
Datum: 04.02.2015
Gericht: Arbeitsgericht Duisburg
Spruchkörper:
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Ca 2167/14
ECLI: ECLI:DE:ARBGDU:2015:0204.4CA2167.14.00

Schlagworte: Vertragsauslegung, Fußballspieler, Bundesliga, Annahmeverzug, Vertragsanpassung, Ruhensvereinbarung
Normen: § 611 BGB, § 313 BGB, §§ 133, 157 BGB, §§ 615, 293 ff BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Kein Zahlungsanspruch bei Suspendieren der wechselseitigen Hauptpflichten

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten hat der Kläger zu tragen.
3. Der Streitwert beträgt € 407.683,33.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand: 1

Die Parteien streiten um Zahlungsansprüche. 2

Die Beklagte betreibt einen Fußballverein, welcher mit der ersten Mannschaft in den letzten Jahren bis zum Ende der Saison 2012/2013 in der 2. Bundesliga gespielt hat. Nach einem Schiedsspruch des Schiedsgerichts spielt er seit der Saison 2013/2014 in der 3. Bundesliga. Die Spielsaison in der Bundesliga dauert jeweils vom 01.07. eines Jahres bis zum 30.06. des Folgejahres. 3

Der Liga-Fußballverband e.V. (kurz: Ligaverband) ist der Zusammenschluss der deutschen Profifußballvereine bzw. deren Kapitalgesellschaften. Er organisiert auf der Grundlage einer Satzung durch seine Tochtergesellschaft, die DFL Deutsche Fußball Liga GmbH (DFL.), die Austragung der höchsten deutschen Fußballklassen, namentlich der Bundesliga oder 2. Bundesliga der Männer. Dazu hat er Statuten und Ordnungen erlassen, u.a. die Lizenzierungsordnung (LO) sowie die sogenannte Spielerordnung (SpOI). Nach diesen richtet sich, in welcher Spielklasse bzw. Liga gespielt werden darf. Organisatorisch beantragen die Bewerber/Vereine während einer laufenden Spielzeit die Lizenz für die laufende Spielzeit.

Der jetzt 35-jährige Kläger ist s. Staatsbürger und Profifußballer. Der Kläger war in der Saison 2010/2011 beim Zweitligisten G. als Profispieler tätig. 5

Zwischen den Parteien kam ein Arbeitsvertrag zustande, welcher für die Zeit vom 01.07.2011 bis 30.06.2014 abgeschlossen wurde. Neben dem Kläger unterzeichnete auf Seiten des Spielers auch der lizenzierte Spielerberater N.. 6

In § 4 unter Verweis auf § 12 des Vertrages ist für die Saison 2011/2012 bis 2013/2014 als monatliches Grundgehalt brutto geregelt: 7

"28.000,00 € brutto (inklusive 5.000,00 € Vorschuss auf das Urlaubsent- 8

gelt) bei Zugehörigkeit der N. 9

zur 2. Bundesliga (siehe Anhang) 10

38.000,00 € brutto (inklusive 6.000,00 € Vorschuss auf das Urlaubsent- 11

gelt) bei Zugehörigkeit der N. 12

zur Bundesliga (siehe Anhang)." 13

In dem in Bezug genommenen Anhang sind weitere Zahlungsmodalitäten aufgeführt, insbesondere zu Auflaufprämien und Sonderzahlungen für Einsätze. 14

In § 10 Ziff. 2), letzter Absatz, ist geregelt: 15

"Die Parteien sehen zudem übereinstimmend den Abstieg des Clubs 16

aus der 2. Bundesliga und/oder dessen Versetzung in eine Amateur- 17

spielklasse als einen wichtigen Grund an, der es ausschließlich dem 18

Club erlaubt, das Vertragsverhältnis außerordentlich und fristlos zu 19

kündigen." 20

Unter § 10 Ziff. 4) ist unter "Weiter optionale Vereinbarungen" 21

angekreuzt: 22

"Entsprechend dem ausdrücklichen Wunsch des Spielers besitzt dieser 23

Vertrag nur Gültigkeit für die Lizenzligen (Bundesliga und 2. Bun- 24

25

desliga)."

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den Vertrag verwiesen (Anlage ff. 1, Bl. 18 - 26 der Gerichtsakten). 26

Bis zum Ende der Saison 2011/2012 wickelten die Parteien das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß ab. 27

Am 17.07.2012 schloss der Kläger mit der Beklagten und dem Fußballverein B. einen dreiseitigen Leihvertrag eines professionellen Fußballspielers. Nach diesem Vertrag wurde der Kläger für die Zeit vom 17.07.2012 für die Saison 2012/2013 bis zum 31.05.2013 an den B. ausgeliehen (vgl. übersetzte Fassung des Vertrages, Anlage ff. 7 Bl. 57 f. der Gerichtsakten). Von dem B. bezog der Kläger ein monatliches Bruttoentgelt von € 19.500,00. 28

Ebenfalls unter dem 17.07.2012 schlossen der Kläger und die Beklagte eine Vereinbarung darüber, dass der zwischen ihnen bestehende Arbeitsvertrag in der Zeit vom 18.07.2012 bis 30.06.2013 ruht und ab dem 01.07.2013 fortgesetzt wird. Des Weiteren wurde eine "einmalige Sonderzahlung" als Gehaltsabschlagszahlung "in Höhe von 50.000,00 €" vereinbart (Anlage B 1, Bl. 119 f. der Gerichtsakte). Diese Sonderzahlung erbrachte die Beklagte in der Folgezeit vertragsgemäß an den Kläger. 29

Nach einiger Zeit wurde der Kläger im Team des B. nicht oder nicht mehr regelmäßig eingesetzt. Über den damaligen Trainer des W., welcher zuvor den Verein G. trainiert hatte, erhielt der Kläger von W. das Angebot, dort zu spielen. Mit Zustimmung der Beklagten und des B. schloss der Kläger mit dem W. für die Zeit vom 31.01.2013 bis 30.06.2013 einen Spielvertrag ab, welcher eine monatliche Vergütung von € 7.000,00 brutto sowie Prämien vorsah (Anlage ff. 3, Bl. 28 - 30 Rückseite der Gerichtsakte). 30

Mit Schreiben vom 13.06.2013 erteilte der W. der Beklagten für den Kläger eine Gastspielgenehmigung für die Zeit vom 13.06. - 30.06.2013. 31

Am 18.06.2013 absolvierte der Kläger ein Trainingsspiel für die Beklagte gegen den Verein L.. 32

Am 19.06.2013 wurde der Beklagten die Lizenz entsprechend der Spielordnung (SpOL) des Ligaverbandes entzogen. Entgegen § 3 Ziffer 4 c SpOL wurde der Beklagte statt des Zwangsabstiegs in die Regionalliga die Möglichkeit eingeräumt, in der Saison 2013/2014 in der 3. Liga zu spielen. 33

Für die Zeit vom 01.07.2013 bis 31.05.2013/30.06.2014 schloss der Kläger einen Vertrag mit dem Verein G. in S. ab. In diesem ist unter Ziff. X. unter anderem ein monatlicher Betrag von € 4.000,00 netto geregelt (im Einzelnen Kopie des Vertrages in s./englischer Sprache, Anlage ff. 8, Bl. 217 - 229 der Akten). 34

Nach teilweiser Rücknahme der Klage trägt der Kläger nun vor: 35

Mit der individualen Vereinbarung vom 17.07.2012 habe die Beklagte sich gebunden, mit ihm den Arbeitsvertrag zu den im Übrigen bestehenden Konditionen in seiner ursprünglichen Form ab dem 01.07.2013 fortzusetzen. 36

Für die Zeit vom 17.07.2012 bis 30.01.2013 verlangt er von der Beklagten ein Differenzentgelt von insgesamt € 4.683,33. 37

38

Für den Zeitraum beim W. vom 31.01. - 31.05.2013 begehrt er auf der Grundlage von € 28.000,00 monatlich abzüglich für 4 Monate erhaltenen Entgelts von jeweils € 7.000,00, insgesamt € 84.000,00.

Der Kläger trägt vor, bezogen auf die arbeitsvertragliche Vereinbarung der Parteien, stelle der 39
Umstand seines Wechsels innerhalb der Vereinbarungszeit von B. zum W. einen Wegfall der
Geschäftsgrundlage des Vertrages dar. Denn die Umstände, die zur Vereinbarung des
Arbeitsvertrages geführt hätten und dessen Vertragsgrundlage, nämlich die Ausleihe an B.,
hätten sich nach Vertragsschluss schwerwiegend dadurch verändert, dass B. ihn nicht mehr
haben einsetzen wollen. Dieser Umstand sei nicht vorhersehbar gewesen. Die Beklagte habe
das erkannt und der Vertragsanpassung zugestimmt, dass der Kläger bis zum 31.05.2013
zum W. wechseln könne.

Dabei habe sie übersehen, dass sie ihm für diesen Fall auch die Differenz zwischen dem 40
Gehalt aus dem Hauptvertrag und dem Gehalt bei dem W. schulde.

Für Juni 2013 verlangt der Kläger € 28.000,00 brutto von der Beklagten, da er im Juni 2013 41
für sie trainiert und auch das Testspiel absolviert habe.

Der Kläger begehrt für den 01.07.2013 bis 30.06.2014 monatlich € 28.000,00 abzüglich € 42
4000,00 je Monat, insgesamt € 288.000,00 brutto.

Er behauptet, aus der Individualvereinbarung der Parteien vom 17.07.2012 ergebe sich, dass 43
die Beklagte den Hauptvertrag ab dem 01.07.2013 bis zum 30.06.2014 hätte erfüllen
müssen. Der Kläger habe gegenüber dem verantwortlichen Sportdirektor, Herrn H., seine
Arbeit angeboten, dieser habe das Angebot jedoch nicht angenommen, den Kläger vielmehr
"vom Platz gejagt". Am 02.07.2013 sei Herr H. auf ihn zugekommen und habe ihm mitgeteilt,
dass er nun gehen müsse, man wolle mit ihm nicht mehr zusammen arbeiten. Auf seine
Nachfrage, wie das denn sein könne, er habe doch einen Vertrag bis zum 30.06.2014, habe
Herr H. geantwortet, dass er jetzt die Beklagte sofort verlassen solle oder er dafür Sorge,
dass er nie wieder Fußball spielen werde.

Der Kläger beantragt, 44

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger brutto € 404.683,33 45

nebst 5 %-Punkten an Zinsen p.a. auf € 116.683,33 seit dem 46

01.07.2013, auf € 24.000,00 seit dem 01.08.2013, auf € 24.000,00 47

seit dem 01.09.2013, auf € 24.000,00 seit dem 01.10.2013, auf 48

€ 24.000,00 seit dem 01.11.2013, auf € 24.000,00 seit dem 01.12. 49

2013, auf € 24.000,00 seit dem 01.01.2014, auf € 24.000,00 seit 50

dem 01.02.2014, auf € 24.000,00 seit dem 01.03.2014, auf 51

€ 24.000,00 seit dem 01.04.2014, auf € 24.000,00 seit de 01.05. 52

2014, auf € 24.000,00 seit dem 01.06.2014, auf € 24.000,00 seit 53

dem 01.07.2014 zu zahlen, 54

55

2. dem Kläger Auskunft zu erteilen, gem. B), F) und G) des Anhangs	
zum Arbeitsvertrag (F/F1) gem. Zusatzvereinbarung zu § 4 des	56
Vertrages und für die Spielzeit 2013/2014 vorzulegen wie folgt:	57
a. eine hierauf bezogene genaue Berechnung der Punktprämie pro	58
erzieltem Punkt des N.,	59
b. eine hierauf bezogene genaue Berechnung und Projektion aus der	60
Spielzeit 2013/2014 bei unterstellten mindestens 20 Einsätzen von	61
Beginn an oder von mindestens 45 Minuten Einsatzzeit in Meister-	62
schaftsspielen des N., bezogen auf die Saison 2013/	63
2014, und	64
c. eine hierauf bezogene genaue Berechnung und Projektion aus	65
der Spielzeit 2013/2014 bei unterstellten mindestens 25 Einsätzen	66
von Beginn an oder von mindestens 45 Minuten Einsatzzeit in	67
Meisterschaftsspielen des N. bezogen auf die Spiel-	68
zeit 2013/2014.	69
Die Beklagte beantragt,	70
die Klage abzuweisen.	71
Die Beklagte weist darauf hin, dass für die Zeit vom 18.07.2012 bis 30.06.2013 aufgrund der	72
Vereinbarung der Parteien vom 17.07.2012 keine Zahlungsverpflichtung bestehe.	
Die Beklagte behauptet, am 19.06.2013 sei abschließend über das Rechtsmittel der	73
Beklagten vor dem ständigen Schiedsgericht über den Lizenzentzug verhandelt worden. An	
diesem Tag habe das Schiedsgericht ohne die Möglichkeit eines weiteren Rechtsmittels	
endgültig entschieden, dass der Beklagten die Lizenz für die 2. Bundesliga entzogen werde.	
Die DFL habe für die Beklagte die finanziellen Kriterien für die Saison 2013/2014 als nicht	74
nachgewiesen angesehen und am 29.05.2013 entschieden, dass die Lizenz für diese	
Spielzeit nicht erteilt werde. Die von der Beklagten initiierte Schiedsklage zum ständigen	
Schiedsgericht der Lizenzligen sei mit Schiedsspruch vom 19.06.2013 ohne Erfolg geblieben.	
Für das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger habe dies bedeutet, dass der Arbeitsvertrag mit	75
Ablauf des 30.06.2013 sein Ende gefunden habe, da er nur Gültigkeit für die 1. oder 2.	
Bundesliga gehabt habe.	
Die Beklagte behauptet, der Kläger sei aufgrund der Gastspielgenehmigung vom 13.06.2013	76
beim Testspiel am 18.06.2013 eingesetzt worden. Während dessen habe das	
Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weiter geruht.	

Ab dem 01.07.2013 habe er seine Arbeit nicht mehr angeboten. Insbesondere habe er auch gegenüber dem Sportdirektor H. am 02.07.2014 seine Arbeit nicht angeboten. Folgerichtig habe er stattdessen in der Zeit ab 01.07.2013 bis zum 30.06.2014 allein für den rumänischen Fußballverein D. in der 1. rumänischen Fußballliga gespielt.	77
Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf ihre Schriftsätze mit Anlagen sowie die Erklärungen zu den Sitzungsniederschriften verwiesen.	78
Entscheidungsgründe:	79
I.	80
Die zulässige Klage ist nicht begründet.	81
1.	82
Dem Kläger stehen die zuletzt geltend gemachten Zahlungsansprüche von	83
€ 404.683,33 brutto nicht zu.	84
Insoweit fehlt es an einer Rechtsgrundlage.	85
Im Einzelnen:	86
a)	87
Für die Zeit vom 17.07.2012 bis 31.05.2013 hat der Kläger keinen Anspruch auf Differenzentgelt zu dem mit der Beklagten im Arbeitsvertrag der Parteien vereinbarten Entgelt von € 28.000,00 brutto monatlich i.V.m. § 611 BGB.	88
Dies betrifft den Zeitraum vom 17.07.2012 bis 30.01.2013 als auch die Zeit vom	89
31.01.2013 bis 31.05.2013.	90
aa)	91
Während der gesamten Zeit waren die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag der Parteien, einerseits die Verpflichtung zur Arbeitsleistung des Klägers, andererseits die Zahlungsverpflichtung der Beklagten, aufgrund der Vereinbarung vom 17.07.2012 suspendiert.	92
In der Vereinbarung wurde unter Ziffer 1. ausdrücklich festgehalten, dass der bestehende Arbeitsvertrag zwischen den Parteien in der Zeit vom 18.07.2012 bis 30.06.2013 ruht unter der Voraussetzung, dass ein gültiger Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und dem Verein B. für die Zeit vom 18.07.2012 bis 31.05.2013 gültig abgeschlossen wird.	93
Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und dem Verein B. vom 17.07.2012 rechtswirksam zustande gekommen ist. Entsprechend wurde dieser Arbeitsvertrag auch in der Folgezeit gelebt.	94
Soweit es in dem Zusammenhang überhaupt auf die Vereinbarung der einmaligen Sonderzahlung von € 50.000,00 an den Kläger durch die Beklagte ankommen sollte, hat die Beklagte auch diese Voraussetzung nach der Vereinbarung vom 17.07.2012 unstreitig erfüllt.	95
	96

Damit war die Voraussetzung für das Ruhen des Arbeitsverhältnisses der Parteien rechtswirksam gegeben.

bb) 97

Entgegen der Auffassung des Klägers gab es auch keinen Wegfall der Geschäftsgrundlage, weil der Kläger von dem zyprischen Verein nicht in der Weise eingesetzt wurde, wie er es angeblich gern beansprucht hätte. 98

(1) 99

Nach § 313 BGB ist ein Vertrag anzupassen, wenn sich Umstände, die zu seiner Grundlage geworden sind, schwerwiegend verändert haben. Geschäftsgrundlage sind die bei Vertragsschluss bestehenden gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien oder die dem Geschäftsgegner erkennbaren und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen einer Vertragspartei vom Vorhandensein oder künftigen Eintritt bestimmter Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf diesen Vorstellungen aufbaut. Voraussetzung für eine Vertragsanpassung ist, dass die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten, wenn sie die Änderung vorausgesehen hätten, und einem Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann (zit. aus BAG v. 05.06.2014, 2 AZR 615/13 unter Verweis auf BAG v.11.07.2012, 2 AZR 42/11, v. 08.10.2009, 2 AZR 235/08; juris). 100

(2) 101

Diese Voraussetzungen liegen hier erkennbar nicht vor. 102

Die Auslegung des Arbeitsvertrages gem. §§133,157 BGB ergibt nach den Umständen seines Zustandekommens und seines Inhalts, dass die Parteien bei Vertragsabschluss von den üblichen Gepflogenheiten im Profigeschäft der deutschen Fußballbundesliga ausgegangen sind und diese zur Grundlage der vertraglichen Beziehungen gemacht haben. 103

Die Beklagte betreibt langjährig die Fußballmannschaft des N., welche über Jahrzehnte in der Bundesliga angesiedelt ist. 104

Der Kläger seinerseits ist ein Berufsfußballspieler, der zum Abschluss des Arbeitsvertrages im Jahr 2011 mit 31 Jahren bereits über mehrjährige Erfahrung im Profigeschäft verfügte. Überdies hat er sich bei Abschluss des Arbeitsvertrages von einem professionellen und lizenzierten Spielmanager vertreten lassen, zu dessen Beruf wiederum gründliche Kenntnisse des Fußballgeschäfts gehören. Bereits aus diesem Grund kam es auch nicht darauf an, ob er der deutschen Sprache mächtig ist. Abgesehen davon trägt derjenige, der sich auf einen Vertrag in fremder Sprache einlässt, das Sprachrisiko (vgl. BAG v. 19.03.2014, 5 AZR 252/12(B); juris). 105

Damit war bei Vertragsabschluss zum Zeitpunkt des Hauptvertrages, aber auch der Verträge vom 17.07.2012 zwischen den Parteien klar, dass im Fußballgeschäft kein Anspruch des einzelnen Spielers auf permanenten Einsatz existiert. Vielmehr bleibt der jeweilige Einsatz des Spielers dem Trainer und seiner Entscheidung, vielleicht unter Hinzuziehung weiterer Vorgesetzter, vorbehalten. Dies ergibt sich um Umkehrschluss bereits daraus, dass in den Verträgen, so auch im Hauptvertrag der Parteien im Anhang zu § 4 / §12, über das vereinbarte Grundentgelt hinaus Einsatzprämien vereinbart sind. 106

Dem entsprechend erfolgte der jeweilige Wechsel des Klägers zu dem zypriotischen Verein und dem W. zumindest auch im Interesse des Klägers, da er sich dort eine aktivere Rolle im Fußballbetrieb versprach.	107
cc)	108
Die Ruhensvereinbarung vom 17.07.2012 war auch nicht aus anderen Gründen rechtsunwirksam.	109
Es handelt sich nicht um eine Formularvereinbarung im Sinne von §§ 307ff. BGB, aus der der Kläger ggfs. für ihn positive Unklarheiten oder Nachteile ableiten könnte. Ausweislich des Inhalts der Vereinbarung wurde diese zwischen den Parteien ausgehandelt. Dies wird augenfällig über die dort unter Ziffer 3. aufgeführte Sonderzahlung, welche nahezu über den gesamten Zeitraum des vereinbarten Leihverhältnisses in Teilbeträgen an den Kläger gezahlt werden sollte.	110
b)	111
Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte in Höhe von € 28.000,00 brutto für Juni 2013 aus § 10 des Arbeitsvertrages der Parteien i.V.m. § 611 BGB.	112
Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass er mit der Mannschaft der Beklagten am 18.06.2013 ein Testspiel gegen den G. absolviert hat. Gegebenenfalls hat er in der Zeit vom 13.06. - 30.06.2013 mit der Mannschaft des N. auch trainiert.	113
Damit wurde weder der Ruhensvertrag vom 17.07.2012 außer Kraft gesetzt noch ist der Hauptvertrag der Parteien aus dem Jahre 2011 vorzeitig aufgelebt. Aus der Gastspielgenehmigung des W. vom 13.06.2013 (Anl. B 7) ergibt sich vielmehr, dass das Vertragsverhältnis zwischen dem Kläger und dem W. zu diesem Zeitpunkt noch bis zum 30.06.2013 bestand und der W. den Kläger lediglich an die Beklagte im Juni vorübergehend ausgeliehen hat.	114
Der Kläger hat weder Absprachen zwischen ihm und der Beklagten dargetan und Unterlagen vorgelegt, aus denen sich das Aufheben der Vereinbarungen über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses ergeben hätte.	115
c)	116
Dem Kläger steht auch kein Anspruch für die Zeit vom 01.07.2013 bis 30.06.2014 in Höhe von € 288.000,00 zu.	117
aa)	118
Es mag sein, dass der Arbeitsvertrag bereits mit Ablauf der Saison 2012/2013 zum 30.06.2013 geendet hat, da die Beklagte für die Saison 2013/2014 keine Spiellizenz für die erste oder zweite Liga erhalten hat.	119
Die Regelungen des Arbeitsvertrages weisen darauf hin, dass dies jedenfalls dem übereinstimmenden Willen der Parteien entsprach und der Verbleib in der ersten oder zweiten Bundesliga Geschäftsgrundlage für den gültigen Bestand des Vertrages war:	120
Nach § 10 Ziffer 2 ist der Beklagten bei Abstieg des Clubs aus der 2. Bundesliga ein wichtiger Grund an die Hand gegeben worden, das Vertragsverhältnis außerordentlich, fristlos zu	121

kündigen.

Nach § 10 Ziffer 4 sollte der Vertrag auf ausdrücklichen Wunsch des Klägers nur Gültigkeit für die Bundesliga und 2. Bundesliga haben. 122

Schließlich weisen die Regelungen zum Bruttomonatsverdienst in § 12, welche ausschließlich zwischen der 1. und der 2. Bundesliga hinsichtlich des Grundverdienstes unterscheiden, darauf hin, dass alleinige Grundlage für den Vertrag der Verbleib der Beklagten in der 2. Bundesliga oder der Aufstieg in die 1. Bundesliga sein sollte. 123

bb) 124

Letztendlich konnte es dahin stehen, ob das Arbeitsverhältnis über den 30.06.2013 fort bestand. Jedenfalls wäre im bestehenden Arbeitsverhältnis ein Anspruch auf Entgelt nur aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges gem. § 615 BGB denkbar, da der Kläger unstreitig im Juli 2014 nicht mehr gearbeitet hat. 125

Die Voraussetzungen des Annahmeverzuges gem. den §§ 293 ff. BGB liegen nicht vor. 126

Insoweit wäre ein ordnungsgemäßes Arbeitsangebot des Klägers gegenüber der Beklagten erforderlich gewesen. 127

Der dazu darlegungsbelastete Kläger hat nicht vorgetragen, dass er seine Arbeit bei der Beklagten am 01.07.2014 oder danach an Ort und Stelle in Duisburg in der rechten Art und Weise angeboten hat. 128

Seine Behauptung, er habe am 02.07.2013 gegenüber dem Sportdirektor H. seine Arbeitsleistung angeboten, dieser habe das Angebot nicht angenommen, war unter den gegebenen Umständen nicht schlüssig und war einer Beweisaufnahme nicht zugänglich. 129

Die genauen Umstände und der Inhalt des angeblichen Arbeitsangebots ergeben sich nicht. Eine solche Darlegung wäre erforderlich gewesen, da der Kläger aufgrund des Arbeitsvertrages mit dem rumänischen Fußballverein bereits ab dem 01.07.2013 zum Einsatz für seinen neuen Arbeitgeber in seinem Heimatland verpflichtet war. 130

2. 131

Auf einen Auskunftsanspruch im Zusammenhang mit Spielen des N. in der Saison 2013/2014 hatte der Kläger nicht. 132

a) 133

Eine allgemeine Pflicht zur Auskunftserteilung besteht im Arbeitsverhältnis nicht. Im Grundsatz gilt, dass keine Partei gehalten ist, dem Gegner das Material für dessen Prozesssieg zu verschaffen. Gewohnheitsrechtlich ist aber anerkannt, dass Auskunftsansprüche nach Treu und Glauben bestehen können, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann. Ein Ungleichgewicht kann etwa aus einer wirtschaftlichen Übermacht oder aus einem erheblichen Informationsgefälle resultieren. Eine solche Situation kann es erfordern, Auskunftsansprüche zu statuieren, die eine Vertragspartei zur Wahrnehmung ihrer materiellen Rechte aus dem Vertrag benötigt. Im Regelfall setzt das einen dem Grunde nach feststehenden 134

Leistungsanspruch voraus. Innerhalb vertraglicher Beziehungen, insbesondere bei Dauerschuldverhältnissen, kann der Auskunftsanspruch darüber hinaus die Funktion haben, dem Berechtigten Informationen auch schon über das Bestehen des Anspruchs dem Grunde nach zu verschaffen. Aus dem Arbeitsverhältnis ergeben sich spezifische Pflichten zur Rücksichtnahme; dies ist nunmehr ausdrücklich in § 241 Abs. 2 BGB normiert. Besteht ein billigenswertes Interesse an einer Auskunft, zB weil sie zur Geltendmachung eines Leistungsanspruchs erforderlich ist, kann sie verlangt werden, soweit die Verpflichtung keine übermäßige Belastung des Vertragspartners darstellt und die gesetzliche Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Prozess berücksichtigt bleibt. Die Darlegungs- und Beweissituation darf nicht durch die Gewährung materiellrechtlicher Auskunftsansprüche unzulässig verändert werden. Grundlage ist eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis (zit. aus BAG v. 14.11.2012, 10 AZR 783/11-grundlegend dazu: BAG 1. Dezember 2004 - 5 AZR 664/03 -; juris).

b)	135
Ausgehend von diesen Grundsätzen scheidet ein Auskunftsanspruch des Klägers aus.	136
Selbst unterstellt, das Arbeitsverhältnis hätte noch bestanden, hätte er bereits dem Grunde nach keinen Zahlungsanspruch. Lagen die Voraussetzungen für den Annahmeverzug gem. § 615 BGB, wie bereits oben erörtert, nicht vor, konnte es auch keinen Anspruch auf etwaige Prämien wegen Nichteinsatzes geben.	137
Die Klage konnte mithin keinen Erfolg haben.	138
II.	139
1.	140
Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 ZPO.	141
2.	142
Die Streitwertentscheidung erging nach § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO.	143
RECHTSMITTELBELEHRUNG	144
Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei Berufung eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	145
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	146
Landesarbeitsgericht Düsseldorf	147
Ludwig-Erhard-Allee 21	148
40227 Düsseldorf	149
Fax: 0211 7770-2199	150
eingegangen sein.	151
	152

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	153
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	154
1.Rechtsanwälte,	155
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	156
3.juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	157
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	158
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	159
- Wachtel -	160