
Datum: 01.10.2024
Gericht: Arbeitsgericht Solingen
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 728/24
ECLI: ECLI:DE:ARBGSG:2024:1001.3CA728.24.00

Sachgebiet: Arbeitsrecht
Rechtskraft: nicht rechtskräftig

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die in § 9 b) des Arbeitsvertrags vom 15.11.2023 vereinbarte auflösende Bedingung nicht aufgelöst worden ist.

2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger einen Betrag in Höhe von 52.125,17 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz

aus 363,45 € brutto seit dem 03.11.2022

und aus weiteren 15,06 € brutto seit dem 02.12.2022

und aus weiteren 15,06 € brutto seit dem 03.01.2023

und aus weiteren 117,62 € brutto seit dem 02.02.2023

und aus weiteren 117,62 € brutto seit dem 02.03.2023

und aus weiteren 119,56 € brutto seit dem 04.04.2023

und aus weiteren 2.001,10 € brutto seit dem 03.05.2023

und aus weiteren 3.255,78 € brutto seit dem 02.06.2023

und aus weiteren 6.029,17 € brutto seit dem 04.07.2023

und aus weiteren 2.032,03 € brutto seit dem 02.08.2023

und aus weiteren 3.579,16 brutto seit dem 02.09.2023
und aus weiteren 2.786,66 brutto seit dem 03.10.2023
und aus weiteren 576,50 € brutto seit dem 03.11.2023
und aus weiteren 2.786,00 € brutto seit dem 02.12.2023
und aus weiteren 3.708,00 € brutto seit dem 03.01.2024
und aus weiteren 2.864,48 € brutto seit dem 02.02.2024
und aus weiteren 2.864,48 € brutto seit dem 02.03.2024
und aus weiteren 2.864,48 € brutto seit dem 03.04.2024
und aus weiteren 2.864,48 € brutto seit dem 03.05.2024
und aus weiteren 2.864,48 € brutto seit dem 04.06.2024
und aus weiteren 10.300,00 € brutto seit dem 02.07.2024 zu zahlen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
4. Der Streitwert wird auf 83.025,17 € festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

	1
Die Parteien streiten um das Fortbestehen ihres Arbeitsverhältnisses sowie um das Bestehen von Differenzlohnansprüchen des Klägers.	2
Die Beklagte erbringt Dienstleistungen auf den Gebieten der Werbung und Vermarktung im Sportbereich, insbesondere im Bereich der Handball-Bundesliga. Sie fungiert ferner als wirtschaftlicher Träger im Rahmen von Lizenzvereinbarungen mit Sportvereinen zur Durchführung des Handballspielbetriebes im Rahmen der Handball-Bundesliga. Die Beklagte führt den Spielbetrieb und die Vermarktung der Bundesliga-Herren-Handballmannschaft des H. e. V. (im Folgenden: „H.“) durch.	3
Der Kläger ist seit dem 00.00.2022 auf Grundlage eines Arbeitsvertrages vom 00.00.2023 für die Beklagte als Trainer der 1. Handballmannschaft der Herren des H. tätig. Es ist eine monatliche Bruttovergütung bis einschließlich 30.06.2024 in Höhe von 10.300,00 € vereinbart, § 5 des Arbeitsvertrags. Der Arbeitsvertrag ist unterschrieben von dem Kläger und dem – einzelvertretungsberechtigten – Geschäftsführer Herrn C.. Eine weitere Unterschriftenzeile ist mit dem Namen des weiteren Geschäftsführers Herrn K. versehen; eine Unterschrift von Herrn K. befindet sich nicht darüber.	4
§ 9 des Arbeitsvertrags lautet wie folgt:	5
„Vertragsbeginn und –ende	6

a) Dieser Vertrag wird am 00.00.2022 wirksam. Die Mindestlaufzeit beträgt sechs Jahre, also bis zum 00.00.2028.	7
b) Der Vertrag besitzt ausschließlich für den Bereich der 1. Handball-Bundesliga Gültigkeit. Bei Abstieg oder Lizenzverlust/-rückgabe endet der Vertrag.“	8
§ 8 der Spielordnung des Deutschen Handballverbands (Anlage H4, Bl. 61ff. d.A.) lautet:	9
„Spieljahr	10
Das Spieljahr beginnt am 1. Juli und endet mit dem 30. Juni des folgenden Jahres.“	11
§ 9 der Spielordnung des Deutschen Handballverbands lautet auszugsweise folgt:	12
„Spielsaison	13
(1) Die Spielsaison beginnt für eine Mannschaft mit ihrem ersten Meisterschafts- oder ersten Pokalmeisterschaftsspiel und endet, wenn sie sämtliche Meisterschaftsspiele einschließlich der Auf- und Abstiegsspiele sowie der auf Grund von Entscheidungen der Spielleitenden Stellen oder rechtskräftigen Urteilen der Rechtsinstanzen durchzuführenden Entscheidungs- oder Wiederholungsspiele ausgetragen hat.	14
[...]“	15
Die 1. Handballmannschaft der Herren des H. spielte in der Saison 2023/2024 in der 1. Handball-Bundesliga. Am Ende der Saison stand der H. auf dem X. Tabellenplatz.	16
Die Beklagte zweifelte – zu einem nicht näher mitgeteilten Zeitpunkt – die Lizenzvergabe an einen Konkurrenten, den R. für die Saison 2024/2025 gerichtlich an. Bei einem Entzug der Lizenz wäre der R. (zwangs-) abgestiegen und der H. hätte auch in der Saison 2024/2025 weiterhin in der 1. Handball-Bundesliga gespielt. Das Verfahren wurde durch Vergleich vor einem Schiedsgericht beendet und die Lizenz dem R. nicht entzogen.	17
Mit Schreiben vom 11.06.2024 unterrichtete die Beklagte den Kläger darüber, dass der H. in der kommenden Spielsaison in die 2. Handball-Bundesliga absteige und das Vertragsverhältnis daher zum 30.06.2024 ende. Zudem stellte die Beklagte den Kläger unwiderruflich von seiner Pflicht zur Erbringung von Arbeitsleistung frei (für den genauen Wortlaut des Schreibens wird auf die Anlage K2, Bl. 11 d.A. Bezug genommen). Zuvor war der Kläger bereits seit dem 16.04.2024 freigestellt worden.	18
Der Kläger erhielt bis Mai 2024 Nettozahlungen seitens der Beklagten, für deren konkrete Höhe auf die Aufstellung der Beklagte (Anlage H9, Bl. 294 d.A.) Bezug genommen wird.	19
Mit der am 01.07.2024 bei Gericht eingegangenen Klage, die der Beklagten am 05.07.2024 zugestellt wurde, und mit Klageerweiterung vom 20.08.2024, zugestellt am 22.08.2024, begehrt der Kläger die Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien sowie die Zahlung von (Brutto-)Differenzlohnansprüchen seit Oktober 2022.	20
Am 04.07.2024 unterzeichneten der Kläger und ein Herr O. ein mit „Rückgabe Arbeitsmittel und Schlüssel H. GmbH“ überschriebenes Papier (Anlage H11, Bl. 296), das auszugsweise wie folgt lautet:	21

„In der Abwicklung des Trainervertrages zum 30.06.2024 übergibt Herr M. der H. GmbH folgende Arbeitsmittel: [...]

Damit sind jetzt wechselseitige Ansprüche insgesamt erledigt.“ 23

Das Datum „30.06.2024“ kreiste der Kläger ein und versah den Kreis mit einem Fragezeichen. 24

Mit Schreiben vom 05.07.2024 (Bl. 297 d.A.) erklärte der Kläger gegenüber der Beklagten die Anfechtung der Willenserklärung in dem Papier vom 04.07.2024. 25

Der Kläger ist der Auffassung, die in § 9 b) des Arbeitsvertrags vereinbarte auflösende Bedingung sei rechtsunwirksam. Es fehle zunächst an einem sachlichen Grund für diese sog. Ligaklausel. Die auflösende Bedingung sei weder auf Wunsch noch im objektiven Interesse des Klägers vereinbart worden. Sie sei auch nicht durch die Eigenart der Arbeitsleistung gerechtfertigt. 26

Der Kläger meint, die auflösende Bedingung sei auch nicht hinreichend klar umschrieben, da nicht geregelt sei, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis auf Grund eines Abstiegs enden soll, wozu er weiter ausführt. Zudem werde die Bedingung „Abstieg“ mit der (unwirksamen) Bedingung „Lizenzverlust/-rückgabe“ vermischt. Denn auch mit einem Lizenzverlust für die 1. Herrenhandballmannschaft gehe ein Zwangs-„Abstieg“ einher. Es stehe auch nicht verlässlich am 30.06. eines Jahres fest, ob eine sog. Ligaklausel eingreife. Im vorliegenden Fall sei das aufgrund des Schiedsgerichtsverfahrens über die Lizenzvergabe des R. gerade nicht der Fall gewesen. 27

Zudem rügt der Kläger einen Verstoß gegen das Schriftformerfordernis aus § 21 TzBfG wegen der fehlenden Unterschrift des Geschäftsführers Herrn K.. 28

Das Papier vom 04.07.2024 stelle auch keinen Aufhebungsvertrag dar. 29

Der Kläger behauptet, die Beklagte habe das vertraglich vereinbarte Bruttogehalt i.H.v. 10.300,00 € seit Oktober 2022 nicht vollständig abgerechnet und dementsprechend auch nicht vollständig gezahlt. Für Juni 2024 sei überhaupt keine Zahlung erfolgt. Auf die Aufstellung des Klägers auf Bl. 222f. d.A. wird Bezug genommen. Durch die vorgelegte Aufstellung der Nettopayments seitens Beklagten, welche nicht auf Basis eines korrekten Bruttogehalts abgerechnet worden seien, sei die Beklagte ihrer Darlegungs- und Beweislast im Hinblick auf die Erfüllung – auch im Hinblick auf Steuer und Sozialversicherungsabgaben – nicht nachgekommen. Die Zahlung der Übungsleiterpauschale sei nicht zudem durch die Beklagte, sondern durch den H. e.V. erfolgt. Das Papier vom 04.07.2024 stelle auch keine wirksame Verzichtserklärung dar. 30

Der Kläger beantragt, 31

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die in § 9b) des Arbeitsvertrages vom 15. November 2023 vereinbarte auflösende Bedingung nicht aufgelöst worden ist; 32

2. die Beklagte zu verurteilen, ihm einen Betrag in Höhe von EUR 52.125,17 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus EUR 363,45 brutto seit dem 3. November 2022 33

und aus weiteren EUR 15,06 brutto seit dem 2. Dezember 2022 34

und aus weiteren EUR 15,06 brutto seit dem 3. Januar 2023	35
und aus weiteren EUR 117,62 brutto seit dem 2. Februar 2023	36
und aus weiteren EUR 117,62 brutto seit dem 2. März 2023	37
und aus weiteren EUR 119,56 brutto seit dem 4. April 2023	38
und aus weiteren EUR 2.001,10 brutto seit dem 3. Mai 2023	39
und aus weiteren EUR 3,255,78 brutto seit dem 2. Juni 2023	40
und aus weiteren EUR 6.029,17 brutto seit dem 4. Juli 2023	41
und aus weiteren EUR 2.032,03 brutto seit dem 2. August 2023	42
und aus weiteren EUR 3.579,16 brutto seit dem 2. September 2023	43
und aus weiteren EUR 2.786,66 brutto seit dem 3. Oktober 2023	44
und aus weiteren EUR 576,50 brutto seit dem 3. November 2023	45
und aus weiteren EUR 2.786,00 brutto seit dem 2. Dezember 2023	46
und aus weiteren EUR 3.708,00 brutto seit dem 3. Januar 2024	47
und aus weiteren EUR 2.864,48 brutto seit dem 2. Februar 2024	48
und aus weiteren EUR 2.864,48 brutto seit dem 2. März 2024	49
und aus weiteren EUR 2.864,48 brutto seit dem 3. April 2024	50
und aus weiteren EUR 2.864,48 brutto seit dem 3. Mai 2024	51
und aus weiteren EUR 2.864,48 brutto seit dem 4. Juni 2024	52
und aus weiteren EUR 10.300,00 brutto seit dem 2. Juli 2024 zu zahlen.	53
Die Beklagte beantragt,	54
die Klage abzuweisen.	55
Die Beklagte behauptet, es sei zwischen den Parteien vor Unterzeichnung des Vertragsverhältnisses ausdrücklich abgesprochen und vom Kläger sogar gewünscht gewesen, dass sein Trainervertrag mit Abstieg in die 2. Handball-Bundesliga ende. Sie ist der Auffassung, die auflösende Bedingung in § 9 b) des Arbeitsvertrags sei insbesondere nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG wirksam. Ein Trainerstab erfüllt vielfältige Aufgaben, wozu die Beklagte weiter ausführt. Die Trainer (und die Spieler) würden ausschließlich an einem Sieg gemessen. Daher sei es üblich und anerkannt, dass die jeweiligen Trainerverträge mit der jeweiligen Liga verknüpft seien. Dies habe auch für einen Trainer Vorteile, da dieser so die Möglichkeit erhalte, sich neu aufzustellen, ohne dass es einer Kündigung bedürfe. Im Handball stehe zum 30.06. eines jeden Kalenderjahres fest, welcher Verein aus der 1. Handball-Bundesliga absteigt. Bis zu diesem Datum sei auch die Lizenz erteilt worden.	56

Die Beklagte meint ferner, das Fehlen der Unterschrift von Herrn K. als Mitgeschäftsführer der Beklagten unter dem Arbeitsvertrag sei keine Frage des Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis, sondern eine Frage der Vertretungsregelungen.

In Bezug auf die geltend gemachten Zahlungsansprüche behauptet die Beklagte unter Bezugnahme auf die vorgelegte Aufstellung (Anlage H9, Bl. 294 d.A.), 10.300,00 € brutto entsprächen beim Kläger 6.452,00 € netto. Diese habe die Beklagte an den Kläger gezahlt durch Zahlung des in der Aufstellung ausgewiesenen Betrags zuzüglich einer Übungsleiterpauschale in Höhe von monatlich 250,00 € und einer Fahrtkostenpauschale in Höhe von 600,00 €. Die Aufteilung der Gehaltszahlung in drei Zahlungsvorgänge pro Kalendermonat sei in Absprache mit dem Kläger aus sozialversicherungs- bzw. steuerrechtlichen Gründen erfolgt. Hilfsweise erklärt die Beklagte die Aufrechnung mit Rückzahlungsansprüchen in Bezug auf die Fahrtkostenpauschale und die Übungsleiterpauschale. 58

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen 59

Entscheidungsgründe: 60

I. 61

Die zulässige Klage ist begründet. 62

1. Der Klageantrag Ziffer 1) ist begründet. 63

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht fort. Es ist weder durch die auflösende Bedingung in § 9 b) des Arbeitsvertrags noch durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden. 64

a) Die auflösende Bedingung des § 9 b) des Arbeitsvertrags vom 00.00.2023 gilt nicht nach § 21, 17 Satz 2 TzBfG i. V. m. § 7 Satz 1 KSchG als von Anfang an rechtswirksam und eingetreten. Der Kläger hat mit Einreichung der Klageschrift am 01.07.2024 form- und fristgerecht Klage gegen die Wirksamkeit und den Eintritt der auflösenden Bedingung des § 9 b) des Arbeitsvertrages erhoben. 65

b) Die auflösende Bedingung in § 9 b) des Arbeitsvertrags ist unwirksam. Sie ist bereits nicht hinreichend bestimmt. 66

aa) Eine auflösende Bedingung erfordert – wie auch eine Zweckbefristung – zum einen eine unmissverständliche Einigung darüber, dass das Arbeitsverhältnis bei Eintritt eines (im Falle der auflösenden Bedingung bereits ungewissen) Ereignisses enden soll, wobei die Einigung nach § 14 Abs. 4 TzBfG schriftlich vereinbart sein muss (BAG, Urteil vom 29. Juni 2011 – 7 AZR 774/09 –, juris, Rn. 28). Zum anderen muss das Ereignis, mit dessen Erreichung das Arbeitsverhältnis enden soll, so genau bezeichnet sein, dass hieraus der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnisses beendet sein soll, zweifelsfrei feststellbar ist (vgl. BAG, Urteil vom 21. März 2017 – 7 AZR 222/15 –, juris; BAG, Urteil vom 21. Dezember 2005 – 7 AZR 541/04 –, juris, Rn. 36; vgl. auch BAG Urteil vom 29. Juni 2011 – 7 AZR 6/10 –, juris für die Abgrenzung von Zweckbefristung und auflösender Bedingung). 67

bb) Diesen Anforderungen wird die auflösende Bedingung in § 9b des Arbeitsvertrags nicht gerecht. Das Ereignis, dessen Eintritt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen 68

soll, sowie der Beendigungszeitpunkt sind nicht zweifelsfrei feststellbar. Denn wann und in welchem Fall der „Abstieg“ tatsächlich vorliegt und der „Bereich der 1. Handball-Bundesliga“ verlassen ist, ist gerade nicht feststellbar im Sinne der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Die Beklagte beruft sich darauf, dass der 30.06. jeden Jahres Saisonende sei, mit dem „Abstieg“ daher ein Ende des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2024 gewollt sei. Diese Schlussfolgerung ist aber nicht zwingend. Denn der Zeitraum 01.07.-30.06. entspricht nach § 8 der Spielordnung des Deutschen Handballverbands dem Spieljahr, die Saison beginnt und endet zu einem späteren bzw. früheren Zeitpunkt, § 9 der Spielordnung. Es bleibt daher, worauf der Kläger zu Recht hinweist, unklar, ob der „Abstieg“ bereits mit dem letzten Spiel innerhalb der Saison festzustellen ist oder erst mit dem 30.06. des Jahres oder gar zu einem früheren Zeitpunkt, wenn der sportliche Abstieg bereits feststeht, weil ein Verbleib in der Liga aufgrund der Anzahl der erreichten Punkte nicht mehr möglich ist. Gleiches gilt für die Formulierung „Bereich der 1. Handball-Bundesliga“. Es ist nicht eindeutig feststellbar, wann dieser verlassen ist. Vielmehr sind auch hier verschiedene Zeitpunkte denkbar: mit dem letzten Spiel am Ende der Saison, mit dem Ende des Spieljahres zum 30.06. oder erst mit dem ersten Spiel in der 2. Handball-Bundesliga. Im vorliegenden Fall bestand aufgrund des Verfahrens vor dem Schiedsgericht in Bezug auf die Lizenz des R. zusätzlich die Unsicherheit darüber, wann das Arbeitsverhältnis möglicherweise beendet sein sollte. Denn wäre die Lizenz dem R. tatsächlich entzogen worden, wäre der R. (zwangs-) abgestiegen und die Beklagte hätte trotz des vorletzten Tabellenplatzes und des sportlichen Abstiegs auch in der Saison 2024/2025 weiterhin in der 1. Handball-Bundesliga gespielt.

c) Zur Unwirksamkeit der Regelung in § 9 b) Satz 2 des Arbeitsvertrags führt ferner die Verquickung der auflösenden Bedingung des „Abstiegs“ mit der auflösenden Bedingung des „Lizenzverlusts/-rückgabe“. Die auflösende Bedingung des Lizenzverlusts bzw. deren Rückgabe ist unwirksam, da sie zur Umgehung des § 626 BGB führt und dem Arbeitnehmer einseitig und vollständig das grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragende Beschäftigungsrisiko aufbürdet (vgl. BAG, Urteil vom 9. Juli 1981 – 2 AZR 788/78 –, BAGE 36, 112-125, Rn. 35ff.). Die Regelung in § 9 b) Satz 2 des Arbeitsvertrags kann daher nicht einschränkend hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle des „Abstiegs“ aufrechterhalten bleiben, sondern kann insgesamt keinen Bestand haben. 69

aa) § 306 Abs. 1 BGB weicht von der Auslegungsregel des § 139 BGB ab. Er bestimmt, dass der Vertrag bei Teilnichtigkeit grundsätzlich aufrechtzuerhalten bleibt. Die Teilbarkeit der Klausel ist durch Streichung des unwirksamen Teils zu ermitteln (BAG, Urteil vom 19. Oktober 2011 – 7 AZR 672/10 –, juris; BAG, Urteil vom 9. Februar 2011 – 7 AZR 91/10 –, juris, Rn. 64). Maßgeblich ist, ob die Vertragsklausel mehrere sachliche Regelungen enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abtrennbar ist. Ist die verbleibende Regelung weiter verständlich, bleibt sie bestehen (sog. blue-pencil-Test, vgl. BAG, Urteil vom 21. Dezember 2022 – 7 AZR 489/21 –, juris; BAG, Urteil vom 14. September 2011 – 10 AZR 526/10 –, BAGE 139, 156-167; BAG, Urteil vom 6. Mai 2009 – 10 AZR 443/08 –, juris). Handelt es sich nur um eine teilbare Klausel, ist die Inhaltskontrolle jeweils für die verschiedenen, nur formal verbundenen Bestimmungen vorzunehmen (vgl. BAG, Urteil vom 11. April 2006 – 9 AZR 610/05 –, BAGE 118, 36-46). 70

bb) Bei Auslegung von § 9 b) Satz 2 des Arbeitsvertrages durch Streichung der unwirksamen auflösenden Bedingung des „Lizenzverlusts/-rückgabe“ verstößt die Vertragsklausel gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, weil sie ohne den unwirksamen Teil nicht klar und verständlich ist. 71

- (a) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Sinn des Transparenzgebotes ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB (BAG, Urteil vom 14. September 2011 – 10 AZR 526/10 –, BAGE 139, 156-167; BAG, Urteil vom 18. Mai 2011 – 10 AZR 206/10 –, BAGE 138, 80-90; BAG, Urteil vom 10. Dezember 2008 – 10 AZR 1/08 –, juris).
- (b) Bei Streichung der auflösenden Bedingung des „Lizenzverlusts/-rückgabe“ soll nach dem dann verbleibenden Wortlaut der Regelung das Arbeitsverhältnis bei jedem „Abstieg“ enden, dies unabhängig davon, ob sich der Abstieg aus sportlichen Gründen oder aufgrund eines Lizenzverlusts ereignet. Es fehlt an einer eindeutigen Regelung, dass das Arbeitsverhältnis nur bei einem Abstieg aus sportlichen Gründen (über deren Wirksamkeit selbst damit nichts gesagt sein soll) auflösend bedingt geschlossen werden soll. Die Beendigung im Wege einer auflösenden Bedingung wegen Verlusts oder der Rückgabe der Lizenz ist aus den zutreffenden, oben ausgeführten Gründen unwirksam. Doch könnte weiterhin ein Abstieg *aus Gründen des Lizenzverlusts oder deren Rückgabe* vorliegen und der Lizenzverlust oder deren Rückgabe damit weiterhin als unwirksame auflösende Bedingung „am Leben bleiben“. § 9 b) Satz 2 des Arbeitsvertrags kann deshalb im Wege des sog. blue-pencil-Tests nicht auch nur teilweise aufrechterhalten werden. 73
- d) Vor dem Hintergrund der voranstehenden Ausführungen können die weiteren streitigen Punkte der Einhaltung der Schriftform sowie des Vorliegens eines Rechtfertigungsgrundes für die auflösende Bedingung des Abstiegs dahinstehen. 74
- e) Das Arbeitsverhältnis ist auch nicht durch Aufhebungsvertrag beendet. Das Papier vom 04.07.2024 stellt keinen Aufhebungsvertrag dar. Dies ergibt die Auslegung des Schreibens. 75
- aa) In einem arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrag vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer das vorzeitige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus einem Dauerarbeitsverhältnis. Einzig notwendiger Inhalt einer Aufhebungsvereinbarung ist daher die Einigung der Parteien über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. etwa LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 15. Dezember 2021 – 2 Sa 11/21 –, juris). Ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht ausdrücklich vereinbart, ist im Wege der Auslegung der getroffenen schriftlichen Vereinbarung festzustellen, ob der Wille, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden, in der schriftlichen Vereinbarung zum Ausdruck gekommen ist. Außerhalb der Urkunde liegende Umstände dürfen berücksichtigt werden, wenn der einschlägige rechtsgeschäftliche Wille der Parteien in der formgerechten Urkunde einen wenn auch nur unvollkommenen oder andeutungsweisen Ausdruck gefunden hat (vgl. BAG, Urteil vom 19. Juli 2007 – 6 AZR 774/06 –, BAGE 123, 294-301, Rn. 22; LAG Hessen, Urteil vom 27. März 2014 – 5 Sa 803/13 –, juris). 76
- bb) Dies vorausgeschickt, handelt es sich bei dem Papier vom 04.07.2024 nicht um einen Aufhebungsvertrag. Ihm sind keine ausreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für die Vereinbarung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu entnehmen. Bereits nach dem Wortlaut des Übergabeprotokolls vom 04.07.2024 ist nicht von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Vielmehr ist es überschrieben mit „Rückgabe Arbeitsmittel 77

und Schlüssel H. GmbH“ und es ist von der „Abwicklung“ des Trainervertrages die Rede, nicht aber von einer Aufhebung oder Beendigung des Vertrages. Daher fehlt es schon an dem notwendigen (Mindest-)Inhalt einer Aufhebungsvereinbarung. Hinzu kommt, dass der Kläger zu diesem Zeitpunkt bereits Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der auflösenden Bedingung des § 9 b) des Arbeitsvertrages erhoben hatte. Damit korrespondiert auch das Umkreisen des Datums „30.06.2024“ und das beigefügte Fragezeichen durch den Kläger. Ein Wille des Klägers, das Arbeitsverhältnis auf diesem Wege zu beenden, hat damit keinen Ausdruck in dem Schreiben gefunden.

2. Der Klageantrag Ziffer 2) ist ebenfalls begründet. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung des Differenzbruttolohns in der beantragten Höhe. 78

a) Der Kläger hat für den Zeitraum Oktober 2022 bis Juni 2024 einen Anspruch gegen die Beklagte auf (weitere) Vergütung wegen erbrachter Arbeitsleistung gem. § 611a Abs. 2 i.V.m. dem Arbeitsvertrag vom 00.00.2023 bzw. ab dem 17.04.2024 aus § 615 Satz 1 BGB unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs aufgrund der ausgesprochenen Freistellung. Die Höhe des geltend gemachten Differenzbruttolohns ist von der Beklagten unbestritten geblieben. 79

b) Die Beklagte hat den Anspruch auch nicht erfüllt, § 362 Abs. 1 BGB. Sie ist ihrer in dieser Hinsicht obliegenden Darlegungs- und Beweislast nicht in ausreichendem Maße nachgekommen. Der Vortrag der Beklagten ist unsubstantiiert. Sie hat lediglich – unter Verweis auf eine selbst erstellte Aufstellung in Tabellenform – vorgetragen, dass an den Kläger bestimmte Nettobeträge monatlich geflossen sind und dies dem Nettoverdienst des Klägers aus einem Bruttobetrag von 10.300,00 €, vermeintlich 6.452,00 €, entsprochen habe. Dabei ist zunächst darauf hinzuweisen, dass Anlagen lediglich zur Erläuterung des schriftsätzlichen Vortrags dienen, diesen aber nicht ersetzen können (BAG, Urteil vom 16. Mai 2012 – 5 AZR 347/11 –, BAGE 141, 330-339, Rn. 29; BAG, Urteil vom 23. Oktober 2013 – 5 AZR 667/12, Rn. 14; BGH, Urteil vom 2. Juli 2007 – II ZR 111/05, Rn. 25 m.w.N., alle juris). Zudem reicht dieser Vortrag nicht zur Feststellung der Erfüllung eines geltend gemachten *Bruttobetrags* aus. Der sich aus dem Bruttobetrag von 10.300,00 € vermeintlich ergebende Nettobetrag von 6.452,00 € ist der Höhe nach seitens des Klägers bestritten worden und ergibt sich auch nicht für jeden Monat aus der Aufstellung der Beklagten (etwa für Oktober 2022, Juli 2023, August 2023). Hierbei bestehen ausdrücklich erhebliche Bedenken der Kammer hinsichtlich einer Anrechnung einer Übungsleiterpauschale sowie einer Fahrtkostenpauschale auf einen aus einem vereinbarten Bruttobetrag geschuldeten Nettobetrag (in welcher Höhe auch immer). Für den Monat Juni 2024, in dem der Kläger nach seinem Vortrag überhaupt keine Zahlung erhalten haben soll, ist die Beklagte zudem beweisfällig geblieben. 80

c) Auch im Hinblick auf die im Bruttobetrag enthaltenen Steuern und Sozialversicherungsabgaben kann die Beklagte dem Anspruch des Klägers nicht den Erfüllungseinwand entgegenhalten. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung der in seiner Bruttovergütung enthaltenen Lohnsteuer erlischt nicht erst, wenn der Arbeitgeber diese an das Finanzamt abgeführt hat, sondern in aller Regel bereits dann, wenn der Arbeitgeber die Lohnsteuer ordnungsgemäß nach den gerichtlichen Vorschriften abgerechnet und einbehalten hat (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17. April 2015 – 6 Sa 1689/14 6 Sa 1735/14, Rn. 59ff., juris) bzw. zur Abführung beim Finanzamt und der Krankenkasse als Einzugsstelle angemeldet hat (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21. Juli 2015 – 2 Sa 140/14 –, juris). Die Beklagte hat jedoch, auch auf Rüge des Klägers im letzten Schriftsatz vom 23.09.2024, keine Abrechnungen für den streitgegenständlichen Zeitraum, in denen 81

auch die einbehaltenen Steuern und Sozialversicherungsabgaben ausgewiesen sein könnten, vorgelegt. Soweit die Beklagte dies damit begründet hat, sie sei davon ausgegangen, dass die gezahlten Nettobeträge unstreitig gewesen seien, erschließt sich dies nicht. Denn ohne Abrechnungen ermöglichen auch etwaig unstreitig gezahlte Nettobeträge es dem Gericht nicht, die Erfüllung einer Bruttoforderung aufgrund der gezahlten oder einbehaltenen Beträge zu überprüfen, worauf die Klägerseite in ihrem Schriftsatz vom 23.09.2024 zu Recht hingewiesen hat. Darauf hätte die anwaltlich vertretene Beklagte bis zum Kammertermin reagieren können und müssen (vgl. BGH, Urteil vom 2. Oktober 1979 – VI ZR 245/78, Rn. 16, juris). Dies hat sie nicht getan. Insofern war ihr aber auch kein Schriftsatznachlass mehr zu gewähren.

d) Der Kläger hat auch nicht auf die Zahlungsansprüche „verzichtet“. Insbesondere ergibt sich ein Verzicht nicht aus dem letzten Satz des Papiers vom 04.07.2024. 82

aa) Die Ausgleichsklausel, wonach „damit [...] jetzt wechselseitige Ansprüche insgesamt erledigt“ sind, stellt eine „Allgemeine Geschäftsbedingung“ nach § 305 BGB dar. Es handelt sich um eine von der Beklagten vorformulierte und verwendete Vertragsbedingung. Dies ist zwischen den Parteien unstreitig. 83

bb) Die Klausel ist gemäß § 305c Abs. 1 BGB nicht wirksamer Bestandteil des Papiers geworden. Die Ausgleichsklausel ist nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Papiers, derart ungewöhnlich, dass der Kläger mit ihr nicht zu rechnen brauchte. 84

Eine allgemeine Ausgleichsklausel, nach welcher sämtliche Ansprüche „insgesamt erledigt“, wird gem. § 305c Abs. 1 BGB dann nicht Vertragsinhalt, wenn der Verwender sie in eine Erklärung mit falscher oder missverständlicher Überschrift ohne besonderen Hinweis oder drucktechnische Hervorhebung einfügt. Der Überraschungseffekt liegt in erster Linie darin, dass die Bestätigung der Herausgabe von Firmeneigentum und der Vornahme anderer Abwicklungsformalitäten verknüpft wird mit dem Globalverzicht auf Rechte und Ansprüche (BAG, Urteil vom 23. Februar 2005 – 4 AZR 139/04 –, BAGE 114, 33-50, Rn. 58ff.; LAG Düsseldorf, Urteil vom 13. April 2005 – 12 Sa 154/05 –, juris). Das Verlangen nach Quittierung richtet sich auf die Abgabe einer vertraglich oder gesetzlich (§ 368 BGB) oder vermeintlich geschuldeten Wissenserklärung; daher lässt das mit „Rückgabe Arbeitsmittel und Schlüssel H. GmbH“ überschriebene Papier den Erklärenden glauben, dass er – in Erfüllung von Quittierungspflichten - gerade und nur den vollzogenen Ausgleich von Übergabe- und Rückgabepflichten anlässlich der (hier ebenfalls streitigen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestätigt. Demgegenüber wird mit dem Anspruchsverzicht in das Protokoll eine Willenserklärung hineingemogelt. Daher hätte die Beklagte um den Überrumpelungseffekt zu vermeiden, das im Schreiben enthaltene negative Schuldanerkenntnis drucktechnisch hervorheben müssen. Dies ist nicht geschehen. Die Klausel ist weder durch Schriftart, Schriftgröße oder Fettdruck noch durch Unterstreichungen hervorgehoben. 85

e) Der Anspruch des Klägers ist auch nicht (teilweise) durch die hilfsweise seitens der Beklagten erklärte Aufrechnung erloschen. Dem steht in Bezug auf die Übungsleiterpauschale bereits der unbestrittene und damit als zugestanden geltende Vortrag des Klägers entgegen, dass diese Pauschale bereits nicht durch die Beklagte selbst geleistet wurde, ein etwaiger Anspruch der Beklagten auf Rückzahlung also auch nicht bestehen kann. 86

Im Übrigen verstößt eine Aufrechnung gegen Bruttolohnansprüche gegen § 394 BGB. Nach dieser Vorschrift kann gegen eine Forderung nur insoweit aufgerechnet werden, als diese der 87

Pfändung unterliegt. Arbeitseinkommen ist nach § 850 Abs. 1 ZPO nur nach Maßgabe der §§ 850a bis i ZPO pfändbar. Nach § 850e sind bei der Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens nicht mitzurechnen die Beträge, die unmittelbar aufgrund steuerrechtlicher oder sozialrechtlicher Vorschriften zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen des Schuldners abzuführen sind. Aufgerechnet kann daher stets nur gegen den pfändbaren Nettobetrag des Arbeitseinkommens (BAG, Urteil vom 13. November 1980 – 5 AZR 572/78, Rn. 21; BAG, Urteil vom 12. Dezember 2012 – 5 AZR 93/12, Rn. 42, beide juris).

f)	Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 288 Abs. 1 BGB.	88
II.		89
	Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO.	90
III.		91
	Der Streitwert für das Urteil wurde gemäß den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO festgesetzt. Der Wert ergibt sich dabei für den Feststellungsantrag aus dem Bruttoquartalsverdienst sowie im Übrigen aus der Forderungshöhe des Zahlungsantrags.	92
IV.		93
	Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 2 lit. a) ArbGG nicht gesondert zuzulassen, da Gründe für eine solche Zulassung nach § 64 Abs. 3 ArbGG nicht vorliegen.	94