
Datum: 27.05.2025
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 SLa 614/24
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2025:0527.3SLA614.24.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Solingen, 3 Ca 728/24
Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 3 SLa 614/24
Schlagworte: Auflösende Bedingung - Schriftform - Ligaklausel im Profi-Handball
Normen: §§ 14, 21 TzBfG; §§ 126, 133, 157, 307 BGB
Leitsätze:

Die Vereinbarung einer sogenannten Ligaklausel, nach der der Arbeitsvertrag im Falle des Abstiegs aus der 1. (Handball-) Bundesliga automatisch endet, bedarf – da es sich um die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung handelt – zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

2. Nutzt eine GmbH, die den Spielbetrieb der 1. Herrenmannschaft eines Handballbundesliga-Vereins durchführt, in einem Arbeitsvertrag mit dem Handballtrainer (mit Ligaklausel) ein Formular mit zwei Unterschriftenfeldern für ihre beiden einzelvertretungsberechtigten Geschäftsführer (inkl. Namensnennung nebst Funktionsbezeichnung), so kann dies nur so verstanden werden, dass beide Felder mit entsprechenden Unterschriften zu versehen sind. Durch ein leer bleibendes Unterschriftenfeld eines Geschäftsführers erweckt der Arbeitsvertrag den Eindruck der Unvollständigkeit. Ergeben sich auch sonst keine hinreichenden Anhaltspunkte aus dem Vertragsformular, die eine sichere Abgrenzung zu einem bloßen Vertragsentwurf ermöglichen, mangelt es an der Schriftform. Rechtsfolge dessen ist die Nichtigkeit der Bedingungsabrede (Ligaklausel).

3. Dieses Problem der Schriftform ist von der Frage einer wirksamen Stellvertretung und hinreichenden (Einzel-)

Tenor:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 01.10.2024 - Az.: 3 Ca 728/24 - wird zurückgewiesen.
- II. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
- III. Die Revision wird zugelassen.

3 SLa 614/24 3 Ca 728/24 Arbeitsgericht Solingen		Verkündet am 27.05.2025 Willms Regierungsbeschäftigte als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF		
IM NAMEN DES VOLKES		
URTEIL		
In dem Rechtsstreit		

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf 2

auf die mündliche Verhandlung vom 08.04.2025 3

durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein als Vorsitzenden 4

sowie die ehrenamtlichen Richter Frank und Foitlinski 5

• 6

TATBESTAND: 7

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz allein noch über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum 30.06.2024 aufgrund einer arbeitsvertraglich im Rahmen einer sogenannten „Liga-Klausel“ vereinbarten auflösenden Bedingung und des 8

entsprechenden Bedingungseintritts des Abstiegs aus der ersten Handball-Bundesliga.

Die Beklagte, die laut Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal zu HRB N01 durch die beiden jeweils einzelvertretungsberechtigten Geschäftsführer R. und K. vertreten wird, erbringt Dienstleistungen auf den Gebieten der Werbung und Vermarktung im Sportbereich, insbesondere im Bereich der Handball-Bundesliga. Sie fungiert zudem als wirtschaftlicher Träger im Rahmen von Lizenzvereinbarungen mit Sportvereinen zur Durchführung des Handballspielbetriebes im Rahmen der Handball-Bundesliga. So führt sie den Spielbetrieb und die Vermarktung der Bundesliga-Herren-Handballmannschaft des W. e. V. (im Folgenden: „W. 06“) durch.

Der am 03.06.1986 geborene Kläger ist seit dem 01.07.2022 bei der Beklagten als Trainer der 1. Handballmannschaft der Herren des W. 06 in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt. Ursprünglich waren die Parteien durch einen bis zum 30.06.2026 befristet abgeschlossenen Anstellungsvertrag verbunden. Unter dem 15.11.2023 – damals befand sich der W. 06 erfolgreich in der 1. Handball-Bundesliga – unterzeichneten der Kläger und für die Beklagte deren Geschäftsführer Herr K. auf Initiative der Beklagten einen neuen Anstellungsvertrag, wegen dessen Inhalts auf die Anlage K1 (Blatt 5 ff. der erstinstanzlichen Akte) Bezug genommen und der auszugsweise wie folgt wiedergegeben wird:

ANSTELLUNGSVERTRAG

Zwischen

der

W. Marketing GmbH

[...]

- nachstehend „Arbeitgeber“ genannt –

und

P.

[...]

- nachstehend „Trainer“ genannt -

wird folgender Vertrag geschlossen.

Präambel

Gegenstand des Unternehmens der W. Marketing GmbH ist die Durchführung des Spielbetriebs und die Vermarktung der Bundesliga-Herren-Handballmannschaft des W. e.V. (nachstehend „W.06“ genannt).

§1

Grundlagen des Arbeitsverhältnisses

1. Der Trainer ist für den W.06 als Trainer der 1. Handballmannschaft tätig.

2. Der Trainer ist im Besitz einer gültigen „A-Trainer-Lizenz“, die zu einer Trainertätigkeit im Bundesligabereich erforderlich ist.	
§2	28
Ansprüche gegen den Verein	29
Der Trainer bestätigt mit seiner Vertragsunterschrift, dass er keinerlei Forderungen aus diesem Arbeitsvertrag gegen den Verein W. 06 e.V. hat.	30
[...]	31
§5	32
Pflichten des Arbeitgebers	33
1. Vergütung und andere geldwerte Leistungen	34
Der Trainer erhält für die von ihm übernommenen Verpflichtungen eine BruttoGehaltssumme von monatlich	35
10.300,00 € (01.07.22-30.06.24)	36
12.000,00 € (01.07.24-30.06.26)	37
14.000,00 € (01.07.26-30.06.28)	38
Für die Abführung von Steuern und Soziallasten gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Die Abführung erfolgt durch die Gesellschaft.	39
[...]	40
[...]	41
§ 9	42
Vertragsbeginn und -ende	43
a) Dieser Vertrag wird am 01.07.2022 wirksam. Die Mindestlaufzeit beträgt sechs Jahre, also bis zum 30.06.2028.	44
b) Der Vertrag besitzt ausschließlich für den Bereich der 1. Handball-Bundesliga Gültigkeit. Bei Abstieg oder Lizenzverlust/-rückgabe endet der Vertrag.	45
[...]	46
§11	47
Sondervereinbarung	48
Dieser Vertrag enthält eine Kopplung mit der Geschäftsführung der W. Marketing GmbH. Sollte K. als Geschäftsführer ausscheiden, erhält P. das Recht zur sofortigen einseitigen Kündigung dieses Vertrages - ohne Form- und Fristbedingungen.	49
§12	50

Schlussbestimmungen	51
<i>Änderungen, Ergänzungen oder Aufhebungen dieses Vertrages werden erst mit ihrer schriftlichen Festlegung wirksam. Mündliche Nebenabreden haben keine Gültigkeit.</i>	52
<i>Erfüllungsort und ausschließlicher Gerichtsstand für alle mit dem Vertrag zusammenhängenden Ansprüche ist für beide Teile der Sitz der Gesellschaft.</i>	
<i>[...]</i>	53
<i>Solingen, den 15.11.2023</i>	54
Unterschriftsfeld	55
.....	56
R.	57
Geschäftsführer W. Marketing GmbH	58
Unterschriftsfeld	59
Die §§ 8 und 9 der Spielordnung des Deutschen Handballverbands (Anlage H4, Blatt 61 ff. der erstinstanzlichen Akte) lauten wie folgt:	60
„§ 8 Spieljahr	61
<i>Das Spieljahr beginnt am 1. Juli und endet mit dem 30. Juni des folgenden Jahres.</i>	62
§ 9 Spielsaison	63
<i>(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.</i>	64
<i>[...]“</i>	65
In der Rückrunde der Saison 2023/2024 setzte sich der Erfolg der 1. Handballmannschaft der Herren des W. 06 in der 1. Handball-Bundesliga wider Erwarten der Parteien nicht fort. Vielmehr befand sich der Verein am Ende der Saison infolge einer Niederlagenserie auf dem 17. Tabellenplatz – einem Abstiegsplatz.	66
Die Beklagte zweifelte – zu einem nicht näher mitgeteilten Zeitpunkt – die Lizenzvergabe an einen Konkurrenten, den U. für die Saison 2024/2025 gerichtlich an. Bei einem Entzug der Lizenz wäre der U. (zwangs-) abgestiegen und der W. 06 hätte auch in der Saison 2024/2025	67

weiterhin in der 1. Handball-Bundesliga gespielt. Das Verfahren wurde durch Vergleich vor einem Schiedsgericht beendet und dem U. die Lizenz nicht entzogen.

Mit Schreiben vom 11.06.2024 (Anlage K2, Blatt 11 der erstinstanzlichen Akte) unterrichtete die Beklagte den Kläger darüber, dass dem U. die Lizenz für die 1. Handball-Bundesliga für die Saison 2024/25 erteilt worden sei und der W. 06 in der kommenden Spielsaison in die 2. Handball-Bundesliga absteige, so dass das Vertragsverhältnis der Parteien zum 30.06.2024 ende. Zudem stellte die Beklagte den Kläger unwiderruflich von seiner Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung frei. Zuvor war der Kläger bereits seit dem 16.04.2024 freigestellt worden. 68

Am 04.07.2024 unterzeichneten der Kläger und ein Herr X. ein mit „**Rückgabe Arbeitsmittel und Schlüssel Y. Marketing GmbH**“ überschriebenes Papier (Anlage H11, Blatt 296 der erstinstanzlichen Akte), das auszugsweise wie folgt lautet: 69

„In der Abwicklung des Trainervertrages zum 30.06.2024 übergibt Herr P. der Y. Marketing GmbH folgende Arbeitsmittel: 70

[...] 71

Damit sind jetzt wechselseitige Ansprüche insgesamt erledigt.“ 72

Das Datum „30.06.2024“ kreiste der Kläger ein und versah den Kreis mit einem Fragezeichen und seinen Initialen. Mit Schreiben vom 05.07.2024 (Blatt 297 der erstinstanzlichen Akte) erklärte er über seinen Prozessbevollmächtigten gegenüber der Beklagten die Anfechtung der Willenserklärung in dem Papier vom 04.07.2024. 73

Mit der am 01.07.2024 bei dem Arbeitsgericht Solingen eingegangenen und der Beklagten am 05.07.2024 zugestellten sowie später noch um Zahlungsansprüche erweiterten Klage hat der Kläger sich gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund der Vertragsklausel des § 9 b) des Anstellungsvertrages gewandt und die Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht. Er hat die Ansicht vertreten, die in § 9 b) des Arbeitsvertrags vereinbarte auflösende Bedingung sei rechtsunwirksam. Es fehle zunächst an einem sachlichen Grund für diese sogenannte 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. Darüber hinaus sei die Klausel nicht hinreichend klar umschrieben, da nicht geregelt sei, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis auf Grund eines Abstiegs enden solle, wozu er weiter ausgeführt hat. 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 sogenannte Ligaklausel eingreife. Im vorliegenden Fall sei das aufgrund des Schiedsgerichtsverfahrens über die Lizenzvergabe des U. gerade nicht der Fall gewesen. Schließlich hat der Kläger einen Verstoß gegen das Schriftformerfordernis aus §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG wegen der fehlenden Unterschrift des Geschäftsführers R. gerügt und auch die Ansicht vertreten, das Papier vom 04.07.2024 stelle schon ungeachtet der aus seiner Sicht berechtigt erklärten Anfechtung keinen Aufhebungsvertrag dar. 74

Der Kläger hat erstinstanzlich beantrag, 75

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die in § 9 b) des Arbeitsvertrages vom 15.11.2023 vereinbarte auflösende Bedingung nicht aufgelöst 76

worden ist;

2. die Beklagte zu verurteilen, ihm einen Betrag in Höhe von 52.125,17 € brutto
nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 363,45 €
brutto seit dem 03.11.2022, aus weiteren 15,06 € brutto seit dem 02.12.2022, aus
weiteren 15,06 € brutto seit dem 03.01.2023, aus weiteren 117,62 € brutto seit dem
02.02.2023, aus weiteren 117,62 € brutto seit dem 02.03.2023, aus weiteren 119,56 €
brutto seit dem 04.04.2023, aus weiteren 2.001,10 € brutto seit dem 03.05.2023, aus
weiteren 3.255,78 € brutto seit dem 02.06.2023, aus weiteren 6.029,17 € brutto seit dem
04.07.2023, aus weiteren 2.032,03 € brutto seit dem 02.08.2023, aus weiteren 3.579,16 €
brutto seit dem 02.09.2023, aus weiteren 2.786,66 € brutto seit dem 03.10.2023, aus
weiteren 576,50 € brutto seit dem 03.11.2023, aus weiteren 2.786,00 € brutto seit dem
02.12.2023, aus weiteren 3.708,00 € brutto seit dem 03.01.2024, aus weiteren 2.864,48 €
brutto seit dem 02.02.2024, aus weiteren 2.864,48 € brutto seit dem 02.03.2024, aus
weiteren 2.864,48 € brutto seit dem 03.04.2024, aus weiteren 2.864,48 € brutto seit dem
03.05.2024, 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. 77

Die Beklagte hat beantragt, 78

die Klage abzuweisen. 79

Sie hat behauptet, es sei zwischen den Parteien vor Unterzeichnung des Vertrages
ausdrücklich abgesprochen und von dem Kläger sogar gewünscht gewesen, dass sein
Trainervertrag mit Abstieg in die 2. Handball-Bundesliga ende. Sie hat die Ansicht vertreten,
die auflösende Bedingung in § 9 b) des Arbeitsvertrags sei insbesondere nach § 14 Abs. 1
Nr. 4 TzBfG wirksam. Ein Trainerstab erfülle vielfältige Auf- gaben, wozu die Beklagte weiter
ausgeführt hat. 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
absteige. Bis zu diesem Datum sei auch die Lizenz erteilt worden. Das Fehlen der
Unterschrift von Herrn R. als Mitgeschäftsführer der Beklagten unter dem Arbeitsvertrag sei
im Übrigen keine Frage des Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis, sondern eine Frage
der Vertretungsregelung. Da der unterzeichnende Geschäftsführer Herr K.
einzelvertretungsberechtigt und dies auch im Handelsregister eingetragen und bekannt
gemacht sei, bestünden insoweit keine rechtlichen Bedenken. 80

Das Arbeitsgericht Solingen hat der Klage mit Urteil vom 01.10.2024 in vollem Umfang
stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen – soweit für das Berufungsverfahren
noch von Interesse – ausgeführt, der zulässige Feststellungsantrag Ziffer 1 der Klage sei
begründet. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sei weder durch die auflösende
Bedingung in § 9 b) des Arbeitsvertrags noch durch einen Aufhebungsvertrag beendet
worden. Die auflösende Bedingung des § 9 b) des Arbeitsvertrags vom 15.11.2023 sei
unwirksam. Sie sei bereits nicht hinreichend bestimmt, weshalb die Frage ihrer
Unwirksamkeit wegen Verletzung des Schriftformgebots oder Nichtvorliegens eines
hinreichenden Sachgrundes dahingestellt bleiben könne. Eine auflösende Bedingung
erfordere zum einen eine unmissverständliche Einigung darüber, dass das Arbeitsverhältnis
bei Eintritt eines (ungewissen) Ereignisses enden solle, wobei die Einigung nach § 14 Abs. 4
TzBfG schriftlich vereinbart sein müsse. Zum anderen müsse das Ereignis, mit dessen
Erreichen das Arbeitsverhältnis enden solle, so genau bezeichnet sein, dass hieraus der 81

Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnisses beendet sein solle, zweifelsfrei feststellbar sei. Diesen Anforderungen werde die auflösende Bedingung in § 9 b) des Arbeitsvertrages nicht gerecht. Das Ereignis, dessen Eintritt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen solle, sowie der Beendigungszeitpunkt seien nicht zweifelsfrei feststellbar. Denn wann und in welchem Fall der „Abstieg“ tatsächlich vorliege und der „Bereich der 1. Handball-Bundesliga“ verlassen sei, sei nicht zweifelsfrei feststellbar. Die Beklagte berufe 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 sei aber nicht zwingend. Denn der Zeitraum 01.07.-30.06. entspreche nach § 8 der Spielordnung des Deutschen Handballverbands dem Spieljahr, die Saison beginne und ende zu einem späteren bzw. früheren Zeitpunkt, § 9 der Spielordnung. Es bleibe daher unklar, ob der „Abstieg“ bereits mit dem letzten Spiel innerhalb der Saison festzustellen sei oder erst mit dem 30.06. des Jahres oder gar zu einem früheren Zeitpunkt, wenn der sportliche Abstieg bereits feststehe, weil ein Verbleib in der Liga aufgrund der Anzahl der erreichten Punkte nicht mehr möglich sei. Gleiches gelte für die Formulierung „Bereich der 1. Handball-Bundesliga“. Es sei nicht eindeutig feststellbar, wann dieser verlassen sei. Vielmehr seien 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 habe aufgrund des Verfahrens vor dem Schiedsgericht in Bezug auf die Lizenz des U. zusätzlich die Unsicherheit darüber bestanden, wann das Arbeitsverhältnis möglicherweise beendet sein sollte. Denn wäre die Lizenz dem U. tatsächlich entzogen worden, wäre der U. (zwangs-) abgestiegen und der W. 06 hätte trotz des vorletzten Tabellenplatzes und des sportlichen Abstiegs auch in der Saison 2024/2025 weiterhin in der 1. Handball-Bundesliga gespielt. Zur Unwirksamkeit der Regelung in § 9 b) Satz 2 des Arbeitsvertrags führe ferner die Verquickung der auflösenden Bedingung des „Abstiegs“ mit der auflösenden Bedingung „Lizenzverlust/-rückgabe“. Die auflösende Bedingung des Lizenzverlusts bzw. deren Rückgabe sei unwirksam, da sie zur Umgehung des § 626 BGB führe und dem Arbeitnehmer einseitig und vollständig das grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragende Beschäftigungsrisiko aufbürde. Die Regelung in § 9 b) Satz 2 des Arbeitsvertrags könne auch nicht einschränkend hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle des „Abstiegs“ aufrechterhalten bleiben, sondern könne nur insgesamt keinen Bestand haben. Bei Streichung der unwirksamen auflösenden Bedingung des „Lizenzverlusts/-rückgabe“ verstoße die restliche Vertragsklausel gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, weil sie ohne den unwirksamen Teil nicht klar und verständlich sei. Bei Streichung der auflösenden Bedingung „Lizenzverlust/-rückgabe“ solle 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 ereigne. Es fehle an einer eindeutigen Regelung, dass das Arbeitsverhältnis nur bei einem Abstieg aus sportlichen Gründen auflösend bedingt geschlossen werden solle. Die Beendigung im Wege einer auflösenden Bedingung wegen Verlusts oder der Rückgabe der Lizenz sei unwirksam. Doch könne 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 könne mithin nicht im Wege des sogenannten „blue-pencil-Tests“ auch nur teilweise aufrechterhalten werden. Schließlich sei das Arbeitsverhältnis auch nicht durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden. Das Papier vom 04.07.2024 stelle keinen solchen Aufhebungsvertrag dar. Dies ergebe die Auslegung. Es lägen keine ausreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für die Vereinbarung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Bereits nach dem Wortlaut des Übergabeprotokolls vom 04.07.2024 sei nicht von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Vielmehr sei es überschrieben mit „Rückgabe Arbeitsmittel und Schlüssel W. Marketing GmbH“ und es sei

von der „Abwicklung“ des Trainervertrages die Rede, nicht aber von einer Aufhebung oder Beendigung des Vertrages. Daher fehle es schon an dem notwendigen (Mindest-) Inhalt einer Aufhebungsvereinbarung. Hinzu komme, dass der Kläger zum Zeitpunkt des 04.07.2024 bereits Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der auflösenden Bedingung des § 9 b) des Arbeitsvertrages erhoben hatte. Damit korrespondiere auch das Umkreisen des Datums „30.06.2024“ und das beigefügte Fragezeichen durch den Kläger. Ein Wille des Klägers, das Arbeitsverhältnis per Aufhebungsvereinbarung zu beenden, habe damit keinen Ausdruck in dem Schreiben gefunden.

Das Urteil des Arbeitsgerichts ist der Beklagten über ihre Prozessbevollmächtigten am 16.10.2024 zugestellt worden. Sie hat mit am 04.11.2024 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Anwaltsschriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten Berufung eingelegt, die sie – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 16.01.2025 – mit am 14.01.2025 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz begründet hat.

82

Die Beklagte rügt die Rechtsansicht des Arbeitsgerichts als fehlerhaft, dass es der Klausel des § 9 b) des Arbeitsvertrages – bei der es sich unstreitig um eine allgemeine Geschäftsbedingung handle – an hinreichender Bestimmtheit ermangele. Die Auslegung ergebe vielmehr – was die Beklagte weiter ausführt – nach Wortlaut, Systematik und Sinn und Zweck, dass der 30.06. eines jeden Jahres der relevante Stichtag für einen Abstieg aus der 1. Handball-Bundesliga und mithin für den Eintritt der auflösenden Bedingung sei. So sei es beiden Parteien als professionellen Akteuren im Bereich des Handballsports auch bekannt und von ihnen gewollt gewesen. Wann das Handballspieljahr beginne und ende, wisse von den „Bambini“ bis zu den „Alten Herren“ jeder, der diesen Sport betreibe, so dass der Empfängerhorizont einer solchen Klausel insoweit klar sei. Die Klausel des § 9 b) Satz 2 des Arbeitsvertrages sei zudem nicht intransparent, denn bereits die Regelung unter § 9 b) Satz 1 sei bestimmt genug, so dass es auf den folgenden Satz unabhängig von dessen Wirksamkeit nicht mehr ankomme. Der sachliche Grund für die auflösende Bedingung folge aus §§ 21, 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG, nämlich der Eigenart der Arbeitsleistung als Trainer einer Handball-Bundesligamannschaft – was die Beklagte weiter ausführt. Es liege darüber hinaus aber auch ein Sachgrund nach §§ 21, 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG vor, denn die Ligaklausel sei von dem Kläger gewünscht gewesen – was die Beklagte gleichfalls weiter ausführt. Letztlich komme, wie die Beklagte meint und näher begründet, auch ein „ungeschriebener Sachgrund“ im vorliegenden Fall zur Anwendung. Zur Schriftform vertritt sie schließlich weiterhin die Ansicht, dass diese mit der Unterschrift des Klägers und des einzelvertretungsberechtigten Geschäftsführers K. unter dem Vertrag vom 15.11.2023 eingehalten worden sei. Dass das weitere Unterschriftenfeld für den Geschäftsführer R. freigeblieben sei, spiele keine Rolle. Sowohl für die Einhaltung der Schriftform nach §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG, 126 Abs. 1 BGB als auch im Rahmen der wirksamen Stellvertretung nach § 164 Abs. 1 BGB sei es ausreichend, dass ein zur Einzelvertretung berechtigter Geschäftsführer die Vertragsurkunde eigenhändig unterzeichne.

83

Die Beklagte beantragt, nachdem sie die ursprünglich auch gegen die Verurteilung zur Zahlung von 52.125,17 € brutto nebst Zinsen gerichtete Berufung in der mündlichen Verhandlung vom 08.04.2025 insoweit teilweise zurückgenommen hat, zuletzt sinngemäß noch,

84

das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 01.10.2024 – 3 Ca 728/24 – teilweise abzuändern und die Klage zum Feststellungsantrag abzuweisen.

85

Der Kläger beantragt,

86

die Berufung zurückzuweisen. 87

Er verteidigt das angefochtene Urteil unter Wiederholung und Vertiefung seines 88
erstinstanzlichen Vorbringens. Er bestreitet, dass die Vereinbarung der Ligaklausel seinem
Wunsch entsprochen hätte und behauptet, sich keineswegs ausschließlich als Erstligatrainer
gesehen zu haben. Er hätte daher auch einen Vertrag ohne Ligaklausel unterzeichnet. Die
vereinbarte Ligaklausel sei mangels hinreichenden sachlichen Grundes und wegen
Unbestimmtheit und Intransparenz unwirksam – was der Kläger weiter ausführt. Jedenfalls
genüge die Vereinbarung der auflösenden Bedingung nicht dem Schriftformgebot aus §§ 21,
14 Abs. 4 TzBfG. Das Fehlen der Unterschrift des Geschäftsführers R. – trotz des
vorgesehenen Unterschriftenfeldes – begründe einen Schriftformmangel und sei nicht
lediglich ein Problem der hinreichenden Stellvertretung.

Wegen des weiteren Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze beider 89
Parteien nebst Anlagen in erster und zweiter Instanz sowie auf die Sitzungsniederschriften
Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE: 90

I. 91

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist statthaft gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. c) 92
ArbGG. Ferner ist sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

II. 93

Die Berufung ist allerdings auch hinsichtlich des nach teilweiser Rücknahmeerklärung vom 94
08.04.2025 allein noch anhängigen Streitgegenstands der Beendigung des
Arbeitsverhältnisses durch die unter § 9 b) des Anstellungsvertrages vom 15.11.2023
vereinbarte auflösende Bedingung und einen zum 30.06.2024 behaupteten Bedingungseintritt
des Abstiegs des W. 06 aus der 1. Handball-Bundesliga nicht begründet.

Vielmehr hat das Arbeitsgericht Solingen der mit dem Feststellungsantrag Ziffer 1 erhobenen 95
Bedingungskontrollklage zumindest im Ergebnis zu Recht stattgegeben.

Die unproblematisch zulässige Bedingungskontrollklage ist begründet, da die unter § 9 b) des 96
Anstellungsvertrages vom 15.11.2023 geregelte auflösende Bedingung in Gestalt einer
sogenannten Ligaklausel zur Überzeugung der Berufungskammer jedenfalls nicht dem
Schriftformgebot aus §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG, 126 Abs. 1 BGB genügt. Rechtsfolge dessen
ist die Unwirksamkeit der Bedingungsabrede unter § 9 b) des Anstellungsvertrages bei – da
insoweit kein Schriftformgebot besteht – fortbestehender Wirksamkeit des
Anstellungsvertrages im Übrigen, so dass zwischen den Parteien gemäß §§ 21, 16 TzBfG ein
unbedingtes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist (vgl. zur Rechtsfolge bei Verstoß
gegen das Schriftformgebot KR/Bubach, 14. Auflage, § 21 TzBfG Rn. 12 und § 14 TzBfG Rn.
730 ff. m.w.N.). Durch die unter § 9 b) des Anstellungsvertrages vom 15.11.2023 vereinbarte
auflösende Bedingung ist das Arbeitsverhältnis mithin nicht beendet worden, insbesondere
nicht zum 30.06.2024, dem von der Beklagten behaupteten Datum des Bedingungseintritts.

Im Einzelnen: 97

1. Wie das Arbeitsgericht bereits zutreffend ausgeführt hat, gilt die auflösende 98
Bedingung unter § 9 b) des Anstellungsvertrages vom 15.11.2023 nicht bereits nach §§ 21,
17 Satz 2 TzBfG, 7 KSchG als rechtswirksam, denn der Kläger hat form- und fristgerecht im

Sinne der §§ 21, 17 Satz 1, 3 TzBfG am 01.07.2024 Bedingungskontrollklage vor dem Arbeitsgericht Solingen erhoben, die der Beklagten auch am 05.07.2024 und damit demnächst im Sinne von § 167 ZPO zugestellt worden ist (vgl. zur Beurteilung einer mit gleichem Zeitlauf erfolgten Klagezustellung als „demnächst“ BAG vom 16.08.2023 – 7 AZR 300/22, juris, Rz. 4 und 14).

Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG gilt auch für die Geltendmachung des Nichteintritts einer auflösenden Bedingung (BAG vom 01.08.2018 – 7 AZR 561/16, juris, Rz. 22; BAG vom 06.04.2011 – 7 AZR 704/09, juris, Rz. 16 ff.). Sie beginnt grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Da der auflösend bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung endet, wird in den Fällen, in denen die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist, die Klagefrist gemäß §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt (BAG vom 01.08.2018 – 7 AZR 561/16, juris, Rz. 22; BAG vom 30.08.2017 – 7 AZR 204/16, juris, Rz. 17; BAG vom 06.04.2011 – 7 AZR 704/09, juris, Rz. 22).

99

Gleichgültig, wann man die auflösende Bedingung des „Abstiegs“ des W. 06 aus der 1. Handball-Bundesliga als eingetreten betrachtet – womit sich im Übrigen, auch wenn es für die Entscheidung des Rechtsstreits aus Sicht der Berufungskammer hierauf nicht entscheidend ankommt, zeigt, dass das Arbeitsgericht mit seiner Einschätzung zur fehlenden Bestimmtheit der Klausel richtig liegen dürfte –, nämlich zum Zeitpunkt des ausweislich des Wortlauts des Schreibens der Beklagten vom 11.06.2024 offenbar spätestens bereits an diesem Tag feststehenden sportlichen Abstiegs des W. 06 oder aber zum Ende des Spieljahres am 30.06.2024 oder zum Saisonende im Sinne von § 9 der Spielordnung des DHB, ist die Klageerhebung mit der Bedingungskontrollklage vom 01.07.2024 in jedem Falle fristgerecht erfolgt. Denn nach §§ 21, 17 Satz 1 und 3, 15 Abs. 2 TzBfG beginnt die Klagefrist selbst bei bereits vor dem oder am 11.06.2024 erfolgtem Bedingungeintritt frühestens mit Zugang des Schreibens vom 11.06.2024. Dieser kann nicht vor dem 11.06.2024 eingetreten sein, so dass die am 01.07.2024 erfolgte Klageerhebung die dreiwöchige und damit bis mindestens 02.07.2024 laufende Klagefrist unter Berücksichtigung der demnächst im Sinne des § 167 ZPO am 05.07.2024 erfolgten Klagezustellung gewahrt hat. Nimmt man wie die Beklagte an, dass der Bedingungeintritt zum 30.06.2024 erfolgte, wäre die Klagefrist ohnehin eindeutig gewahrt worden.

100

2. Die Bedingungskontrollklage ist begründet. Die unter § 9 b) des Anstellungsvertrages vom 15.11.2023 geregelte auflösende Bedingung ist mangels Schriftform nichtig, §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG, 126 Abs. 1 BGB.

101

a. Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG dient dazu, angesichts der besonderen Bedeutung der Befristung, die automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, größtmögliche Rechtssicherheit zu gewährleisten (vgl. BT-Drs. 14/626 S. 11). Es hat zum einen Warnfunktion. Außerdem dient das Schriftformerfordernis einer Erleichterung der Beweisführung. Es soll unnötiger Streit über das Vorliegen und den Inhalt einer Befristungsabrede vermieden werden (BAG vom 16.08.2023 – 7 AZR 300/22, juris, Rz. 26; BAG vom 23.07.2014 – 7 AZR 771/12, juris, Rz. 40; BAG vom 26.07.2006 – 7 AZR 514/05, juris, Rz. 16; BAG vom 26.07.2006 – 7 AZR 494/05, juris, Rz. 19). Diese Klarstellungs-, Beweis- und Warnfunktion gilt über § 21 TzBfG entsprechend für Abreden über auflösende Bedingungen (BAG vom 23.07.2014 – 7 AZR

102

771/12, juris, Rz. 40). Ihr wird genügt, wenn der Arbeitnehmer zumindest ein von dem Arbeitgeber unterschriebenes Angebot auf Abschluss eines befristeten bzw. auflösend bedingten Arbeitsvertrages auf demselben Schriftstück unterzeichnet und damit sein Einverständnis mit dem Vertragsschluss einschließlich der Befristung bzw. Bedingung erklärt. Anhand einer derartigen Urkunde lässt sich ohne weiteres nachvollziehen, ob und mit welchem Inhalt eine Befristung bzw. Bedingung vereinbart wurde. Auch wird dem Arbeitnehmer hierdurch vor Augen geführt, dass lediglich ein befristetes / bedingtes Arbeitsverhältnis vereinbart wird und er nicht den Bestandsschutz eines unbefristeten / unbedingten Arbeitsverhältnisses genießt (vgl. BAG vom 23.07.2014 – 7 AZR 771/12, juris, Rz. 40; BAG vom 26.07.2006 – 7 AZR 514/05, juris, Rz. 16).

Die von §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG für die Bedingung von Arbeitsverträgen vorgeschriebene Schriftform erfordert nach § 126 Abs. 1 BGB, dass die Vertragsurkunde von den Parteien eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet wird. Wird ein Vertrag für eine Vertragspartei von einem Vertreter im Sinne von § 164 Abs. 1 BGB unterschrieben, muss das Vertretungsverhältnis in der Vertragsurkunde deutlich zum Ausdruck kommen. Das kann insbesondere durch einen entsprechenden Zusatz bei der Unterschrift erfolgen. Für die Frage, ob jemand eine Erklärung in fremdem Namen abgibt, kommt es auf deren objektiven Erklärungswert an. Nach §§ 133, 157 BGB ist maßgeblich, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen darf. Dabei sind außer dem Erklärungswortlaut alle Umstände zu berücksichtigen, die unter Beachtung der Verkehrssitte Schlüsse auf den Sinn der Erklärung zulassen. Von Bedeutung sind insbesondere die dem Rechtsverhältnis zugrunde liegenden Lebensverhältnisse, die Interessenlage, der Geschäftsbereich, dem der Erklärungsgegenstand angehört, und verkehrstypische Verhaltensweisen. Die gesetzliche Schriftform ist nur gewahrt, wenn der ermittelte rechtsgeschäftliche Vertretungswille in der Urkunde jedenfalls andeutungsweise Ausdruck gefunden hat (vgl. BAG vom 12.04.2017 – 7 AZR 446/15, juris, Rz. 17; BAG vom 04.05.2011 – 7 AZR 252/10, juris, Rz. 32; BAG vom 25.03.2009 – 7 AZR 59/08, juris, Rz. 30; BAG vom 13.12.2007 – 6 AZR 145/07, juris, Rz. 14).

b. In Anwendung dieser Grundsätze hätte der Schriftform hier – ließe man die besonderen weiteren Umstände des Falles außer Betracht – zwar durch die eigenhändige Unterzeichnung des Anstellungsvertrages vom 15.11.2023, der die Bedingungsabrede unter § 9 b) enthält, seitens des Klägers einerseits und des Geschäftsführers K. andererseits genügt werden können. Dass Herr K. als (gesetzlicher) Vertreter der Beklagten handelte, ergibt sich hinreichend deutlich aus der seinem Namen hinzugesetzten Bezeichnung als „Geschäftsführer der W. Marketing GmbH“ und dem neben seiner Unterschrift aufgetragenen Vereins-Stempel des W. 06. In all diesen Punkten ist der Beklagten zuzustimmen und auch der Kläger sieht dies rechtlich nicht erkennbar anders.

c. Damit wurde im vorliegenden Fall jedoch die Schriftform noch nicht gewahrt. Das wäre vielmehr der Fall gewesen, wenn die Unterschriftenzeilen unter dem Anstellungsvertrag vom 15.11.2023 wie folgt ausgesehen hätten:

Unterschriftsfeld	Unterschriftsfeld
-------------------	-------------------

Solingen, den 15.11.2023

Denn dann wäre weder eine weitere Unterschrift des Geschäftsführers R. zu erwarten gewesen noch wäre sie von Rechts wegen erforderlich angesichts der bestehenden

Einzelvertretungsberechtigung des Geschäftsführers K.

Der vorliegende Fall gebietet eine andere rechtliche Würdigung jedoch deshalb, weil die Beklagte in dem von ihr selbst entworfenen und dem Kläger gestellten Vertragsformular die folgende Unterschriftenzeile vorgesehen hat: 108

Solingen, den 15.11.2023 109

Unterschriftsfeld

110

..... 111

R. 112

Unterschriftsfeld

113

Geschäftsführer W. Marketing GmbH

Gibt nun aber die Beklagte in dem von ihr selbst so gefertigten Vertragsformular die Unterschriftenfelder des Klägers und nicht nur eines ihrer beiden Geschäftsführer, sondern beider Geschäftsführer vor, kann dies im Wege der insoweit maßgeblichen Auslegung nach §§ 133, 157 BGB aus dem objektiven Empfängerhorizont nur so verstanden werden, dass die Schriftform als Wirksamkeitsvoraussetzung jedenfalls der Bedingungsabrede nur gewahrt sein soll, wenn alle Unterschriftenfelder auch mit entsprechenden Unterschriften versehen sind. Anderenfalls müsste angenommen werden, es liege lediglich ein Vertragsentwurf vor, da eine nach dem äußeren Erscheinungsbild des Formulars vorgesehene Unterschrift fehlt. Denn auch wenn Herr K. einzelvertretungsberechtigter Geschäftsführer war und ist, kann gleichwohl ein Vertrag wie der hier gegebene auf Beklagtenseite die Unterschrift beider Geschäftsführer erfordern, wenn die Beklagte selbst zum Ausdruck bringt, dass dies Voraussetzung für den wirksamen Vertragsabschluss sein soll. Gibt die Beklagte dies durch die Gestaltung des von ihr gestellten Vertragsformulars vor, ist dem Schriftformgebot erst mit der Unterzeichnung durch beide Geschäftsführer genügt. 114

Entgegen der Ansicht der Beklagten handelt es sich hier nicht um ein Problem der Stellvertretung für die Beklagte, welches angesichts der Einzelvertretungsberechtigung des Herrn K. dann keines wäre. 115

Es geht vielmehr um die Frage, ob die Vertragsurkunde erkennbar noch unvollständig ist, wenn ein vorgesehenes Unterschriftenfeld keine Unterschrift trägt (vgl. BAG vom 21.05.2005 – 2 AZR 162/04, juris, Rz. 14 ff., 15, 17 zu § 623 BGB bei der Kündigung durch eine GbR; vgl. ferner BGH vom 22.04.2015 – XII ZR 55/14, juris, Rz. 24; BGH vom 23.01.2013 – XII ZR 35/11, juris, Rz. 13 f.; BGH vom 04.11.2009 – XII ZR 86/07, juris, Rz. 13 ff., jeweils zu § 550 BGB). Für die Beurteilung, ob die Urkunde den Eindruck der Unvollständigkeit erwecken kann, ist auch nicht auf die aus dem Handelsregister ersichtliche Vertretungsregelung abzustellen, sondern auf die Angaben im Vertrag. Allein aus diesen muss sich eindeutig entnehmen lassen, ob der Vertrag mit den vorhandenen Unterschriften zustande gekommen ist oder ob dessen Wirksamkeit so lange hinausgeschoben sein soll, bis weitere 116

Unterschriften geleistet werden (BGH vom 22.04.2015 – XII ZR 55/14, juris, Rz. 24; BGH vom 23.01.2013 – XII ZR 35/11, juris, Rz. 13; BGH vom 04.11.2009 – XII ZR 86/07, juris, Rz. 18; BGH vom 07.05.2008 – XII ZR 69/06, juris, Rz. 26). Entscheidend ist mithin auf die äußere Form der Vertragsurkunde abzustellen (BGH vom 22.04.2015 – XII ZR 55/14, juris, Rz. 24; BGH vom 23.01.2013 – XII ZR 35/11, juris, Rz. 14).

Danach würde auch eine Unterzeichnung als Vertreter ohne Vertretungsmacht der Einhaltung 117 der Schriftform nicht entgegenstehen. Ob der Vertrag bereits mit dieser Unterzeichnung wirksam zustande kommt oder mangels Vollmacht des Unterzeichners erst noch der Genehmigung der von ihm vertretenen Partei bedarf, ist keine Frage der Schriftform, sondern des Vertragsschlusses (BGH vom 22.04.2015 – XII ZR 55/14, juris, Rz. 24; BGH vom 04.11.2009 – XII ZR 86/07, juris, Rz. 10).

Umgekehrt verhilft eine bestehende Einzelvertretungsberechtigung des unterzeichnenden 118 Geschäftsführers einer GmbH der vertraglichen Bedingungsabrede nicht zur hinreichenden Schriftform, wenn wie hier nach den äußeren Umständen, nämlich den von der Beklagten selbst vorgegebenen Unterschriftenfeldern auf Beklagtenseite der Vertrag nicht schon mit der – nach Vertretungsrecht durchaus hinreichenden – Unterschrift eines Geschäftsführers, sondern erst mit der durch beide Geschäftsführer erfolgenden Unterzeichnung – neben der Unterschrift des Klägers – geschlossen sein soll.

Durch die Vorgabe zweier Unterschriften auf Beklagtenseite mit entsprechenden 119 Unterschriftenfeldern und maschinenschriftlicher Namensnennung beider Geschäftsführer nebst Funktionsbezeichnung hat die Beklagte nach dem äußeren Erscheinungsbild des von ihr gestellten Vertragsformulars vorgegeben, dass es dieser beiden Unterschriften zum Zustandekommen des Vertrags bedurfte. Erst dann sollte der Vertrag abgeschlossen sein. Wird von mehreren auf einer Parteiliste vorgegebenen Unterschriftenfeldern nicht jedes mit einer Unterschrift versehen und kommt bei den geleisteten Unterschriften auch nicht durch einen deutlichen Hinweis zum Ausdruck, dass diese auch die fehlende Unterschrift ersetzen sollen, ist die Schriftform nicht gewahrt, da keine hinreichende Abgrenzung zum bloßen Vertragsentwurf möglich ist (vgl. zur Kündigung durch eine GbR und zu § 623 BGB: BAG vom 21.04.2005 – 2 AZR 162/04, juris, Rz. 15).

Hier hat der Geschäftsführer K. allein auf seinem Unterschriftenfeld unterzeichnet, nicht etwa 120 bspw. „i.V.“ auch im Feld des Geschäftsführers R. Es ist auch allein in seinem Unterschriftenfeld der Vereinsstempel des W. 06 aufgebracht worden. Das Feld für Herrn R. ist auch insoweit frei geblieben. Es wurde auch nicht etwa von Herrn K. durchgestrichen, was gleichfalls hätte nahelegen können, dass mit seiner – vertretungsrechtlich ja hinreichenden – Unterschrift der Vertrag bereits formwirksam zustande kommen sollte. Das Feld von Herrn R. ist vielmehr schlicht komplett frei geblieben und im Feld von Herrn K. sind keinerlei Kennzeichnungen dergestalt erfolgt, dass ersichtlich wäre, dass er nicht nur die Beklagte, sondern auch seinen Mitgeschäftsführer, dessen Unterschrift nach dem Vertragsformular vorgesehen war, vertreten wollte.

Die Beklagte muss sich an ihrer eigenen Vertragsformulargestaltung festhalten lassen. Gibt 121 sie selbst vor, einen Vertrag allein mit den Unterschriften beider Geschäftsführer schließen zu wollen, ist die Vertragsurkunde erst vollständig unterschrieben, wenn beide Unterschriftenfelder mit Unterschriften versehen sind, es sei denn, es würde wiederum in der Vertragsurkunde deutlich gemacht, dass der eine Unterzeichner zugleich für den anderen Mitgeschäftsführer handelt. Eine solche Kennzeichnung oder anderweitige Umstände, die nahelegten, trotz zweier Unterschriftenfelder auf Beklagtenseite reiche bereits die Unterzeichnung durch einen der genannten Geschäftsführer, fehlen im Vertragsformular vom

15.11.2023. Der Urkunde lässt sich die erforderliche Abgrenzung von Vertrag zu Vertragsentwurf nicht entnehmen. Sie genügt damit nicht dem Schriftformerfordernis der §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG.

Dass der Anstellungsvertrag vom 15.11.2023 dann inhaltlich so wie im Vertragstext niedergelegt gelebt und umgesetzt worden ist, zeigt, dass über seinen Inhalt durchaus letztlich Einvernehmen der Parteien bestanden hat. Das nicht hinreichend beachtete Schriftformgebot der §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG führt ohnehin nur zur Unwirksamkeit der Bedingungsabrede und nicht zur Unwirksamkeit des Vertrags als solchem. 122

3. Die Bedingungskontrollklage erweist sich nicht aufgrund eines am 04.07.2024 zwischen den Parteien mit Rückwirkung zum 30.06.2024 abgeschlossenen Aufhebungsvertrages als unbegründet. 123

Denn wie das Arbeitsgericht bereits unter I. 1. e) auf Seite 9/10 der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils völlig zutreffend festgestellt hat, handelt es sich bei dem fett gedruckt hervorgehoben mit „Rückgabe Arbeitsmittel und Schlüssel W. Marketing GmbH“ überschriebenen Formular vom 04.07.2024 um nichts anderes als ein Übergabeprotokoll bzw. eine Übergabequittung bzgl. von dem Kläger herausgegebener Gegenstände. Damit wird schon von vornherein kein konstitutiv auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteter Erklärungswille zum Ausdruck gebracht. Wenn dann wie hier durch den Kläger auch noch ausdrücklich das Datum 30.06.2024 eingekreist und mit einem Fragezeichen versehen wird, kommt darin deutlich zum Ausdruck, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu diesem Datum nicht bestätigt, geschweige denn gewollt, sondern als fragwürdig gekennzeichnet wird. Den entsprechenden Feststellungen des Arbeitsgerichts folgt die Berufungskammer mithin und sieht gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von weiteren Ausführungen unter Bezugnahme der arbeitsgerichtlichen Feststellungen auch vor dem Hintergrund, dass diese insoweit mit der Berufung nicht angegriffen worden sind, ab. 124

4. Vor dem Hintergrund der Begründetheit der Klage bereits wegen Nichtbeachtung des Schriftformgebots bzgl. der Vereinbarung der auflösenden Bedingung kann letztlich dahingestellt bleiben, ob die Klausel des § 9 b) des Anstellungsvertrages vom 15.11.2023 auch mangels hinreichender Bestimmtheit, wegen Intransparenz und / oder mangels hinreichenden Sachgrundes unwirksam ist. 125

III. 126

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 516 Abs. 3 Satz 1, 525, 97 Abs. 1 ZPO. Danach hat die Beklagte die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen, zum einen im Hinblick auf die teilweise erfolgte Rücknahme des Rechtsmittels nach § 516 Abs. 3 Satz 1 ZPO und zum anderen im Übrigen wegen der Erfolglosigkeit des Rechtsmittels nach § 97 Abs. 1 ZPO. 127

IV. 128

Die Entscheidung über die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 1 ArbGG. Die Revision wird gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen entscheidungsrelevanter Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. 129

RECHTSMITTELBELEHRUNG 130

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei 131

REVISION	132
eingelegt werden.	133
Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.	134
Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	135
Bundesarbeitsgericht	136
Hugo-Preuß-Platz 1	137
99084 Erfurt	138
FAX: 0361 2636-2000	139
eingelegt werden.	140
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	141
Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.	142
Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten eingelegt werden. Als	143
Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	144
1. Rechtsanwälte,	145
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,	146
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.	147
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	148
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	149
Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der	150

verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de. * eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



151

- maschinellerstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -