
Datum: 19.11.2024
Gericht: Arbeitsgericht Aachen
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Ca 3230/23
ECLI: ECLI:DE:ARBGAC:2024:1119.8CA3230.23.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Aachen, 8 Ca 3230/23
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Das DFB-Schlichtungsverfahren, das nach § 30 der DFB-Trainerordnung zur gütlichen Einigung von Streitigkeiten aus Verträgen vor Klageerhebung durchgeführt werden soll, kann auch nach Klageerhebung durchgeführt werden. Wird es nach Klageerhebung, aber vor der mündlichen Verhandlung durchgeführt, wird die Klage nachträglich zulässig (Ziff. A. I. der Entscheidungsgründe). Im vorliegenden Fall konnte es dahinstehen, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen die Durchführung eines solchen Schlichtungsverfahrens Bedingung für die Zulässigkeit einer Klage sein kann.

2. Der mit einem Cheftrainer im Profifußball vertraglich vereinbarte Wegfall von Punkt-, Zuschauerschnitts-, Aufstiegs- und Pokalgewinnprämien im Falle einer Freistellung ist wegen Verstoßes gegen § 308 Nr. 4 BGB unwirksam, wenn entweder der Anteil der wegfallenden Prämie an der Gesamtvergütung mehr als 25% betragen kann oder der Wegfall bei jeder Freistellung auch ohne Sachgrund erfolgen soll. Voraussetzung ist, dass eine solche vertragliche Vereinbarung eine allgemeine Geschäftsbedingung gemäß §§ 305 ff. BGB ist und sie weder durch den Arbeitnehmer eingeführt (§ 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB) noch zwischen den Parteien im Einzelnen ausgehandelt (§ 305 Abs. 1 Satz 3 BGB) wurde (Ziff. B. I. 1. a) der Entscheidungsgründe).

3. Eine Befristungsabrede ist wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam, wenn die Parteien sie vor Vertragsbeginn und vor Unterzeichnung des

schriftlichen Arbeitsvertrags nicht schriftlich vereinbaren und sie in dem nach Arbeitsantritt unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag inhaltlich unverändert übernehmen (Ziff. B. I. 2. der Entscheidungsgründe).

4. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines Profifußballtrainers ist wegen der Eigenart der Arbeitsleistung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. Die Arbeitsleistung eines Cheftrainers weist Besonderheiten auf, aus denen sich ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer lediglich befristeten oder auflösend bedingten Anstellung ergibt. Es ist Aufgabe des Cheftrainers, dafür zu sorgen, dass die Spieler die von ihnen geforderte Spitzenleistungen abrufen. Hierfür ist er als der zentrale, prägende Leiter der Mannschaft zuständig. Das Erfordernis, dass die Spieler als Individuum und im Kollektiv Spitzenleistungen erbringen müssen, gebietet es, kurzfristig reagieren zu können, wenn diese Spitzenleistungen nachlassen oder ausbleiben. Ein kurzfristiger Austausch wesentlicher Teile der Mannschaft ist nicht möglich. Die mit dem Austausch einhergehende andere Art von Spielweise und psychologischer Einstellung kann wieder zur Erbringung von Spitzenleistungen führen (Ziff. B. II. 1. b) der Entscheidungsgründe).

5. Die Kündigung eines Profifußballtrainers kann wegen des Fehlens der erforderlichen Trainerlizenz wirksam sein (hier bejaht). Sie ist durch einen personenbedingten Grund gemäß § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt. Der Erwerb der erforderlichen Lizenz liegt im Verantwortungsbereich des Trainers. Es obliegt ihm insbesondere, sich rechtzeitig zu Lehrgängen, die den Erwerb der erforderlichen Lizenz ermöglichen, anzumelden (Ziff. B. II. 1. der Entscheidungsgründe).

6. Fehlt einem Profifußballtrainer die erforderliche Trainerlizenz, hat er keinen Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung gemäß §§ 611a Abs. 2, 615 Satz 1 BGB, da es an der erforderlichen Leistungsfähigkeit gemäß § 297 BGB fehlt (Ziff. B. II. 3. der Entscheidungsgründe).

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 4.750,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 18. November 2023 zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 4.200,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 22. Dezember 2023 zu zahlen.

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 900,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 8. Februar 2024 zu zahlen.

4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 2.700,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 13. März 2024 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 4.800,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 7. Mai 2024 zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 5.000,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Juli 2024 zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 20.000,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. September 2024 zu zahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 1.800,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 2. Mai 2024 zu zahlen.
9. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 2.700,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 11. Juni 2024 zu zahlen.
10. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 15.000,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Juli 2024 zu zahlen.
11. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Befristung zum 30. Juni 2024 beendet wird.
12. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
13. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 46%, die Beklagte zu 54%.
14. Der Streitwert beträgt EUR 189.802,98.
15. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Zahlung von Annahmeverzugsvergütung, insbesondere in Bezug auf Prämien, sowie die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses und dessen Beendigung durch von der Beklagten ausgesprochene personen- und verhaltensbedingte Kündigungen.

Die Beklagte ist für den Spielbetrieb der 1. Fußballmannschaft des A. e.V. zuständig. Sie beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer.

1

2

3

4

Der Kläger war zunächst ab Anfang 2022 bei der Beklagten als Sportdirektor beschäftigt. Als Sportdirektor hatte der Kläger neben der Etat- und Budgetplanung die Personalverantwortung inne. Er ist Inhaber der Trainer-A-Lizenz. Diese Lizenz berechtigt den Inhaber unter anderem, in der deutschen Fußball-Regionalliga als Cheftrainer tätig zu sein. Um als Cheftrainer einer Fußballmannschaft der 3. Liga tätig zu sein, ist nach den Regeln des Deutschen Fußballbunds (DFB) die sogenannte „Pro Lizenz“ (früher „Fußballlehrer“) Voraussetzung. Über die „Pro Lizenz“ verfügt der Kläger nicht.

In der Ausbildungsordnung des DFB heißt es auszugsweise: 5

„[...] 6

§ 11 7

Tätigkeits- und Ausbildungsberechtigungen 8

[...] 9

- 5. 101
Trainer, die mit ihrer Mannschaft in eine Spielklasse aufgestiegen sind, für die die nächsthöhere Ausbildungserlaubnis erforderlich ist, können diese Mannschaft ohne zusätzliche Genehmigung (Nr. 4.) höchstens für eine Spielzeit weiter trainieren; auf Antrag werden sie bevorzugt und ohne Eignungsprüfung/Aufnahmepflicht/Aufnahmeverfahren/Aufnahmepflicht für die erforderliche Lizenzstufe zugelassen. Voraussetzung ist, dass der Trainer für die entsprechende Mannschaft mindestens in den letzten 10 Pflichtspielen vor dem Aufstieg hauptverantwortlich war und dies zum Zeitpunkt des Lehrgangsbeginns ist.

[...]“ 12

Ab Ende des Jahres 2021 war Herr T. bis zu seiner Freistellung im Oktober 2022 Cheftrainer bei der Beklagten. Nach der Freistellung trat Herr T. im Oktober 2022 an den damals noch als Sportdirektor tätigen Kläger und die Beklagte heran und forderte neben der Fortzahlung seines laufenden monatlichen Grundgehältes die Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Prämien nebst weiterer Sonderprämien. Zudem verlangte er die Verlängerung seines Vertrages trotz der Freistellung, sollten die weiteren Voraussetzungen (insbesondere das Erreichen bestimmter sportlicher Ziele) erfüllt werden. 13

Der Kläger übernahm im Oktober 2022 zunächst interimswise das Training der ersten Fußballmannschaft der Beklagten. 14

Mit WhatsApp-Nachrichten vom 22. November 2022 teilte der Kläger Herrn M., Aufsichtsratsvorsitzender bei der Beklagten, unter anderem mit, dass die Beklagte Herrn T. die Punkte- und Platzierungsprämien wohl zahlen müsse. 15

Wegen der Einzelheiten der WhatsApp-Nachrichten wird auf Bl. 147 d. A. verwiesen. 16

Im Dezember 2022 traten die Parteien in Verhandlungen über eine Übernahme des Cheftrainer-Postens durch den Kläger ein. An den Verhandlungen, die sich jedenfalls über mehrere Termine erstreckten, nahmen der Geschäftsführer der Beklagten, Herr E., Herr M. und der Kläger teil. 17

Am 9. Dezember 2022 einigten sich die Parteien darauf, dass der Kläger Cheftrainer bei der Beklagten wird und dass der Vertrag zunächst bis zum 30. Juni 2024 befristet sei. Die Einigung wurde entsprechend öffentlich bekanntgegeben.	18
Seit dem 1. Januar 2023 war der Kläger als Cheftrainer der 1. Mannschaft der Beklagten tätig.	19
Mit E-Mail vom 12. Januar 2023 leitete die Beklagte dem Kläger einen nicht unterzeichneten „Entwurf des Anstellungsvertrags“ zu. Am 13. Januar 2023 teilte der Kläger der Beklagten mit, er akzeptiere den Vertrag grundsätzlich, bat aber noch um Aufnahme einer Klausel, wonach er seine Fußballschule bei einer Freistellung leiten und führen dürfe. Der in diesem Punkt ergänzte Anstellungsvertrag wurde von den Parteien am 23. Januar 2023 unterzeichnet.	20
Der Anstellungsvertrag vom 23. Januar 2023 lautet auszugsweise wie folgt:	21
§ 1 Vertragsgegenstand	22
1.	23
<i>A. stellt mit Wirkung zum 01. Januar 2023 Herrn H. als Cheftrainer für die 1. Mannschaft der A. ein.</i>	24
2.	25
<i>Herr H. ist im Rahmen seiner Aufgaben als Cheftrainer weisungsbefugt gegenüber den Spielern und dem Trainer-/Funktionsteam der 1. Mannschaft.</i>	26
<i>Die Leitung des Trainings, die Aufstellung der Mannschaft und Spielvorbereitung ist seine alleinige Aufgabe. Der Cheftrainer wird bei der Kaderplanung durch den Geschäftsführer / Sportdirektor unterstützend tätig.</i>	27
[...]	28
§ 2 Vertragsdauer und Kündigungsrecht	29
1.	30
<i>Der Vertrag beginnt am 01.01.2023.</i>	31
2.	32
<i>Der Vertrag endet vorbehaltlich der Regelungen unter Ziffer 3.-5. gemäß § 14 Abs. 1 Ziffer 4 TzBfG am 30.06.2024, ohne dass es einer Kündigung bedarf.</i>	33
[...]	34
4.	35
<i>Belegt A. am Ende der Saison 2023/2024 in der Abschlusstabelle der Regionalliga West Tabellenplatz 4 oder besser, und ist Herr H. zu diesem Zeitpunkt noch als Cheftrainer der 1. Mannschaft für A. tätig, so verlängert sich dieser Arbeitsvertrag um ein weiteres Jahr, das heißt bis zum 30.06.2025.</i>	36
	37

In diesem Fall gelten die in § 4 Ziffer 2 (Regionalliga West) bzw. Ziffer 3 (3. Liga) vereinbarten finanziellen Konditionen auch für die Saison 2024/2025.

[...] 38

§ 3 Ausstiegsklausel 39

Beiden Parteien wird eine Möglichkeit zur vorzeitigen Beendigung des 40

Vertragsverhältnisses zu den nachfolgenden Bedingungen eingeräumt: 41

1. 42

Bei einer vorzeitigen Beendigung auf Veranlassung des Arbeitgebers sind 50 % der ausstehenden Bezüge (Grundvergütung ohne Prämien und / oder Sonderzahlungen, Fahrkosten entfallen) bis zum Vertragsende (in Euro, brutto) als Abfindung an den Arbeitnehmer zu zahlen. Die Regelungen zu Vertragsverlängerungen gemäß § 3 Ziffern 4 und 5 entfallen in diesem Fall. 43

[...] 44

§ 4 Vergütung 45

[...] 46

2. Saison 2023/2024 bei Zugehörigkeit zur Regionalliga West 47

2.1 48

Bei Zugehörigkeit der 1. Mannschaft der A. zur Regionalliga erhält Herr H. ein monatliches Gehalt von 7.000,00 € brutto, das am jeweiligen Monatsletzten zur Zahlung fällig wird. Mit dieser Zahlung ist ausdrücklich der Anspruch von Herrn H. auf Urlaubsgeld unter der Berücksichtigung der Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes gesichert. 49

2.1.1 50

Herr H. erhält zusätzlich zu seinem Grundgehalt folgende erfolgsabhängige Prämien: 51

Für Meisterschaftsspiele in der Regionalliga West erhält Herr H. eine Punktprämie in Höhe von 250,00 € brutto pro Punkt. 52

2.1.2 53

Ist die Mannschaft in der Tabelle besser platziert als Rang 4, so erhöht sich die Punktprämie auf dann 300,00 € brutto pro Punkt. Maßgeblich ist die Tabelle nach Ablauf des Spieltags so wie ursprünglich im Spielplan vorgesehen. Ein vorverlegtes oder verschobenes Spiel zählt weiter zum Spieltag, dem es ursprünglich zugeordnet war. Spiele sämtlicher Mannschaften, die späteren Spieltagen zugeordnet sind, bleiben ungeachtet der tatsächlichen Reihenfolge ihrer zeitlichen Austragung außer Betracht. 54

Die Punktprämien sind mit den jeweiligen monatlichen Grundgehältern zur Zahlung fällig. 55

[...] 56

57

2.4		58
	<i>Steigt A. in der Saison 2023/2024 in die 3. Liga auf, und ist Herr H. zu diesem Zeitpunkt noch als Cheftrainer der 1. Mannschaft für A. tätig, so erhält Herr H. eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 20.000,00 € (zwanzigtausend Euro) brutto. Die Sonderzahlung ist mit dem Grundgehalt für den Monat August 2024, also zum 01.09.2024 zur Zahlung fällig. Endet das Arbeitsverhältnis von Herrn H. am 30.06.2024, so erhält er die Erfolgsprämie mit dem Grundgehalt für den Monat Juni 2024, also zum 30.06.2024.</i>	
	<i>Der Anspruch auf die Sonderzahlung besteht nicht, wenn Herr H. zum Zeitpunkt, an dem der Aufstieg feststeht, bereits freigestellt / beurlaubt wurde, oder der Vertrag mit Herrn H. zu diesem Zeitpunkt bereits aufgelöst wurde.</i>	59
2.5		60
	<i>Liegt der Zuschauerschnitt bei Heimspielen von A. in der Spielzeit 2023/2024 bei über 10.000, und ist Herr H. am letzten Spieltag der Spielzeit 2023/2024 noch als Cheftrainer der 1. Mannschaft für A. tätig, so erhält Herr H. eine weitere Sonderzahlung in Höhe von 5.000,00 € (fünftausend Euro) brutto.</i>	61
	<i>Die Ermittlung des Zuschauerschnitts für die Saison 2023/2024 wird nach Ablauf des letzten Spieltages der Saison 2023/2024 vorgenommen. Die Sonderzahlung ist mit dem Grundgehalt für den Monat, der auf den letzten Spieltag der Saison 2023/2024 folgt, zur Zahlung fällig.</i>	62
	<i>Der Anspruch auf die Sonderzahlung besteht nicht, wenn Herr H. vor Ablauf des letzten Spieltages der Saison bereits freigestellt / beurlaubt wurde, oder der Vertrag mit Herrn H. zu diesem Zeitpunkt bereits aufgelöst wurde.</i>	63
2.6		64
	<i>Gewinnt A. in der Saison 2023/2024 den Mittelrhein-Pokal (Bitburger-Pokal) und qualifiziert sich dadurch für die Teilnahme am DFB-Pokal oder qualifiziert sich auf andere Weise für die Teilnahme am DFB-Pokal, so erhält Herr H. eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 15.000,00 € (fünfzehntausend Euro) brutto. Die Sonderzahlung wird mit dem Grundgehalt für den Monat, der auf die Durchführung der 1. DFB-Pokal-Hauptrunde der Saison 2024/2025 folgt, zur Zahlung fällig. Endet das Arbeitsverhältnis von Herrn H. am 30.06.2024, so erhält er die Erfolgsprämie mit dem Grundgehalt für den Monat Juni 2024, also zum 30.06.2024. Der Anspruch auf die Sonderzahlung besteht nicht, wenn Herr H. zum Zeitpunkt der Qualifikation für den DFB-Pokal bereits freigestellt / beurlaubt wurde, oder der Vertrag mit Herrn H. zu diesem Zeitpunkt bereits aufgelöst wurde.</i>	65
	[...]	66
4.		67
	<i>Im Falle der Freistellung erhält Herr H. bis zur Beendigung des Vertrages ausschließlich sein Grundgehalt gem. § 4 Ziffer 1.1 oder § 4 Ziffer 2.1 oder § 4 Ziffer 3.1. Weitere über diese im vorstehenden Satz niedergelegten finanziellen Ansprüche stehen Herrn H. im Zeitraum der Freistellung nicht zu.</i>	68
	[...]	69
§ 4 Sonstige Vertragsleistungen		70

[...]	71
3.	72
<i>Herr H. ist im Besitz der Trainer A-Lizenz und möchte zum nächstmöglichen Termin beim DFB den Fußball-Lehrer-Lehrgang absolvieren.</i>	73
3.1	74
<i>A. verpflichtet sich für den Fall, dass Herr H. während der Vertragslaufzeit in den Fußball-Lehrer-Lehrgang aufgenommen wird, zur Übernahme der Lehrgangsgebühren (ohne Reisekosten, Unterbringungskosten, etwaiger Nebenkosten) direkt gegenüber dem Ausbildungsträger (DFB).</i>	75
[...]	76
§ 11 Schlussbestimmungen	77
[...]	78
6.	79
<i>Es gelten die Ordnungen und Satzungen des DFB, des WDFV und des FVM.</i>	80
7.	81
<i>Für Streitigkeiten aus diesem Vertrag ist ausschließlich die Arbeitsgerichtsbarkeit zuständig. Zuständig ist das Arbeitsgericht Aachen. Das Arbeitsgericht darf erst dann angerufen werden, wenn der Versuch zur gütlichen Beilegung des Streits im nach der DFB-Trainerordnung vorgesehenen Schlichtungsverfahren erfolglos geblieben ist.</i>	82
8.	83
<i>Zur Fristwahrung bleibt es beiden Vertragspartnern unbenommen, Klage beim zuständigen Arbeitsgericht zu erheben.</i>	84
[...].	85
<i>Wegen der weiteren Einzelheiten des Anstellungsvertrags wird auf Bl. 152 ff. d. A. verwiesen.</i>	86
<i>In § 30 der DFB-Trainerordnung heißt es:</i>	87
<i>1. Für Streitigkeiten aus Anstellungsverträgen sind die staatlichen Gerichte zuständig. Die staatlichen Gerichte dürfen jedoch erst dann angerufen werden, wenn der Versuch zur gütlichen Beilegung des Streits gemäß Nr. 3. erfolglos geblieben ist.</i>	88
<i>2. Zur Fristwahrung bleibt es den Parteien unbenommen, innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage bei dem zuständigen Arbeitsgericht zu erheben. Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht darf aber erst nach erfolgtem Schlichtungsversuch gemäß Nr. 3. durchgeführt werden.</i>	89
<i>3. Zur gütlichen Einigung von Streitigkeiten aus Verträgen wird ein Schlichtungstermin abgehalten, der möglichst vor Ablauf der im Gesetz für den Widerspruch gegen Kündigungen vorgesehenen Frist von drei Wochen anberaumt werden soll.</i>	90

[...].	91
Der Kläger bewarb sich im August 2023 für den „Pro Lizenz“-Lehrgang beim DFB. Das Bewerbungsverfahren läuft grundsätzlich online ab, wobei einige Nachweise im Original an den DFB übersandt werden müssen. Hierbei soll es zwei unterschiedliche Fristen geben, wonach die postalischen Unterlagen zwei Tage vor Ablauf der endgültigen Frist beim DFB eingegangen sein sollen. Dies soll nach Erinnerung des Klägers der 27. August 2023 gewesen sein.	92
Die Beklagte stellte den Kläger am 19. August 2023 mündlich von der Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Grundvergütung frei.	93
Mit Schreiben vom 23. August 2024 bat der Kläger die Beklagte um Ausstellung von Unterlagen, die er für die Anmeldung beim „Pro Lizenz“-Lehrgang benötige. Insbesondere forderte er einen Nachweis über die Mitgliedschaft im Verein und über die vertragliche Grundlage einer Trainertätigkeit sowie eine Bescheinigung für das Zulassungsverfahren Pro-Lizenz an.	94
Mit E-Mail vom 23. August 2023 sagte Frau C., Office Managerin bei der Beklagten, dem Kläger zu, die Bescheinigungen im Laufe des Tages fertigzumachen. Wegen der Einzelheiten der E-Mail vom 23. August 2023 wird auf Bl. 375 d. A. verwiesen.	95
Mit E-Mail vom 28. August 2023 leitete Frau C. dem Kläger die angeforderten Unterlagen zu. In der E-Mail heißt es unter anderem: <i>„Hallo H. , anbei ... Ggfs. benötigst Du einen Teil der Unterlagen zu einem späteren Zeitpunkt noch. Ich kann mich nur nochmals entschuldigen, es tut mir unendlich leid. Ich habe die mail vergessen, hätte sie Dir noch gestern auch von zuhause aus zuschicken können.“</i>	96
Wegen der Einzelheiten der E-Mail vom 28. August 2023 wird auf Bl. 376 d. A. verwiesen.	97
Mit E-Mail vom 2. September 2023 bot der Kläger der Beklagten seine Arbeitsleistung als Cheftrainer an. Wegen der Einzelheiten der E-Mail vom 2. September 2023 wird auf Bl. 140 d. A. verwiesen.	98
Mit Schreiben vom 15. September 2023 teilte der DFB dem Kläger mit, dass er zum Assessment zur Pro Lizenz 2024 nicht eingeladen werde. Als Begründung gab der DFB an: <i>„Aufgrund der zu spät eingereichten Bewerbungsunterlagen nach dem Schließen des Bewerbungsfensters können wir Ihre Bewerbung nicht werten.“</i>	99
Wegen der Einzelheiten des Schreibens vom 15. September 2023 wird auf Bl. 373 f. d. A. verwiesen.	100
Mit Schreiben vom 26. September 2023 wiederholte die Beklagte ihre Freistellungserklärung. Wegen der Einzelheiten des Schreibens vom 26. September 2023 wird auf Bl. 25 d. A. verwiesen.	101
Mit Klage vom 13. November 2023, der Beklagten am 17. November 2023 zugestellt, machte der Kläger zunächst insbesondere die Zahlung der Prämien für die zu dieser Zeit von der Beklagten bereits erspielten Punkte geltend.	102
In der Klageerwidern vom 8. März 2024 erklärte die Beklagte die Anfechtung des Anstellungsvertrags.	103

Mit Abschluss der Saison 2023/2024 der Regionalliga West stand die 1. Fußballmannschaft der Beklagten auf dem [...] Tabellenplatz und stieg damit in die 3. Liga auf. Nach 34 Spielen hatte sie [...] Punkte. Am 25. Mai 2024 gewann die Beklagte den Mittelrheinpokal. In der Saison 2023/2024 betrug der Zuschauerschnitt bei der Beklagten [...].

Mit Schreiben vom 21. und vom 27. Juni 2024 kündigte die Beklagte das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt. Dies sei nach ihrer Berechnung der 31. Juli 2024. Wegen der Einzelheiten der Schreiben wird auf Bl. 300 bzw. 301 d. A. verwiesen. 105

Die Kündigungsschreiben gingen an die vor Ausspruch der Kündigungen zuletzt der Beklagten vom Kläger mitgeteilten Adresse. Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungen war der Kläger bereits umgezogen. Seine neue Adresse teilte er der Beklagten mit E-Mail vom 5. Juli 2024 mit. 106

Mit Schreiben vom 5. Juli 2024 kündigte die Beklagte das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Dies sei nach Berechnung der Beklagten der 31. August 2024. Wegen der Einzelheiten des Schreibens wird auf Bl. 281 d. A. verwiesen. 107

Am 12. November 2024 führten die Parteien ein Schlichtungsverfahren beim DFB durch. Das Schlichtungsverfahren scheiterte. 108

Der Kläger ist der Auffassung, er habe trotz Freistellung Anspruch auf die im Anstellungsvertrag geregelten Prämien. Insbesondere die Regelung des § 4 Ziff. 4 Anstellungsvertrag könne in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) nicht wirksam vereinbart werden. Bei den im Anstellungsvertrag getroffenen Regelungen handele es sich um AGB und nicht um individuell ausgehandelte oder von ihm eingeführte Klauseln, die einer AGB-Kontrolle nicht unterlägen. 109

Er behauptet, während der Vertragsverhandlungen habe die Beklagte ihm gegenüber gefordert, dass im Fall der Freistellung keine Prämien zu zahlen seien und sich der Vertrag nicht über den 30. Juni 2024 hinaus verlängere. Entstanden seien diese Forderungen durch die Erfahrungen mit Herrn T. Die Beklagte habe entsprechend diese Forderungen zur Bedingung für den Abschluss des Anstellungsvertrags gemacht und den Vertrag entsprechend formuliert. Er habe lediglich erklärt, dass er dies akzeptiere. Er habe insbesondere keinen gesonderten Verzicht auf Prämienzahlungen für den Fall der Freistellung erklärt. Die Ausstiegsklausel sei auf Vorschlag der Beklagten in den Anstellungsvertrag aufgenommen worden. 110

Die Beklagte habe den Anstellungsvertrag nicht anfechten können, insbesondere nicht wegen Täuschung. Er habe nicht getäuscht. 111

Das Arbeitsverhältnis habe nicht mit Ablauf des 30. Juni 2024 aufgrund Befristung geendet. Die Befristung des Anstellungsvertrages sei unwirksam. Die gesetzlich vorgeschriebene Schriftform sei nicht gewahrt, da der Anstellungsvertrag erst nach Arbeitsaufnahme als Cheftrainer unterzeichnet worden sei. Die Befristung sei jedenfalls unwirksam, weil es für sie keinen Sachgrund gebe. 112

Die von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen hätten das Arbeitsverhältnis ebenfalls nicht beendet. Kündigungsgründe bestünden nicht, insbesondere kein personenbedingter. Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, dass er keine Lizenz als Cheftrainer einer 113

Mannschaft der 3. Liga habe. Er hätte zum einen aufgrund der Ausnahmeregelung des § 11 Ziff. 5 der Ausbildungsordnung auch eine Mannschaft der 3. Liga trainieren können. Die Beklagte habe die Voraussetzung, die aufgestiegene Mannschaft mindestens in den letzten 10 Pflichtspielen vor dem Aufstieg hauptverantwortlich zu trainieren, durch die Freistellung verhindert. Zudem liege es in ihrer Verantwortung, dass er sich im August 2023 nicht für „Pro Lizenz“-Lehrgang des DFB anmelden können. Er habe rechtzeitig die Beklagte darauf hingewiesen, dass er noch weitere ausgefüllte Unterlagen benötige und dabei auf die Frist hingewiesen. Die Beklagte habe ihm die Unterlagen nach Ablauf der Bewerbungsfrist zugeleitet.

Im Übrigen seien die Kündigungen aus Juni 2024 fälschlicherweise an seine ehemalige Adresse und sodann in die benachbarten Büroräume, die zu dem Unternehmen seines Schwiegervaters gehörten, zugestellt worden. Der von ihm beauftragte Nachsendeauftrag sei durch den Postzusteller nicht berücksichtigt worden. 114

Ferner macht er einen Weiterbeschäftigungsanspruch als Cheftrainer geltend. 115

In der mündlichen Verhandlung hat der Kläger die allgemeinen Feststellungsanträge zurückgenommen. Diese waren auf die Feststellung gerichtet, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere als die von ihm ausdrücklich angegriffenen Beendigungstatbestände beendet wird und ihm die Punkteprämien für die Saison 2023/2024 zustünden. 116

Der Kläger beantragt zuletzt, 117

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn EUR 4.750,00 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 111~~19~~
- 2. weitere EUR 4.200,00 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 112~~01~~
- 3. weitere EUR 900,00 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 112~~23~~
- 4. weitere EUR 2.700,00 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 112~~25~~
- 5. weitere EUR 4.800,00 zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 112~~27~~
- 6. feststellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Befristung zum 30. Juni 2024 beendet wird; 112~~29~~
- 7. ihn über den 30. Juni 2024 als „Cheftrainer“ zu unveränderten Bedingungen weiter zu beschäftigen; 113~~01~~
- 113~~33~~

8. EUR 5.000,00 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 1. Juli 2024 zu zahlen;	
• 9. EUR 20.000,00 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 1. September 2024 zu zahlen;	1335
• 10. EUR 1.800,00 zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 2. Mai 2024 zu zahlen;	1337
• 11. EUR 15.000,00 brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz EZB ab dem 1. Juli 2024 zu zahlen;	1339
• 12. weitere EUR 2.700,00 brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen;	1401
• 13. es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 5. Juli 2024 nicht zum 31. August 2024 sein Ende finden wird, sondern über den 31. August 2024 ungekündigt fortbesteht;	1443
• 14. es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Kündigung der Beklagten vom 21. Juni 2024 noch durch die Kündigung der Beklagten vom 27. Juni 2024 aufgelöst ist, sondern über den 31. Juli 2024 ungekündigt fortbesteht;	1445
• 15. EUR 13.500,00 brutto nebst fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1. August 2024 zu zahlen;	1447
• 16. EUR 1.500,00 brutto nebst fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 15. September 2024 zu zahlen;	1449
• 17. EUR 1.500 brutto mit fünf Prozentpunkten über den Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen;	1501
• 18. EUR 24.000 brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen mit Basiszinssatz über einen Betrag von EUR 12.000 ab dem 1. September 2024 sowie weiterer fünf Prozentpunkten Zinsen über den Basiszinssatz EZB seit dem 1. Oktober 2024 abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes für August 2024 in Höhe von EUR 2.603,62 sowie die Zahlung des Arbeitslosengeldes für September in Höhe von EUR 2.693,40.	1523
Die Beklagte beantragt,	154
die Klage abzuweisen.	155
Die mit Schriftsatz vom 17. November 2024 erhobene Widerklage hat sie in der mündlichen Verhandlung vom 19. November 2024 zurückgenommen.	156

- Die Beklagte ist der Auffassung, die Klage sei unzulässig, da sie vor Durchführung des DFB-Schlichtungsverfahrens erhoben worden sei. Die Klage sei jedenfalls teilweise unzulässig, soweit sie den Klageerweiterungen widersprochen habe und diese nicht sachdienlich seien. 157
- Die Beklagte ist der Auffassung, es bestehe kein Anspruch auf Prämien. Sie seien für den Fall der Freistellung wirksam ausgeschlossen. Um AGB handele es sich bei den Regelungen zum Ausschluss der Prämien nicht, da sie individuell ausgehandelt worden und nicht für die regelmäßige, mehr als einmalige Verwendung vorgesehen seien. Die Klauseln hätten zur Disposition gestanden. Gleichwohl habe sich der Kläger mit ihnen einverstanden erklärt. 158
- Die Klauseln seien individuell ausgehandelt worden, weil sich die Parteien während der sehr intensiven Verhandlungen einig gewesen seien, dass sich ein Szenario wie im Fall des Herrn T. nicht wiederholen solle. Der Kläger sei bei der Formulierung der gegenständlichen Klauseln von seinem Bruder beraten worden und habe beabsichtigt, diese in seinem Fall so zu formulieren, dass im Falle der Freistellung eben keine Prämien, egal welcher Art zu zahlen seien. 159
- In den Vertragsverhandlungen über den Cheftrainervertrag des Klägers hätten die Vertragsparteien offen besprechen wollen, was passieren würde, wenn er nicht mehr Trainer wäre. Sowohl der Beklagten als auch dem Kläger sei die Problematik der Fortzahlung des Grundgehaltes, der verschiedenen Prämien und der Verlängerung des Vertrages im Falle einer Freistellung von hoher Bedeutung gewesen. 160
- Die Freistellungsregelungen habe der Kläger selbst in die Verhandlung gebracht, nachdem er sich über die „Dreistigkeit“ und die erheblichen Verluste, die wirtschaftlich auf den Verein in Folge des „unsportlichen“ Verhaltens von Herrn T. zukommen könnten, massiv geärgert habe. Der Kläger habe sich in der Auseinandersetzung mit Herrn T. stark dagegen gewehrt, den Forderungen von Herrn T. nachzugeben. Er habe wiederholt die Formulierung des Vertrags mit Herrn T. und dessen Anspruchshaltung nach Freistellung kritisiert. Mehrfach habe er erklärt, wäre er Trainer, würde er im Fall der Freistellung nicht so handeln wie Herr T. 161
- Der Kläger habe sich insbesondere mit § 4 Ziff. 4 Anstellungsvertrag ausdrücklich einverstanden erklärt und sogar selbst vorgeschlagen, auf alle Zahlungen von der Beklagten zu verzichten, wenn er offiziell nicht mehr Trainer sei. Wichtig sei dem Kläger lediglich die Fortzahlung der Sozialversicherungsbeiträge und die Vermeidung einer Sperre im Falle einer Arbeitslosigkeit gewesen, sollte es zu einer Trennung zwischen den Parteien kommen. Aus diesem Grunde seien die Parteien übereingekommen, dass für den Fall der Freistellung durch die Beklagte die sog. Ausstiegsklausel zum Tragen käme. 162
- Ferner sei offen kommuniziert worden, dass der Kläger – nach eigener Aussage – keine weitere Verlängerung des Vertrages in die nächste Saison wünsche, falls er zu diesem Zeitpunkt bereits freigestellt wäre. Er verzichte zum Wohle der Beklagten auf eine weitere Beschäftigung. 163
- Diese Klauseln im Arbeitsvertrag seien gemeinsam besprochen, erarbeitet und durch den Kläger offensiv mitgestaltet worden. Der Kläger habe jederzeit die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Vertragsgestaltung gehabt. Hierauf habe sie wiederholt verwiesen. 164
- Ihr Geschäftsführer habe die Vereinbarungen der Parteien in den Verhandlungen in Stichworten festgehalten. Auf dieser Grundlage sei der Entwurf für den Arbeitsvertrag gemacht und an den Kläger übermittelt worden. Im Januar 2023 habe der Kläger mitgeteilt, der Vertrag entspreche inhaltlich den Verhandlungen und könne unterschrieben werden. 165

Die Freistellung des Klägers sei rechtmäßig erfolgt. Sie habe den Kläger wegen mangelhafter Leistung von seiner Arbeitsleistung freigestellt. Er sei nicht imstande gewesen, das Potential der Mannschaft abzurufen. Sie habe den Kläger wiederholt vergeblich aufgefordert, sich an bekannte Trainingsmethoden zu halten und Experimente zu unterlassen. 166

Die Beklagte ist der Auffassung, das Arbeitsverhältnis bestehe wegen Anfechtung nicht mehr. Sie habe ein Anfechtungsrecht gehabt, weil der Kläger sie über die gesamten Vertragsverhandlungen getäuscht habe, als er ihr gegenüber versichert habe, die Vereinbarungen zu den Prämienzahlungen, Sonderprämienzahlungen, der Verlängerungen des Vertrages im Falle der Freistellung und der Ausstiegsklausel entsprächen seinem ausdrücklichen Wunsch und seien im Übrigen rechtssicher formuliert. 167

Der gegenständliche Arbeitsvertrag habe aufgrund einer wirksamen Befristung zum 30. Juni 2024 geendet. Die Befristungsabrede sei durch schriftliche Erklärungen der Parteien wirksam zustande gekommen. Für die Befristung bestehe ein Sachgrund. Der Kläger sei ausdrücklich mit einer Befristung einverstanden gewesen, um sich nach Vertragsende die Option und den Wechsel zu einem anderen Verein offenzuhalten. Ferner sei die Befristung aufgrund der Besonderheit der Arbeitsleistung gerechtfertigt. Sie habe als Fußballunternehmen ein Interesse daran, dass ein Trainer für eine durch die Befristung vorbestimmte Zeit zur Verfügung stehe, ohne dass er durch eine Kündigung innerhalb von vier Wochen kündigen könne. Ferner sei der sog. „Verschleißtatbestand“ als Sachgrund gegeben. 168

Das Arbeitsverhältnis sei jedenfalls wegen Kündigung mit Ablauf des 31. Juli 2024 beendet worden. Sie habe dem Kläger nachweislich unter dem 29. Juni 2024 eine ordentliche Kündigung vom 27. Juni 2024 per Einwurfeinschreiben zugestellt. Selbst wenn sich der Kläger zu diesem Zeitpunkt in einer Reha befunden haben sollte, gehe ein an die Wohnungsanschrift gerichtetes Kündigungsschreiben zu. 169

Es bestünden sowohl verhaltens- als auch personenbedingte Kündigungsgründe. Neben seiner mangelhaften Trainerleistung fehle ihm die für den Cheftrainerposten in der 3. Liga erforderliche Trainerlizenz. Das Versäumnis, die Trainerlizenz für den Spielbetrieb in der 3. Liga zu erwerben, habe der Kläger zu verantworten. Der Kläger habe sich nicht rechtzeitig darum bemüht, die von ihr für den DFB auszustellenden Unterlagen anzufordern. 170

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Schriftsätze der Parteien einschließlich Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle verwiesen. 171

Entscheidungsgründe: 172

Die zulässige Klage ist teilweise begründet. 173

A. 174

I. 175

Es kann dahinstehen, ob die Durchführung des Schlichtungsverfahrens vor Erhebung einer arbeitsgerichtlichen Klage für den Kläger verpflichtend war oder ob dem insbesondere die Vorschrift des § 309 Nr. 14 BGB entgegensteht. 176

Die Klage ist jedenfalls nachträglich zulässig geworden, weil die Parteien das DFB-Schlichtungsverfahren am 12. November 2024 erfolglos durchgeführt haben (vgl. BAG, Urteil vom 13. März 2007 – 9 AZR 494/06 –, Rn. 9, juris; BAG, Urteil vom 25. November 1976 – 2 AZR 751/75 –, Rn. 21 f., juris). 177

II.	178
Die Klageänderungen sind zulässig. Auf die Einwilligung der Beklagten kommt es nicht an, weil sämtliche Klageänderungen gemäß § 263 ZPO sachdienlich sind.	179
Von einer Sachdienlichkeit ist in der Regel auszugehen, wenn mit der Klageänderung der Streit im Rahmen des anhängigen Rechtsstreits endgültig ausgeräumt wird. Allein die Vermeidung eines weiteren Prozesses reicht aber nicht, weil ansonsten immer Sachdienlichkeit bestehen würde. Bei einem völlig neuen Streitstoff kann Sachdienlichkeit grundsätzlich nur angenommen werden, wenn das bisherige Ergebnis des Rechtsstreits zu berücksichtigen ist (Anders/Gehle/Anders, 83. Aufl. 2025, § 263 ZPO Rn. 11). Erforderlich ist ein sachlicher Zusammenhang zwischen altem und neuem Anspruch; denn der laufende Prozess muss für den neuen Anspruch verwertbar sein (MüKoZPO/Becker-Eberhard, 6. Aufl. 2020, § 263 ZPO Rn. 33).	180
Danach sind die vorliegenden Klageänderungen sachdienlich. Die nach Klageerhebung gerichtlich geltend gemachten Zahlungsansprüche werden wie die ursprünglich geltend gemachte Punkteprämie sämtlich auf den Arbeitsvertrag vom 23. Januar 2023 und auf Annahmeverzug der Beklagten nach Freistellung des Klägers gestützt. Die Befristungskontroll- und Kündigungsschutz- und Weiterbeschäftigungsklage betreffen ebenfalls das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien und Regelungen aus dem Arbeitsvertrag.	181
B.	182
Die Klage ist im tenorierten Umfang begründet (I.). Im Übrigen ist sie unbegründet (II.).	183
I.	184
1.	185
Der Kläger hat Anspruch auf Prämienzahlungen für die Zeit bis zum 30. Juni 2024 im tenorierten Umfang.	186
a)	187
Zwischen den Parteien ist nicht streitig, dass der Kläger, wäre er nicht freigestellt worden und weiter als Cheftrainer eingesetzt worden, Anspruch auf die geltend gemachten Prämien gehabt hätte. Die übrigen Voraussetzungen für die Zahlung der streitgegenständlichen Prämien liegen vor.	188
Die Parteien haben den Ausschluss der Prämienzahlung für den Fall der Freistellung des Klägers nicht wirksam vereinbart. Die entsprechenden Regelungen sind gemäß § 308 Nr. 4 BGB unwirksam. Nach dieser Vorschrift ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen gemäß §§ 305 ff. BGB insbesondere eine Vereinbarung eines Rechts des Verwenders unwirksam, wonach er die versprochene Leistung ändern oder von ihr abzuweichen kann, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist.	189
Die Vereinbarung eines Änderungsvorbehalts ist nach dieser Regelung nur dann zumutbar, wenn es für die einseitige Änderung einen sachlichen Grund gibt und dieser sachliche Grund bereits in der Änderungsklausel beschrieben ist. Durch die Befugnis, die Punkteprämie im Falle einer Freistellung nicht mehr zu zahlen, wird in einem erheblichen Umfang in den	190

Kernbereich des Arbeitsverhältnisses eingegriffen. Die Punktprämie ist Bestandteil des für die Arbeitsleistung des Klägers zu zahlenden, im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Arbeitsentgelts.

Der vertraglich vereinbarte Wegfall der Punktprämie im Falle einer Freistellung verstößt gegen § 308 Nr. 4 BGB, wenn – wie hier – entweder der Anteil der wegfallenden Punktprämie an der Gesamtvergütung mehr als 25% betragen kann oder der Wegfall bei jeder Freistellung auch ohne Sachgrund erfolgen soll. Er ist in diesen Fällen unwirksam (Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 11. Oktober 2011 – 14 Sa 543/11 –, juris, Rn. 131, 146). Diese Rechtsprechung ist auch auf andere Prämien, deren Voraussetzungen unter der tatsächlichen Mitwirkung als Cheftrainer erzielt werden, übertragbar. Unterschiede, die eine andere Behandlung rechtfertigen würden, sind nicht erkennbar. 191

Zwischen den Parteien ist – soweit ersichtlich – nicht streitig, dass der vertraglich vereinbarte Wegfall von solchen Prämien im Falle einer Freistellung gegen § 308 Nr. 4 BGB verstoßen würde. Die Beklagte ist allerdings der Auffassung, §§ 305 ff. BGB seien vorliegend nicht einschlägig, sodass der vereinbarte Wegfall des Prämienanspruchs im Fall der Freistellung nicht wegen § 308 Nr. 4 BGB unwirksam sein könne. 192

Diese Auffassung ist unzutreffend. § 308 Nr. 4 BGB ist vorliegend anwendbar. Bei den Regelungen zum Entfall des Prämienanspruchs im Fall der Freistellung handelt es sich um AGB gemäß §§ 305 ff. BGB. Bei Arbeitsverträgen handelt es sich in aller Regel um vom Arbeitgeber gestellte AGB (ErfK/Preis, 25. Aufl. 2025, BGB § 310 Rn. 16). Dies gilt nicht, wenn die streitentscheidenden Regelungen zur Prämienzahlung und deren Ausschluss vom Kläger in den Vertrag eingeführt wurden (§ 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB) oder – wenn diese Regelungen nur zur einmaligen Verwendung bestimmt gewesen sein sollten – der Kläger trotz der Vorformulierung auf ihren Inhalt einen Einfluss nehmen konnte (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB). Das Einflussnehmen im Sinne des § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB entspricht dem Merkmal des Aushandelns nach § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB (ErfK/Preis, 24. Aufl. 2024, § 310 BGB Rn. 24). 193

Eine Vertragsbedingung wird vom Arbeitnehmer eingeführt, wenn sie auf Initiative bzw. freien Vorschlag des Arbeitnehmers vereinbart wird, was der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen hat (Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 11. Oktober 2011 – 14 Sa 543/11 –, Rn. 94, juris). 194

Eine Vertragsbedingung ist „ausgehandelt“ im Sinne von § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB, wenn der Verwender die betreffende Klausel inhaltlich ernsthaft zur Disposition stellt und dem Verhandlungspartner Gestaltungsfreiheit zur Wahrung eigener Interessen einräumt mit der realen Möglichkeit, die inhaltliche Ausgestaltung der Vertragsbedingungen zu beeinflussen. Das setzt voraus, dass sich der Verwender deutlich und ernsthaft zu gewünschten Änderungen der zu treffenden Vereinbarung bereit erklärt und dies dem Verwendungsgegner bei Abschluss des Vertrages bewusst war. „Aushandeln“ bedeutet mehr als verhandeln. Es genügt nicht, dass der Vertragsinhalt lediglich erläutert oder erörtert wird und den Vorstellungen des Vertragspartners entspricht. Bleibt es nach gründlicher Erörterung bei dem vorformulierten Text, weil der Betroffene nunmehr von der sachlichen Notwendigkeit überzeugt ist, so kann der Vertrag als das Ergebnis eines Aushandelns gewertet werden (Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 11. Oktober 2011 – 14 Sa 543/11 –, Rn. 96, juris). Die Möglichkeit der Einflussnahme muss sich auf die konkrete Klausel beziehen. Vorformulierte Bedingungen in einem Vertragswerk, die nicht ausgehandelt wurden, bleiben kontrollfähige Allgemeine Geschäftsbedingungen. Das folgt aus der Verwendung des Wortes „soweit“ in § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB (Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 11. Oktober 195

2011 – 14 Sa 543/11 –, Rn. 97, juris). Der Verwender muss darlegen und beweisen, dass es sich um ausgehandelte Vertragsbedingungen handelt. Es gelten die Grundsätze der abgestuften Darlegungslast. Beide Vertragspartner müssen sich substantiiert zu einem vom Verwender behaupteten „Aushandeln“ einlassen (Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 11. Oktober 2011 – 14 Sa 543/11 –, Rn. 98, juris).

Gemessen daran hat die Beklagte nicht hinreichend vorgetragen, um anzunehmen, der Kläger hätte die Regelungen zum Ausschluss der Prämienzahlungen im Fall der Freistellung eingeführt oder sie zumindest im Einzelnen mit der Beklagten ausgehandelt. 196

Der Kläger hat den streitigen Regelungen nicht eingeführt. Die Beklagte hat vorgetragen, der Kläger habe aufgrund langwieriger Verhandlungen die Möglichkeit besessen, auf sämtliche Vertragsbestandteile Einfluss zu nehmen. Das bloße Führen von Verhandlungen und deren Dauer dokumentieren jedoch nicht, dass der gesetzesfremde Kern der Klausel ernsthaft zur Disposition gestellt wurde. Es genügt nicht, dass der Vertragsinhalt erläutert oder erörtert wird. Dementsprechend hätte es der Beklagten obliegen, konkret darzulegen, aus welchen Gründen sich für den Kläger erkennbar ihre Bereitschaft ergab, gerade die Regelung zum Entfall der Prämien im Fall der Freistellung zur Disposition zu stellen. 197

Dies hat sie nicht getan. Der Kläger hat die Regelungen zum Prämienausschluss nicht dadurch eingeführt, dass er als Sportdirektor – so die Beklagte – sich über die Forderungen von Herrn T. geärgert haben und gesagt haben soll, als Trainer bei der Beklagten würde er sich so nicht verhalten. Zum einen ergibt sich hieraus nicht, dass es nach Vorstellung der Beklagten beim Abschluss eines neuen Trainervertrags nicht zwingend gewesen sein sollte, im Fall der Freistellung keine Prämien zu zahlen, dies mithin für sie ernsthaft zur Disposition stand. Zum anderen war der Kläger zum Zeitpunkt der vermeintlich von ihm gemachten Äußerungen als Sportdirektor in den Abschluss der Verträge mit dem Trainerteam involviert. In diesem Moment war er ein Gegenüber von Herrn T. und dem Lager der Beklagten zuzuordnen. Es ist nicht überraschend und nicht von erheblicher Bedeutung für spätere Vertragsverhandlungen zwischen dem Kläger und der Beklagten, wenn sich der Kläger in seiner alten Rolle über Forderungen von Herrn T. echauffiert haben sollte. Dies schließt nicht aus, dass er einen eigenen Vertrag, in dem die Prämienzahlung bei Freistellung nicht ausgeschlossen wäre, bevorzugt hätte. Im Gegenteil liegt dies eher nahe. 198

Die Parteien haben die streitgegenständlichen Prämienregelungen auch nicht ausgehandelt im Sinne von § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB. Die Beklagte trägt selbst vor, die Parteien seien sich während der Verhandlungen einig gewesen, dass sich der Ablauf nach Freistellung im Fall von Herrn T. beim Kläger nicht wiederholen solle. Von Beginn an hätten die Parteien beabsichtigt, Regelungen zu finden, die es – wie es schon im Fall von Herrn T. beabsichtigt war – ausschließen, dass im Fall der Freistellung des Klägers Prämien zu zahlen sind. 199

Folglich ging es letztlich lediglich darum, eine insbesondere nach Auffassung der Beklagten schon mit Herrn T. getroffene Regelung so zu formulieren, dass sie dieses Mal Bestand hat. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass eine ernsthafte Bereitschaft der Beklagten bestand, mit dem Kläger ggf. zu vereinbaren, dass auch im Fall seiner Freistellung die Prämien gezahlt werden. Vielmehr kam das für die Beklagte überhaupt nicht in Frage. Auch aus objektiver Sicht bestanden für den Kläger insofern keine Anhaltspunkte. Als Sportdirektor bekam er mit, dass die Beklagte von der Geltendmachung von Prämienansprüchen durch Herrn T. überrascht und davon ausgegangen war, dieser Anspruch bestehe im Fall der Freistellung nicht. In den Vertragsverhandlungen ging es auch aus Sicht des Klägers für die Beklagte lediglich darum, die schon zuvor bei der Beklagten bestehende Absicht dieses Mal wirksam zu vereinbaren. 200

An dem Vorliegen von AGB ändert nichts, dass der Kläger mit den Regelungen zum Ausschluss der Prämien bei Freistellung ausdrücklich einverstanden war. Ein Einverständnis ist zwingende Voraussetzungen für den Vertragsschluss. Dies gilt auch für AGB. Würden sich Einverständnis mit den zu vereinbarenden Regelungen einerseits und das Vorliegen von AGB andererseits ausschließen, wären die Regelungen der §§ 305 ff. BGB überflüssig. 201

Auch ist dem angeblichen Vorschlag des Klägers, er verzichte auf Prämienzahlungen im Fall seiner Freistellung, keine über den Vertragsschluss selbst hinausgehende Bedeutung beizumessen. Der Kläger hat gemäß den Formulierungen des Anstellungsvertrags auf die Prämienzahlungen im Fall der Freistellung verzichtet. Nur ist dieser „Verzicht“ unwirksam wegen § 308 Nr. 4 BGB. 202

b) 203

Der Kläger verhielt sich auch nicht widersprüchlich, wenn er sich trotz des Einverständnisses mit den Prämienregelungen auf deren Unwirksamkeit beruft. Vertragspartner dürfen ihre Rechtsansichten ändern. Ihnen steht es grundsätzlich frei, sich auf die Unwirksamkeit der von ihnen früher abgegebenen Erklärungen zu berufen. Ohne das Hinzutreten weiterer Umstände fehlt es an dem erforderlichen Vertrauenstatbestand, die Partei wolle die Willenserklärung oder das Rechtsgeschäft trotz der Unwirksamkeit gegen sich gelten lassen. Rechtsmissbräuchlich wird ein solches Verhalten erst dann, wenn dadurch für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (Jauernig/Mansel, 19. Aufl. 2023, BGB § 242 Rn. 50, beck-online). 204

Solche Umstände sind vorliegend nicht gegeben. Dagegen spricht, dass der Kläger seine angeblichen Äußerungen wie etwa, er sei nach Prüfung des Vertrags zu dem Ergebnis gekommen, der Vertrag sei in Ordnung, vor Vertragsschluss gemacht haben soll. Der Kläger musste damit rechnen, dass wenn er vor Vertragsschluss auf die Unwirksamkeit der Regelungen und auf ein etwaiges Berufen hierauf hingewiesen hätte, nicht Cheftrainer geworden wäre. Gegen das Schaffen eines Vertrauenstatbestands spricht weiter, wie bereits ausgeführt, dass der Kläger noch der Arbeitgeberseite zuzuordnen war, als er sich über das Verhalten von Herrn T. aufgeregt haben soll. 205

Unter anderem deswegen war die Beklagte nicht schutzbedürftig. Sie wusste, dass nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm der Ausschluss von Prämienzahlungen im Fall der Freistellung unter bestimmten Voraussetzungen unwirksam ist. Sie musste damit rechnen, dass sich der Kläger hierauf berufen könnte und angebliche, dem entgegenstehende vorige Beteuerungen der Verhandlungssituation geschuldet sein könnten. Sie hätte der Aussage des Klägers, für ihn seien die Prämienregelungen in Ordnung und rechtssicher formuliert, keine maßgebliche Bedeutung zumessen dürfen. Es hätte ihr klar sein müssen, dass der Kläger vor Vertragsschluss hinsichtlich eines für ihn so bedeutsamen Postens nicht auf eine mögliche Berufung auf unwirksame Klauseln hinweisen würde. 206

c) 207

Die Prämienzahlungen sind nicht teilweise ausgeschlossen, weil die Beklagte ihre Willenserklärung zum Abschluss des Anstellungsvertrags anfocht. Der Beklagten stand kein Recht zur Anfechtung zu, das zur Nichtigkeit ihrer Willenserklärung gemäß § 142 Abs. 1 BGB und damit zur Nichtigkeit des Anstellungsvertrags hätte führen können. Insbesondere stand ihr kein Recht zur Anfechtung gemäß § 123 Abs. 1 Alt. 1 BGB zu. Danach kann seine Willenserklärung anfechten, wer zu ihrer Abgabe durch arglistige Täuschung bestimmt 208

worden ist.

Die Beklagte ist nicht in diesem Sinne getäuscht worden. Zwar kann grundsätzlich die Täuschung über innere Beweggründe und Motive zur Anfechtung berechtigen (Erman/Arnold, BGB-Kommentar, 17. Auflage 2023, § 123 BGB Rn. 12). Dies wird etwa in dem Fall angenommen, in dem ein Vertragspartner darüber täuscht, zur Zahlung eines vereinbarten Kaufpreises willens oder fähig zu sein (vgl. Erman/Arnold, BGB-Kommentar, 17. Auflage 2023, § 123 BGB Rn. 12). Eine Täuschung kann auch konkludent, also durch schlüssiges Verhalten erfolgen (Erman/Arnold, BGB-Kommentar, 17. Auflage 2023, § 123 BGB Rn. 12). 209

Dies ist mit dem vorliegenden Fall nicht vergleichbar. Den in dem genannten Beispiel täuscht der Vertragspartner über ein nicht von der Rechtsordnung gedecktes Verhalten. Es ist grundsätzlich nicht rechtmäßig, einen wirksam geschlossenen Vertrag nicht zu erfüllen. Der Gläubiger kann dementsprechend seine Ansprüche ggf. gerichtlich und durch Zwangsvollstreckung durchsetzen. Es ist aber nach allgemeiner Auffassung rechtmäßig, sich auf die Unwirksamkeit von vereinbarten Regelungen zu berufen. Dies ergibt sich beispielsweise aus §§ 134, 138 BGB. Diese Regelungen, die ein zunächst vorgenommenes Rechtsgeschäft wie etwa einen Vertrag voraussetzen, wären sinnlos, wenn die Vornahme eines Rechtsgeschäfts dazu führen würden, dass die Beteiligten sich auf die Unwirksamkeit nicht berufen dürften. Eine Erklärung etwa vor Abschluss eines Vertrags, die Geltendmachung etwaiger unwirksamer Regelungen bleibe vorbehalten, ist – insbesondere von Arbeitnehmern vor Vertragsschluss – nicht geschuldet. Arbeitnehmer sind gerade in der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses besonders schutzwürdig. Sie sollen nicht von einem Arbeitsverhältnis (ggf. nachträglich) ausgeschlossen werden, weil sie sich, etwa um sich Chancen auf die Anstellung zu erhalten, auch mit der Vereinbarung bekanntermaßen unwirksamer Klauseln einverstanden erklärten. 210

d) 211

Die Prämienansprüche sind nicht teilweise wegen der in § 3 Ziff. 1 Anstellungsvertrag geregelten Ausstiegsklausel ausgeschlossen, wonach bei einer vorzeitigen Beendigung auf Veranlassung des Arbeitgebers 50% der ausstehenden Bezüge (Grundvergütung ohne Prämien und/oder Sonderzahlungen, Fahrkosten entfallen) bis zum Vertragsende als Abfindung an den Arbeitnehmer zu zahlen sind. Zwar endet das Arbeitsverhältnis aufgrund Kündigung vorzeitig vor Vertragsende (siehe dazu unten, Ziff. B. II. 1.). Die ausstehenden Bezüge im Sinne in § 3 Ziff. 1 Anstellungsvertrag können allerdings allenfalls Vergütungsansprüche für die Zeit nach dem 31. Juli 2024 sein. Für diese Zeit bestehen keine Vergütungsansprüche (siehe dazu unten, Ziff. B. II. 3.). 212

2. 213

Das Arbeitsverhältnis endete nicht aufgrund arbeitsvertraglicher Befristung mit Ablauf des 30. Juni 2024. Die Befristungsabrede in § 2 Ziff. 1 Anstellungsvertrag ist wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam. Die Parteien haben den Anstellungsvertrag erst am 23. Januar 2023 und damit nach dem Arbeitsantritt des Klägers als Cheftrainer am 1. Januar 2023 unterzeichnet. 214

Eine formnichtige Befristungsabrede lässt sich nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht dadurch nachträglich heilen, dass die Parteien das nicht schriftlich Vereinbarte nach der Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer schriftlich niederlegen. In diesem Fall ist die zunächst der Schriftform nicht entsprechende Befristungsabrede nach § 14 Abs. 4 TzBfG, § 125 Satz 1 BGB nichtig mit der Folge, dass bei 215

Vertragsbeginn nach § 16 Satz 1 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Die spätere schriftliche Niederlegung der zunächst formnichtig vereinbarten Befristung führt nicht dazu, dass die Befristung rückwirkend wirksam wird. Dadurch kann allenfalls das bei Vertragsbeginn nach § 16 Satz 1 TzBfG unbefristet entstandene Arbeitsverhältnis nachträglich befristet werden. Hierzu sind allerdings auf die Herbeiführung dieser Rechtsfolge gerichtete Willenserklärungen der Parteien erforderlich. Daran fehlt es in der Regel, wenn die Parteien nach Vertragsbeginn lediglich eine bereits zuvor formunwirksam vereinbarte Befristung in einem schriftlichen Arbeitsvertrag niederlegen. Dadurch wollen sie im Allgemeinen nur das zuvor Vereinbarte schriftlich festhalten und keine eigenständige rechtsgestaltende Regelung treffen (BAG, Urteil vom 15. Februar 2017 – 7 AZR 223/15 –, Rn. 38, juris).

Anders verhält es sich allerdings, wenn die Parteien vor Vertragsbeginn und vor Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags keine Befristung vereinbart haben, oder wenn sie formunwirksam eine Befristungsabrede getroffen haben, die inhaltlich mit der in dem später unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag enthaltenen Befristung nicht übereinstimmt. In diesem Fall wird in dem schriftlichen Arbeitsvertrag nicht lediglich eine zuvor formunwirksam vereinbarte Befristung schriftlich niedergelegt, sondern eine davon abweichende und damit eigenständige Befristungsabrede getroffen, durch die das zunächst bei Vertragsbeginn unbefristet entstandene Arbeitsverhältnis nachträglich befristet wird. Entspricht die Vertragsurkunde den Voraussetzungen des § 126 BGB, ist die Befristung dann nicht wegen eines Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam (BAG, Urteil vom 15. Februar 2017 – 7 AZR 223/15 –, Rn. 39, juris). 216

Danach erfüllt die in dem am 23. Januar 2023 unterzeichneten Anstellungsvertrag enthaltene Befristungsabrede die Anforderungen an die Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG nicht. Es handelt sich lediglich um die schriftliche Niederlegung einer zuvor formunwirksam vereinbarten Befristung. Die Parteien hatten sich bereits am 9. Dezember 2022 auf eine Tätigkeit des Klägers als Cheftrainer bei der Beklagten mit einer Befristung zum 30. Juni 2024 geeinigt und dies auch entsprechend öffentlich mitgeteilt. Der Kläger begann in Übereinstimmung mit dem Anstellungsvertrag spätestens am 1. Januar 2023 seine Arbeit als Cheftrainer bei der Beklagten. Die nach Arbeitsaufnahme beiderseits unterzeichnete Befristungsabrede stimmt mit der zunächst formunwirksam vereinbarten Befristung überein. 217

Auf die Wirksamkeit der arbeitsvertraglich geregelten Verlängerungstatbestände (§ 2 Ziff. 3 - 5 Anstellungsvertrag) kommt es danach nicht an. 218

II. 219

Im Übrigen war die Klage abzuweisen. 220

1. 221

Das Arbeitsverhältnis endete am 31. Juli 2024 aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 27. Juni 2024. Es liegen in der Person des Klägers bedingte Gründe gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG vor. 222

a) 223

Die Kündigung vom 27. Juni 2024 muss der Kläger gegen sich als im Juni 2024 zugegangen gelten lassen. Die Beklagten hat unter Berufung auf ein Einwurfeinschreiben behauptet, dass die Kündigung am 29. Juni 2024 an der alten Adresse des Klägers eingeworfen worden sein 224

soll. Dem ist der Kläger nicht hinreichend entgegengetreten.

Zwar hatte der Kläger im Juni 2024 zum Zeitpunkt des behaupteten Kündigungszugangs seinen Wohnsitz gewechselt. Dies spricht jedoch vorliegend nicht dagegen, vom Zugang der Kündigung vom 27. Juni 2024 noch im Juni 2024 auszugehen. Wechselt der Arbeitnehmer die Wohnung, ohne dies dem Arbeitgeber anzuzeigen, kann die Verzögerung der Zustellung zu Lasten des Arbeitnehmers gehen. Bei einer Verzögerung des Zuganges muss der Empfänger die Erklärung zu einem früheren Zeitpunkt als zugegangen gegen sich gelten lassen, wenn es ihm nach Treu und Glauben verwehrt ist, sich auf eine Verspätung des Zuganges zu berufen, für die er selbst durch sein Verhalten die alleinige Ursache gesetzt hat. Ein solcher Fall ist anzunehmen, wenn das Zugangshindernis dem Empfänger zuzurechnen ist, der Erklärende nicht damit zu rechnen brauchte und er nach Kenntnis von dem noch nicht erfolgten Zugang unverzüglich erneut eine Zustellung vorgenommen hat (BAG, Urteil vom 18. Februar 1977 – 2 AZR 770/75 –, Rn. 24, juris). 225

Das Zugangshindernis ist vorliegend dem Kläger zuzurechnen. Er hatte die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, seinen Umzug mitzuteilen (LAG Köln, Beschluss vom 17.08.2001 – 7 Ta 47/01). Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte mit einem Umzug rechnete oder rechnen musste. Schließlich nahm sie unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern, § 121 Abs. 1 Satz 1 BGB) nach Kenntnis vom Umzug eine erneute Zustellung einer Kündigung vor. Der Kläger teilte der Beklagten mit E-Mail vom 5. Juli 2024 seinen Umzug mit. Mit Schreiben vom 5. Juli 2024 sprach die Beklagte erneut eine Kündigung aus, die dem Kläger spätestens am 11. Juli 2024 zugestellt wurde. Anhaltspunkte für ein schuldhaftes Zögern bestehen nicht, wenn weniger als eine Woche nach Kenntnis der neuen Adresse bereits ein neues Kündigungsschreiben zugestellt ist. 226

Hinzu kommt, dass der Kläger behauptet hat, eine Nachsendung in Auftrag gegeben zu haben. Wenn diese nicht erfolgt, geht dies zu seinen Lasten. 227

Unbeachtlich ist, ob sich der Kläger im Juni 2024 in Reha befand. Für den Zugang ist die Kenntnisnahme einer Erklärung unter gewöhnlichen Umständen maßgeblich (NK-ArbR/Boemke, 2. Aufl. 2023, BGB § 130 Rn. 11). 228

b) 229

Die Kündigung ist nicht wegen § 2 Ziff. 6 Anstellungsvertrag unwirksam, wonach das befristete Arbeitsverhältnis nicht ordentlich kündbar ist. Gemäß § 16 Satz 1 TzBfG ist Folge einer unwirksamen Befristung, dass der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt. Er kann dann grundsätzlich vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, § 16 Satz 2 TzBfG. 230

Danach konnte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 2024 kündigen. Die Befristung ist vorliegend nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam (siehe zur Unwirksamkeit der Befristung oben unter B. II. 2). Die Befristung des Anstellungsvertrags wäre gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG wegen der Eigenart der Arbeitsleistung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt gewesen. 231

aa) 232

233

Die Arbeitsleistung eines Cheftrainers weist Besonderheiten auf, aus denen sich ein berechtigtes Interesse der Beklagten an einer lediglich befristeten oder auflösend bedingten Anstellung ergibt.

Nicht jegliche Eigenart der Arbeitsleistung ist geeignet, die Befristung oder auflösende Bedingung eines Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Nach der dem TzBfG zugrundeliegenden Wertung ist der unbefristete Arbeitsvertrag der Normalfall und der befristete Vertrag die Ausnahme. Daher kann die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn die Arbeitsleistung Besonderheiten aufweist, aus denen sich ein berechtigtes Interesse der Parteien, insbesondere des Arbeitgebers, ergibt, statt eines unbefristeten nur einen befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsvertrag abzuschließen. Diese besonderen Umstände müssen das Interesse des Arbeitnehmers an der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses überwiegen. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG erfordert daher eine Abwägung der beiderseitigen Interessen, bei der auch das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen ist (BAG, Urteil vom 1. Juni 2022 – 7 AZR 151/21 –, Rn. 21, juris).

234

Das Bundesarbeitsgericht hat vor Inkrafttreten des TzBfG mit Urteil vom 19. Juni 1986 (– 2 AZR 570/85 –, Rn. 14, 20 f., 29, juris) zu dem Arbeitsvertrag eines Landestrainers im Fechtssport entschieden, dass die Befristung von Arbeitsverträgen sachlich gerechtfertigt sei, wenn bei Abschluss ersichtlich gewesen sei, dass sowohl die Befristung als auch die Zeitdauer des Vertrages entweder im Arbeitsleben üblich sei, sofern dies der Auffassung verständiger und verantwortungsbewusster Vertragspartner entspreche, oder nach den konkreten, sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalls sachlich gerechtfertigt sei. Eine Üblichkeit der Befristung von Trainerverträgen sei nach der Auffassung verständiger und verantwortungsbewusster Vertragspartner zu bejahen, wenn es sich bei Trainertätigkeit um einen sog. Verschleißtatbestand handele wie dies bei der Tätigkeit von künstlerischen Bühnenmitgliedern bejaht werde. Die meisten Sporttrainer würden nach Ablauf eines unterschiedlich langen Zeitraums die Fähigkeit, die von ihnen betreuten Sportler zu besonderen oder gar zu Höchstleistungen zu motivieren, verlieren, so dass trotz unverminderter eigener Anstrengung und größtem Pflichtbewusstsein das von beiden Parteien des Trainervertrags gewollte Ziel verfehlt werde.

235

In dem Urteil vom 15. April 1999 (– 7 AZR 437/97 –, juris, Rn. 12, 13) hat das Bundesarbeitsgericht festgehalten, dass der Befristungsgrund eines Verschleißes sich durch das Bedürfnis, den auf Dauer im Kader verbleibenden Sportler mit den Anforderungen eines anderen Trainers vertraut zu machen, rechtfertigen könne. Der drohende Verschleiß der persönlichen Beziehung des Trainers zu den einzelnen Sportlern könne das Auswechslungsbedürfnis begründen, dem die Befristungsabrede Rechnung tragen soll.

236

Im Bereich des Profifußballs rechtfertige die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung der Arbeitsverträge, so das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 16. Januar 2018, bei solchen Arbeitnehmern, die sportliche Höchstleistungen schuldeten und deren Arbeitsleistung deshalb von vornherein nur für eine begrenzte Zeit erbracht werden könne. Während ein Arbeitnehmer üblicherweise unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten müsse, würden im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzenfußball von dem Lizenzspieler sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet. Die Zuschauer, von deren Interesse der Profifußball – auch wirtschaftlich – abhängig ist, wollten Fußballspiele auf möglichst hohem Niveau sehen. Sie erwarteten, dass jeder Spieler durch Spitzenleistungen zum erhofften Erfolg ihrer Mannschaft

237

beiträge (BAG, Urteil vom 16. Januar 2018 – 7 AZR 312/16 –, Rn. 18, juris).

- bb) 238
- Unter Beachtung der oben genannten Grundsätze ist die Befristung von Cheftrainern im professionellen Fußball durch die Eigenart der Arbeitsleistung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. Auch die Regionalliga zählt zum professionellen Fußball, da bereits dort Spieler und Trainer ihren Lebensunterhalt durch ihre Tätigkeit als Spieler oder Trainer bestreiten und ein erhebliches Zuschauerinteresse besteht, vgl. den Zuschauerschnitt bei der Beklagten in der letzten Regionalligasaison, der bei der Beklagten teilweise Bundesliga-Niveau erreicht. 239
- Der Profisport, insbesondere im Fußball, ist von einer hohen Erwartungshaltung an die nach außen für ein Publikum sichtbaren Leistungen der Sportler geprägt. Die Akteure und sonstigen Beteiligten (Vereinsfunktionäre etc.) selbst, aber auch die Medien und das Publikum erwarten von den Spielern und den Trainern nicht etwa eine Leistung mittlerer Art und Güte (vgl. § 243 Abs. 1 BGB), sondern Spitzenleistung und das vollständige Abrufen des Leistungsvermögens. Der Profisport und insbesondere der Fußball unterliegen durch die mediale Begleitung der dauerhaften Wahrnehmung, in der kurzfristige Leistungsschwankungen entscheidende Bedeutung haben und vom Publikum bemerkt werden. Das Abschneiden in Liga- oder Pokalwettbewerben, beispielsweise Auf- oder Abstieg in höhere oder niedrigere Ligen, ist nicht nur von entscheidender sportlicher, sondern auch wirtschaftlicher Bedeutung. 240
- Das rechtfertigt nicht lediglich eine Befristung der Arbeitsverträge mit den Sportlern und insbesondere Fußballerspielern. Es ist die Aufgabe des Cheftrainers einer professionellen Sport- und insbesondere Fußballmannschaft, dafür zu sorgen, dass die Spieler die geforderten Spitzenleistungen abrufen. Hierfür ist er als der zentrale, prägende Leiter der Mannschaft zuständig. Er ist verantwortlich für die Leitung des Trainings, die personelle und taktische Aufstellung der Mannschaft und die Spielvorbereitung. Zur Aufstellung der Mannschaft gehört es, ihr ein Spielkonzept zu vermitteln, das zu den vorhandenen Spielern passt und das Abrufen des Leistungspotentials der Mannschaft ermöglicht. Aus diesem Grund ist der Cheftrainer in der Regel, wie auch der Kläger laut seines Anstellungsvertrags, bei der Kaderplanung unterstützend tätig. Zur Spielvorbereitung gehört es unter anderem, die Spieler nicht nur durch die richtige Taktik und Aufstellung, sondern auch psychologisch in die Lage zu versetzen, Spitzenleistungen zu erbringen. Es ist anerkannt, dass die psychologische Verfasstheit der Spieler maßgeblich für die erbrachten Leistungen ist. Der Cheftrainer kann und muss hierauf durch psychologische Führung und seine Persönlichkeit entscheidenden Einfluss nehmen. 241
- Es ist jedenfalls nach Auffassung der Akteure in der Branche (Führungskräfte und Sachverständige in Fußballvereinen), der Medien und des Publikums so, dass Cheftrainer die Fähigkeit, die von ihnen betreuten Sportler zu besonderen oder gar zu Höchstleistungen zu motivieren, verlieren können, so dass trotz unverminderter eigener Anstrengung und größtem Pflichtbewusstsein das von beiden Parteien des Trainervertrags gewollte Ziel verfehlt wird. Es wird angenommen, dass die persönliche Beziehung des Trainers zu den einzelnen Sportlern sich verändern kann – „der Trainer die Mannschaft nicht mehr erreicht“ –, und das Abrufen von Spitzenleistungen durch ihn nicht mehr möglich erscheint, ohne das im Einzelnen festgestellt werden könnte, worin dies begründet ist (vgl. Ascheid/Preis/Schmidt/Backhaus, 7. Aufl. 2024, § 14 TzBfG Rn. 419). 242

Das Erfordernis, dass die Spieler als Individuum und im Kollektiv Spitzenleistungen erbringen müssen, macht es für den Betreiber der Fußballmannschaft erforderlich, kurzfristig reagieren zu können, wenn diese Spitzenleistungen nachlassen oder ausbleiben. Ein kurzfristiger Austausch wesentlicher Teile der Mannschaft ist nicht möglich. Der realistischere Weise größte Hebel ist insofern der Austausch des Cheftrainers. Dies entspricht wie gesagt der Auffassung bei Akteuren in der Branche, den Medien und dem Publikum. Es ist auch sachlich begründet. Cheftrainer haben in der Regel eine bestimmte Vorstellung von der Art, wie sie die Mannschaft taktisch und personell spielen lassen und psychologisch einstellen. Es kann sein, dass diese Art – aus welchen (zufälligen) Gründen auch immer – nicht (mehr) zu den vorhandenen Spielern passt. Dies kann auch abrupt geschehen, etwa durch bestimmte Misserfolge oder persönliche Auseinandersetzungen. Es ist praktisch in der Regel nicht möglich, die Gründe hierfür rechtzeitig im Detail zu identifizieren (wenn das überhaupt möglich ist) und dann zu reagieren. Eine kurzfristige Reaktion ist im Fußball, zumal im professionell betriebenen, teilweise unabdingbar, etwa, weil der Abstieg droht oder der Aufstieg winkt. Hierüber wird ggf. innerhalb weniger Spiele entschieden, sodass eine kurzfristige Leistungssteigerung erforderlich sein kann, zumal dies insbesondere vom Publikum gefordert wird.

Der Austausch des Cheftrainers kann dazu führen, dass die damit einhergehende andere Art 244 von Spielweise und psychologischer Einstellung wieder mit der vorhandenen Mannschaft harmonisiert und die Erbringung von Spitzenleistung wieder möglich ist. Zudem werden bei einem Tausch des Trainers die Spieler nicht nur das Bedürfnis haben, sich dem Trainer durch ihre beste Leistung zu zeigen, sondern sind im Sinne ihres sportlichen Bestehens dazu gehalten. Ein Trainerwechsel kann daher die Leistungsbereitschaft der Mannschaft insbesondere dadurch wieder entfachen, dass zuvor in der Aufstellung gesetzte Spieler ihren Platz behaupten und nicht gesetzte Spieler diesen erkämpfen wollen. Dieser Effekt mag sich zwar mittel- bis langfristig wieder einstellen, da sich auch beim neuen Trainer eine bevorzugte Spielweise nebst Aufstellung etablieren wird. Kurzfristig aber – und hierauf kommt es im Profifußball oft entscheidend an – kann der Trainerwechsel zu einer Erhöhung der Leistungsbereitschaft der gesamten Mannschaft führen.

Die Praxis zeigt, dass die Wichtigkeit des einzelnen Cheftrainers bei professionellen 245 Fußballmannschaften anerkannt ist. Cheftrainern wird mittlerweile häufig ein mit den Leistungsträgern unter den Spielern vergleichbares Gehalt gezahlt. Zudem werden für sie ebenfalls wie bei Spielern Ablösezahlungen geleistet.

Dem oben dargestellten Bedürfnis der Betreiber der Fußballmannschaft kann nicht dadurch 246 ausreichend Rechnung getragen werden, dass ein Arbeitgeber einen unbefristeten Vertrag kündigen kann. Wie dargestellt, ist in der Regel nicht feststellbar, inwiefern dem Cheftrainer ein Vorwurf an der Erfolglosigkeit zu machen ist oder es überhaupt an seiner Person liegt. Dem Betreiber der Fußballmannschaft bleibt allerdings in der Regel keine andere Möglichkeit, als dem Misserfolg bzw. den nicht abgerufenen Spitzenleistungen der Spieler dadurch entgegenzuwirken oder es zumindest zu versuchen, indem der Cheftrainer ausgetauscht wird.

Die Interessen der Cheftrainer werden hierdurch ausreichend berücksichtigt. Im Bereich der 247 Cheftrainer ist es gewissermaßen systemimmanent, die Verträge aus den oben genannten Gründen zu befristen. Aufgrund dessen herrscht im Bereich der Cheftrainer eine deutlich größere Fluktuation als im normalen Arbeitsleben. Die Wahrscheinlichkeit, seinen Cheftrainerposten in der einen Mannschaft nach relativ kurzer Zeit einzubüßen, ist zwar recht groß. Gleichzeitig ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein anderer Cheftrainerposten aufgrund

eines ablaufenden befristeten Vertrags in einer anderen Mannschaft frei wird, ebenfalls recht groß. Entspricht die Befristung von Trainerverträgen jedenfalls innerhalb einer Branche allgemeiner Handhabung, ist der Nachteil der Befristung für den Einzelnen deutlich geringer, als in einem Arbeitsmarkt, in dem ansonsten unbefristete Verträge die Regel sind.

Die oben angeführten Erwägungen mögen nicht jede beliebige Dauer von Befristungen rechtfertigen. Gerechtfertigt ist gleichwohl eine Befristungsdauer, die im Fall einer angenommenen Erfolgslosigkeit des Cheftrainers das finanzielle Risiko des Fußballvereins begrenzt, wenn der Cheftrainer nicht mehr eingesetzt wird. Wo die genaue Grenze hierfür liegt, muss nicht entschieden werden. Die Befristungsdauer von 1,5 Jahren ist jedenfalls gerechtfertigt. In dieser Zeit kann sich zeigen, ob Cheftrainer und Mannschaft in der Zusammenarbeit funktionieren oder ob eine Trennung zum Abruf von Spitzenleistungen der Spieler erforderlich ist. 248

c) 249

Es ist ein Kündigungsgrund im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG gegeben. Die Kündigung ist aus personenbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. 250

aa) 251

Setzen Tätigkeiten für ihre Ausübung voraus, dass der Arbeitnehmer über eine Genehmigung oder Zulassung verfügt, kann deren Fehlen oder der Verlust eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht mehr ausüben kann und infolgedessen die Eignung zur vertragsgemäßen Leistung verliert (BeckOGK/Seiwerth/Wenning, Stand: 1.9.2024, § 1 KSchG Rn. 584 f.). 252

Ist der Wegfall oder das Fehlen der Erlaubnis nicht endgültig, kommt es darauf an, ob mit der Wiedererlangung der Erlaubnis in absehbarer Zeit zu rechnen ist (BeckOGK/Seiwerth/Wenning, 1.9.2024, KSchG § 1 Rn. 587; Linck/Krause/Bayreuther/Krause, 16. Aufl. 2019, § 1 KSchG Rn. 308; Ascheid/Preis/Schmidt/Vossen, 7. Aufl. 2024, KSchG § 1 Rn. 246). 253

Wenn der Arbeitnehmer anderweitig beschäftigt werden kann, insbesondere zur Überbrückung der Zeit ohne Erlaubnis, ist eine Kündigung unverhältnismäßig (BeckOGK/Seiwerth/Wenning, Stand: 1.9.2024, KSchG § 1 Rn. 588). 254

Im Rahmen der Interessenabwägung kann Bedeutung erlangen, dass der Arbeitgeber für die Beantragung der Verlängerung der bestehenden Erlaubnis zuständig war (BeckOGK/Seiwerth/Wenning, Stand: 1.9.2024, KSchG § 1 Rn. 588). 255

bb) 256

Nach den oben dargestellten Grundsätzen besteht ein personenbedingter Kündigungsgrund gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, weil der Kläger nicht über die für die Cheftrainerposition in der 3. Liga erforderliche Lizenz verfügt. 257

Es ist unstreitig, dass der Kläger über die erforderliche Pro Lizenz nicht verfügt. Es war zum Zeitpunkt der Kündigung nicht absehbar, dass er diese erwerben würde. Zum Zeitpunkt der Kündigungen (und auch im weiteren Verlauf) war er nicht für einen entsprechenden Lehrgang angemeldet. Hinzu kommt, dass eine Anmeldung nicht automatisch zu einem späteren Erwerb der begehrten Trainerlizenz führt. 258

259

Eine Beschäftigung zur Überbrückung für die Zeit, in der der Kläger über die Pro Lizenz nicht verfügt, kam nicht in Betracht. Es war zum Zeitpunkt der Kündigung nicht absehbar, ob und ggf. wann der Kläger die für die 3. Liga erforderliche Trainerlizenz erwerben würde. Es bestanden auch keine Hinweise darauf, ob und ggf. wann die 1. Fußballmannschaft der Beklagten in die Regionalliga absteigt (insoweit verfügt der Kläger über die erforderliche A-Lizenz).

Es war nicht Aufgabe der Beklagten, für den Kläger für den Erwerb der Pro Lizenz zu sorgen. 260
Vielmehr war und ist dies in seiner Verantwortung und Zuständigkeit. Es ist der Beklagten überhaupt nicht möglich, für den Kläger die Trainerlizenz zu erwerben, da dies seine persönliche Anmeldung und Teilnahme zu bzw. an einem Lehrgang erfordert. Dementsprechend sagte die Beklagte arbeitsvertraglich lediglich ihre finanzielle Unterstützung zu (§ 4 Ziff. 3.1 Anstellungsvertrag) für den Fall, dass der Kläger den Pro Lizenz-Lehrgang absolviert.

Die verpasste Anmeldung beim Pro Lizenz-Lehrgang im August 2023 hat der Kläger zu 261
verantworten. Die vom Kläger behauptete verspätete Zuleitung der angefragten Unterlagen durch die Beklagte steht der Wirksamkeit der Kündigung nicht entgegen. Jedenfalls fehlte es hinsichtlich der rechtzeitigen Anmeldung zum Lehrgang an den klägerseits erforderlichen Bemühungen.

Zum einen hat der Kläger nicht konkretisiert, welche Unterlagen (im Original) für eine 262
ordnungsgemäße Bewerbung für den Lehrgang erforderlich waren und woraus sich dies ergibt, etwa aus einer Ordnung des DFB für den Pro Lizenz-Lehrgang. Der Kläger hat auch nicht konkretisiert, mit welchen Unterlagen er sich wann bewarb. Es ist nicht nachvollziehbar, ob seine Bewerbung überhaupt an den nicht rechtzeitig von der Beklagten an ihn gelangten Unterlagen scheiterte oder ob sie ohnehin gescheitert wäre.

Zum anderen mag es sein, dass der Kläger wenige Tage vor Bewerbungsschluss bei der 263
Beklagten darum gebeten hatte, noch seiner Behauptung nach erforderliche Unterlagen für die Anmeldung auszustellen, und die Beklagte diese erst nach Schluss des Bewerbungsfensters an ihn übersandte. Abgesehen davon, dass der Beklagten nicht ohne weiteres eine treuwidrige Vereitelung der rechtzeitigen Bewerbung im Sinne von § 162 BGB unterstellt werden kann – hierzu fehlt es an konkreten Anhaltspunkten –, hätten dem Kläger stärkere Bemühungen obliegen, seine ordnungsgemäße, insbesondere rechtzeitige Anmeldung zum Lehrgang sicherzustellen.

Nach Vortrag des Klägers meldete er sich zuletzt wenige Tage vor Bewerbungsschluss bei 264
der Beklagten und bat um die Ausstellung einiger angeblich noch erforderlicher Unterlagen. Er hätte zu diesem Zeitpunkt in Betracht ziehen müssen, dass die Beklagte auf seine Anfrage – aus welchen Gründen auch immer – nicht rechtzeitig reagiert. Es war zu diesem Zeitpunkt nicht mehr ausgeschlossen, dass die Unterlagen und/oder insbesondere etwaig erforderliche Unterschriften aufgrund von Urlaub oder sonstiger Abwesenheit nicht rechtzeitig versandt bzw. eingeholt werden könnten. Aus diesem Grund hätte es dem Kläger obliegen, bei der Beklagten etwa telefonisch den Bearbeitungsstand seiner Anfrage zu erfragen und sich ggf. beim DFB melden können, dass er sich aufgrund möglicherweise unzureichender Mitwirkung der Beklagten innerhalb der Frist nicht rechtzeitig wird bewerben können. Er hätte auch eine Bewerbung, soweit er sie schon vervollständigen konnte ohne Mitwirkung der Beklagten, an den DFB übermitteln können.

Dies gilt zumal, weil es sich bei den angefragten Unterlagen teilweise um Unterlagen 265
gehandelt haben soll, deren Informationen der Kläger ohne weiteres selbst an den DFB hätte

übermitteln können unter Hinweis darauf, dass er das Original nachreichen müsse. Der „Nachweis über die vertragliche Grundlage einer Trainertätigkeit“ dürfte der Anstellungsvertrag sein, der ihm ebenfalls im Original vorliegen dürfte. Der Nachweis über die Mitgliedschaft im Verein mag ihm nicht vorgelegen haben, jedoch dürfte diese Mitgliedschaft für den DFB erstens nachvollziehbar gewesen sein und zweitens hätte sie auch im Wege der eidesstattlichen Versicherung glaubhaft gemacht werden können. Was die „Bescheinigung für das Zulassungsverfahren Pro-Lizenz“ sein soll, erschließt sich nicht.

Als letztes Mittel hätte der Kläger die geforderten Unterlagen auch durch einstweilige Verfügung zu erlangen versuchen können. 266

Dem kann nicht entgegengehalten werden, dass der Kläger die Anmeldefrist möglicherweise trotz aller Bemühungen nicht hätte gewahrt haben bzw. der DFB ihn gleichwohl nicht zum Lehrgang hätte zulassen können. Dieser Einwand ist hypothetisch und nicht überprüfbar, weil der Kläger eben die von ihm zu erwartenden Bemühungen nicht leistete. 267

Die Kündigung war nicht deshalb unwirksam, weil der Kläger aufgrund der Freistellung ab dem 19. August 2023 nicht über die Ausnahmeregelung des § 11 Ziff. 5 der DFB-Ausbildungsordnung als Aufstiegstrainer für ein Jahr in der 3. Liga trainieren konnte. Diese setzt voraus, dass der Kläger die letzten zehn Pflichtspiele der Saison 2023/2024 hauptverantwortlicher Cheftrainer für die Aufstiegs Mannschaft der Beklagten war. Auch hier zeigte der Kläger nicht die ihm obliegenden erforderlichen Bemühungen, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, bei der Beklagten als Cheftrainer tätig sein zu können. Weil der Erwerb der Pro Lizenz in seiner Verantwortung und nicht in der der Beklagten liegt, hätte der Kläger zumindest versuchen müssen, die Cheftrainer-Position wiederzuerlangen. Spätestens in der E-Mail vom 2. September 2023 bot der Kläger der Beklagten seine Arbeitsleistung an. Erst mit Klageerweiterung vom 2. Mai 2024 hat er einen Weiterbeschäftigungsanspruch im ordentlichen Verfahren geltend gemacht. Zu diesem Zeitpunkt und auf diesem Weg war es nicht mehr möglich, die Voraussetzungen des § 11 Ziff. 5 Ausbildungsordnung zu erfüllen. In der Zwischenzeit hätte es dem Kläger obliegen, nachdem er gemerkt haben muss, dass die Beklagte auf seine Arbeitsleistung verzichtet, im einstweiligen Verfügungsverfahren seinen Beschäftigungsanspruch geltend zu machen. Für diesen hätte es jedenfalls aufgrund der zitierten Ausnahmeregelung wohl einen Verfügungsgrund gegeben. 268

Die obigen Erwägungen gelten im besonderen Maße, weil die zitierte Ausnahmeregelung aufgrund der vom Kläger verpassten Bewerbungsfrist zur ordentlichen Teilnahme am Pro Lizenz-Lehrgang seine letzte Chance war, die Pro Lizenz rechtzeitig zu erlangen. 269

Dem kann nicht entgegengehalten werden, die Beklagte hätte den Kläger ohnehin nicht mehr als Cheftrainer eingesetzt. Zunächst ist dieses Argument rein hypothetisch, da es ohne Durchführung des Eilverfahrens nicht überprüft werden konnte. Zudem scheint der Kläger selbst davon auszugehen, dass ein Weiterbeschäftigungsanspruch für ihn durchsetzbar ist, da er ihn letztlich selbst gestellt hat. 270

2. 271

Die Klage gegen die Kündigung vom 5. Juli 2024 ist unbegründet, weil diese das Arbeitsverhältnis zum 31. August 2024 beenden sollte. Zu diesem Zeitpunkt war das Arbeitsverhältnis bereits jedenfalls durch die Kündigung vom 27. Juni 2024 beendet. 272

3. 273

Der Kläger kann für die Zeit ab dem 1. Juli 2024 keine der geltend gemachten Zahlungen (Grundgehalt und Punktprämien) von der Beklagten verlangen.	274
Der Kläger stützt seinen Anspruch auf Zahlung seines Grundgehalts und von Punkteprämien ab diesen Zeitpunkt ohne Erfolg auf den Annahmeverzug der Beklagten gemäß §§ 611a Abs. 2, 615 Satz 1 BGB.	275
Nach § 297 BGB ist der Annahmeverzug des Arbeitgebers insbesondere ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer nicht leistungsfähig ist. Die Leistungsfähigkeit entfällt zum Beispiel, wenn dem Arbeitnehmer die für die Ausübung seiner Arbeit erforderlichen Berechtigungen, wie etwa Führerschein als Kraftfahrer oder Approbation als Arzt, fehlen (ErfK/Preis/Greiner, 25. Aufl. 2025, § 615 BGB Rn. 48 m.w.N.).	276
So liegt der Fall beim Kläger. Der Kläger hat für die Zeit ab dem 1. Juli 2024 nicht die erforderliche Lizenz, um Cheftrainer einer Fußballmannschaft der 3. Liga zu sein. Wie oben gezeigt, lag der Erwerb einer Berechtigung für die Cheftrainerposition in der 3. Liga in seiner Verantwortung.	277
4.	278
Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, als Cheftrainer weiterbeschäftigt zu werden. Das Arbeitsverhältnis endete am 31. Juli 2024.	279
III.	280
Die Nebenentscheidungen ergeben sich aus § 46 Abs. 2 ArbG, §§ 495, 3, 5 ZPO, § 61 Abs. 1 ArbGG, § 64 Abs. 3 ArbGG.	281
Der Streitwert errechnet sich aus den bezifferten Zahlungsanträgen und den punktuellen Bestandsschutzanträgen. Dabei wurden die Bestandsschutzanträge (Befristung, Kündigung) grundsätzlich mit drei Bruttomonatsgehältern einschließlich geschätzter anteiliger Punkteprämie ab dem 30. Juni 2024 bewertet. Für die Folgekündigung zum 31. August 2024 wurde lediglich ein Bruttomonatsgehalt einschließlich geschätzter anteiliger Punkteprämie angesetzt. Den zurückgenommenen allgemeinen Feststellungsanträgen zum Bestandsschutz kam kein eigenständiger Wert zu (vgl. § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG). Dies gilt entsprechend für den allgemeinen Feststellungsantrag zum grundsätzlichen Bestehen der Punkteprämien, da diese zusätzlich im Einzelnen beziffert geltend gemacht wurden.	282
Der zurückgenommenen Widerklage wurde kein streitwerterhöhender Wert beigemessen. Widerklagend wurde beantragt, Auskunft über etwaige Vermittlungsvorschläge durch die Bundesagentur für Arbeit und das Jobcenter ab dem 1. Juli 2024 zu erteilen. Die Widerklage betraf damit die Vorbereitung von Einwendungen gegen die vom Kläger geltend gemachten Annahmeverzugsansprüche und damit denselben Gegenstand im Sinne von § 45 Abs. 1 Satz 3 GKG.	283