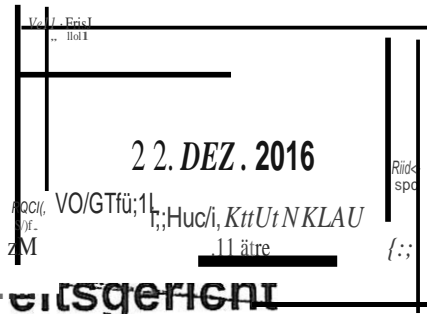


Aktenzeichen: 1 Sa 59/16
2 Ca 842/15
Arbeitsgericht Suhl



Verkündet am 20.12.2016

gez. Krummrich
Justizangestellte als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Thüringer Landesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

ThSV Marketing GmbH,
vertr. d. d. Geschäftsführer Karsten Wähler,
Sportpark 1, 99817 Eisenach

- Klägerin und
Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:
Rechtsanwälte Voigtsberger, Riedenklau & Kollegen,
Kar/splatz 6, 99817 Eisenach

gegen

- Beklagter und
Berufungsbeklagter -

hat das Thüringer Landesarbeitsgericht in Erfurt auf die mündliche Verhandlung vom 11.10.2016 durch den Präsidenten des Thüringer Landesarbeitsgericht Kotzian-Marggraf als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Herr Adloff und Herr Hopf als Beisitzer für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Suhl vom 25.1.2016 - 2 Ca 842/15 - abgeändert.

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien am 1.7.2013 begonnene Anstellungsverhältnis über den 30.6.2015 hinaus fortbesteht.

Die Kosten des Rechtsstreits hat der Beklagte zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Bindungsdauer eines unter dem 14. Januar 2013 geschlossenen Arbeitsvertrages im professionellen Handballsport.

Der Beklagte, lettischer Nationalspieler, spielte in der Saison 2012/2013 bei Verein TSV Hannover Burgdorf. Es kam zu Gesprächen mit der Klägerin, die den Beklagten für die kommende Saison an sich zu binden wünschte. Der von der Klägerin getragene Verein spielte seinerzeit in der zweiten Liga. Während der Beklagte einen dreijährigen Vertrag wünschte, genügte die Finanzierungsgrundlage der Klägerin aufgrund zuvor auslaufender Sponsorzusagen nur bis zum Abschluss der Saison 2014/2015. Der von der Klägerin entworfene Vertrag regelt das Ende der Vertragsbindung in § 9 (vgl. Blatt 6 GA)

„3. Der Vertrag endet am 30.6.2015.

Option

Der Vertrag zwischen dem Spieler und der ThSV Marketing GmbH verlängert sich automatisch, wenn der Hauptsponsor E.ON Thüringer Energie AG seinen Sponsorvertrag auch für die betreffende Saison 2015-2016 zu gleichen oder verbesserten Konditionen mit der ThSV Marketing GmbH auch verlängert."

Der laufende Sponsorvertrag vom Dezember 2012/Januar 2013 (Blatt 69 GA ff.) erfasst zahlreiche Bereiche der Werbung über Werbeflächen, Trikot-Beschriftung bei Spielern und Trainern, Verhaltensregeln, Freikarten, Nutzungsrechte und anderes mehr. Im Gegenzug gewährt der Sponsor pro Saison eine Bezahlung in Form einer Festvergütung, Punktprämien und eine Platzierungsprämie. Nach Aufstieg in die erste Bundesliga bei Abschluss der Saison 2013 nutzten die Vertragspartner die vorbehaltene Option zur Nachverhandlung, erhöhten die Festzahlung und setzten die Punkteprämie aus (Nachtrag 21.6.2013 Blatt 103 GA). Der Abstieg in die zweite Liga am Ende der Saison 2013/2014 führte zu einer Anpassung durch Absenkung des Festbetrages, die Aussetzung der Punkteprämie wurde beibehalten. Ab November 2014 kam es zur Verhandlung eines Zweijahresvertrages zwischen dem Hauptsponsor und der Klägerin. Im Januar 2015 wurde dann ein weiterer Sponsorenvertrag für die Jahre 2015 bis 2017 abgeschlossen (Blatt 77 GA ff.). Ende Januar 2015 wurden sodann Gespräche mit dem Beklagten geführt. Die Klägerin bot einen Vertrag bis 2017 an. Konkrete Ergebnisse wurden nicht erzielt. Die Klägerin bekräftigte den Standpunkt, dass der Vertrag mit dem Beklagten automatisch bis zum Ende der Saison 2015/2016 verlängert sei (Schreiben 28.4.2015 Blatt 13 GA).

Der Beklagte hatte inzwischen einen Spielerberater eingeschaltet. Dieser bekundete am Ende eines inhaltenden Schriftwechsels mit Schreiben vom 7.5.2015, sein Mandant halte die Verlängerungsklausel für unwirksam (Blatt 275 GA). Eine Leipziger Tageszeitung meldete am 21.5.2015, der Beklagte spiele nunmehr beim dortigen Erstligisten, weil „Avis ... einen richtigen Bums“ habe (Blatt 14 GA).

Am 8.6.2015 machte die Klägerin das streitgegenständliche Verfahren anhängig, mit dem Ziel, den Beklagten zur Unterlassung zu verpflichten, für den Konkurrenten aus Leipzig als Handballspieler tätig zu werden. In einem parallel betriebenen Verfahren auf einstweiligen Rechtsschutz erlangte die Klägerin eine vorläufige Unterlassungsverfügung (Blatt 25 GA). Daraufhin schlossen die Klägerin und der Leipziger Verein einen Vertrag, der es dem Beklagten gestattet, für Leipzig zu spielen. Am 28.7.2015 erklärte der Beklagte, zugegangen am 29.7.2015, vorsorglich den Vertrag mit der Klägerin zu kündigen (Blatt 142 GA).

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei durch den Ausgangsvertrag an sie gebunden. Mit dem unstrittig mit dem Hauptsponsor Anfang 2015 geschlossenen Anschlussvertrag sei die vereinbarte Bedingung eingetreten und der Vertrag der Parteien zum 30.6.2016 verlängert. Sollte die Verlängerungs"option" unwirksam sein, müsse von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ausgegangen werden.

Die Klägerin hat – nach Erledigungserklärung hinsichtlich des Unterlassungsantrags – beantragt,

festzustellen, dass das zwischen den Parteien am 1.7.2013 begonnene Anstellungsverhältnis über den 30.6.2015 hinaus fortbestand.

Hilfsweise:

Festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung des Beklagten vom 29.7.2015 beendet wurde,

höchst hilfsweise:

Festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien erst zum 31.8.2015 endete.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat vorgetragen, die Klage sei nach Gestattung seines Einsatzes für Leipzig als unzulässig zu bewerten.

Im Übrigen fühle er sich nicht an die Verlängerungsregelung gebunden. Eine Bindung über drei Jahre sei von vornherein nicht durch das Befristungsrecht gedeckt. Auch seien die Voraussetzungen für eine Verlängerung nicht gegeben. Der neue Sponsorenvertrag beziehe sich ausschließlich auf die zweite Liga. Die Klägerin lasse hier den Wiederaufstieg für die Saison 2015/2016 außer Ansatz. Sie habe zudem bislang nicht belegt, dass der neue Vertrag mit dem Sponsor bessere oder gleiche Bedingungen enthalte. Und schließlich handele es sich um eine von der Klägerin vorformulierte Vertragsregel, die nicht transparent sei und einseitig die Verwenderin bevorzuge. Der Beklagte wertet die „Option“ als Umgehung bestehender Schutzvorschriften und damit als nichtig.

Das Arbeitsgericht Suhl - 2 Ca 842/15 - hat mit Urteil vom 25.1.2016 die Klage abgewiesen. Die offenen Formulierungen erlaubten dem Beklagten nicht zweifelsfrei, den Bestand des Vertrages zu überprüfen. Hinsichtlich der getroffenen Feststellungen wird auf den Tatbestand, hinsichtlich der Begründung auf die Entscheidungsgründe Bezug genommen (Blatt 159 GA ff.). Die Klägerin hat gegen die ihrem Bevollmächtigten am 27.1.2016 zugestellte Entscheidung mit am 25.2.2016 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und das Rechtsmittel nach Verlängerung der Begründungsfrist zum 29.4.2016 mit am 29.6.2016 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Klägerin vertieft die in erster Instanz vorgetragene Rechtsauffassung. Selbst wenn die angegriffene Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts Bestand hätte, könne dies nur eine Entfristung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben, mit der Konsequenz, dass dieses allenfalls durch die Kündigung des Beklagten beendet worden sei.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Suhl-2 Ca 842/15 – vom 25.1.2016

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien am 1.7.2013 begonnene Anstellungsverhältnis über den 30.6.2015 hinaus fortbestand, hilfsweise
2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung des Beklagten vom 19.7.2015 zum 31.8.2015 beendet worden ist, hilfsweise
3. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien erst zum 31.8.2015 beendet wurde.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt die angegriffene Entscheidung. Er meint zudem, Berufung und Klage seien unzulässig.

Entscheidungsgründe

1. Die zulässige Berufung ist begründet. Zwar zweifelt der Beklagte die Zulässigkeit des Rechtsmittels an. Zur Begründung wird allerdings auf den erstinstanzlichen Vortrag verwiesen (Berufungserwiderung Schriftsatz 29.6.2016 S. 2 Blatt 266 GA), der sich schlechterdings noch nicht zum Rechtsmittel verhalten kann. Die Abweisung des Rechtsschutzbegehrens durch das Arbeitsgericht beschwert die Klägerin, die hiergegen fristgerecht Rechtsmittel eingelegt hat und dieses „innerhalb der vom Gericht eingeräumten Frist begründete. Die Beschwer der Klägerin liegt unzweifelhaft oberhalb der für eine Berufung gesetzten Wertgrenze.

11. Die Klage ist zulässig und begründet.

1. Bereits das Arbeitsgericht ist in seinem Urteil von der Zulässigkeit der Klage und einem Feststellungsinteresse der Klägerin ausgegangen. Die hiergegen von dem Beklagten vorgebrachten Bedenken (vgl. Schriftsatz vom 30.11.2015 S. 2 ff. Blatt 126 GA ff.) vermögen im Ergebnis nicht zu überzeugen. Die Klägerin vertritt die Auffassung, dass das „Anstellungsverhältnis“ – ein Synonym für Arbeitsverhältnis – mit dem Beklagten über den 30.6.2015 hinaus dauerte. Der Bestand eines Rechtsverhältnisses kann sehr wohl Gegenstand einer Feststellungsklage sein, auch einer Klage des Arbeitgebers (BAG NZA 1997, 597; Zöller-Greger, ZPO 30. Aufl. Rn. 11 a). Wenn aber der Arbeitgeber die Wirkung einer Kündigung des Arbeitnehmers überprüfen kann, darf er auch – spiegelbildlich zu § 17 S. 1 TzBfG – den Fortbestand einer befristeten Regelung einer gerichtlichen Kontrolle unterziehen. Dem steht nicht entgegen, dass sich die Klägerin mit dem weiteren Beschäftigten oder Arbeitgeber des Beklagten über den Spieleinsatz für die Dauer der Saison 2015/2016 geeinigt hat. Zwar liegen der erkennenden Kammer weder die Vereinbarungen des Beklagten mit seinem Arbeitgeber in Leipzig vor, noch die Vereinbarung, welche die Klägerin mit diesem Lizenzträger getroffen hat. Doch begründet die Komplexität des Dauerschuldverhältnisses Arbeitsverhältnis die Vermutung, dass eine Klärung des Bestands der Stammbeziehung weiterhin Sinn macht. Geregelt zu sein scheint, soweit hier erkennbar, nur der Einsatz des Beklagten. Die damit verbundene Suspendierung seiner Arbeitspflicht gegenüber der Klägerin bedeutet nicht, dass nicht weitere Rechte und Pflichten betroffen sein können. Das können auch Rechte Dritter sein. Dafür spricht schließlich die von beiden Seiten wissend, wenn auch nicht konkret vorgetragene Regelung, dass für den Fall eines Fortbestandes der vertraglichen Verbindung der hier streitenden Parteien über den 30.6.2015 hinaus eine weitere Zahlung vom jetzigen Arbeitgeber an die Klägerin vereinbart ist. Das steht bei aller Vagheit zwischen den Parteien außer Streit.

2. Die zulässige Klage ist auch begründet. Nach den getroffenen Vereinbarungen in § 9 des Arbeitsvertrages soll sich der Vertrag der Parteien „verlängern“, wenn es der Klägerin gelingt, den Sponsorenvertrag auch für die Saison 2015/2015 mit ihrem Hauptsponsor abzuschließen, also zu verlängern. Diese Regelung bedarf der Auslegung. Es handelt sich um eine aufschiebend bedingte Verlängerungsvereinbarung, die von den Parteien mit der Grundvereinbarung verbunden worden ist. Zwar haben die Parteien die Regelung unter die Überschrift „Option“ gestellt. Eine Option räumt in der Regel einer Partei die Möglichkeit ein, nach freier Entscheidung ein bestimmtes Recht auszuüben. Die willkürliche Ausübung dieses Gestaltungsrechts setzt dann die zuvor getroffene Vereinbarung in Kraft (Palandt/Ellenberger, 75. Aufl., Vor § 145 BGB Rn. 28 mwN). Vorliegend ist indes die Umsetzung nicht von der freien Entscheidung der Klägerin abhängig. Vielmehr muss es ihr gelingen, den Hauptsponsor zu einer vertraglichen Bindung zu bewegen. Das geht über eine reine Potestativbedingung (Palandt/Ellenberger aaO vor § 158 Rn. 10) hinaus. Vielmehr führt erst die von der Mitwirkung eines Dritten abhängige Vertragsschluss den von den Parteien vereinbarten Eintritt der Bedingung her. Schließt die Klägerin den Sponsorvertrag mit den fixierten Kautelen, ist auch sie – die Wirksamkeit der Vereinbarung an dieser Stelle unterstellt – an die Folgen im Verhältnis zum Beklagten gebunden.

Die Klage ist begründet, weil die von den Parteien vereinbarte Verlängerungsklausel rechtswirksam ist und der mit dem Sponsor abgeschlossene Vertrag die vereinbarte Bedingung erfüllt, welche zur Verlängerung der Vertragsbeziehung der Parteien führt.

a) Die vom Beklagten angeführten Gründe, die „Option“ sei unwirksam, greifen vorliegend nicht.

aa) Zunächst führt der Beklagte ins Feld, die Vereinbarung sei mit dem Befristungsrecht nicht vereinbar, weil unzulässigerweise das Wirtschaftsrisiko der Klägerin auf ihn abgewälzt werde. Daran ist zunächst richtig, dass die zulässige Höchstdauer einer sachgrundlosen Befristung im Rahmen des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG regelmäßig auf zwei Jahre beschränkt ist und mit der Vereinbarung des § 9 Ziff. 3 im Vertrag ausgeschöpft wäre. Das Vorliegen eines Sachgrundes bestreitet der Beklagte (Schriftsatz 30.11.2015 S.7 f. unter 11.1, Blatt 131 GA f.). Ob Verträge im Hochleistungsmannschaftssport nach ihrer Eigenart über § 14 Abs. 1 Ziff. 4 TzBfG einen Sachgrund in sich tragen, ist nicht frei von Zweifeln. Das LAG Rheinland-Pfalz

hat am 17.2.2016 in diesem Sinne erkannt (NZA 2016, 699), allerdings die Revision zugelassen (SAG 7 AZR 312/16). Die erkennende Kammer schließt sich der überzeugenden Auffassung des LAG Rheinland-Pfalz an, weil die beiderseitigen Interessen einen Spielertransfer zum Saisonende verlangen und die individuellen Leistungsschwankungen in einer Mannschaft auch jenseits des Kündigungsrechts einen Personenwechsel erforderlich machen können. All dies kann indes vorliegend dahin stehen. Wie der Beklagte selbst erkennt: eine gegen das Befristungsrecht verstoßende Vereinbarung hat nicht die Nichtigkeit der Abrede zur Folge, sondern führt nur dazu, diese als unbefristet zu werten. Das ist zur Abwehr des Klageziels unzureichend.

bb) Weiter meint der Beklagte, er sei durch die „einseitige“ Option benachteiligt. Es liegt aber, wie bereits die Auslegung zeigt, keine einseitige Verlängerungsmöglichkeit vor. Vielmehr muss ein Vertrag mit dem Sponsor zustande kommen. Zwar liegt dessen Zustandekommen überwiegend in der Sphäre der Klägerin. Daraus folgt aber keine Benachteiligung des Beklagten, zumal die Intention, einen Sponsorvertrag positiv zum Abschluss zu bringen jedenfalls beim Vertragsschluss 2013 positiv beide Parteien bindet. Gleichviel: es liegt eine unter aufschiebender Bedingung stehende Verlängerung vor, bei welcher der Eintritt der Bedingung nicht im Belieben der Klägerin steht. Im Übrigen hat auch das vom Beklagten zitierte ArbG Ulm eine etwaige Einseitigkeit nur durch die Gewährung einer spiegelbildlichen Option ausgeglichen (NZA-RR 2009, 298). Aus dem gleichen Grund scheitern die Überlegungen des Beklagten, der Vereinbarung im Hinblick auf §§ 134, 138 BGB die Wirksamkeit zu versagen. Kern der Vereinbarung ist, möglichst drei Jahre zusammenzuarbeiten. Finanziell gesichert ist dies für zwei Jahre, deshalb hängt die Beschäftigung im dritten Jahr von einer noch ausstehenden Absicherung durch den Sponsor ab. Gesetzliche Vorschriften, die dieser Vereinbarung entgegenstehen, sind ebenso wenig erkennbar wie der Umstand, dass hier die Berufsfreiheit des Beklagten in nicht hinzunehmender Weise beeinträchtigt wird.

cc) Entgegen der Überzeugung des Arbeitsgerichts ist die Vereinbarung auch hinreichend transparent.

Die Kammer teilt den Ausgangspunkt des Arbeitsgerichts, dass der Anhang in § 9 Nr. 3 des Vertrages, die sog. „Option“ an § 307 Abs. 1 S. 2 BGB gemessen werden muss. Arbeitsverträge sind nunmehr gesicherter Verbraucherträge, die auf ihre Vereinbarkeit mit den besonderen Bestimmungen der Klauselkontrolle untersucht werden

müssen. Zwar regelt die Bestimmung vorliegend die Vertragszeit, mithin einen wesentlichen Skalar des Leistungsaustauschs. Sie ist aber eingekleidet in eine Bedingung, die – von der Klägerin vorformuliert – eine Verlängerung an „gleiche oder bessere Konditionen“ anbindet. Es geht vorliegend also nicht um Leistungsbeschreibung, sondern um eine Nebenbestimmung. Diese ist der Kontrolle zugänglich.

Das Arbeitsgericht hatte sein Nichtigkeitsurteil im Hinblick auf das Transparenzgebot damit begründet, dass eine wertende Sicht der einzelnen Bestimmungen nur bei unveränderten Bedingungen möglich sei. Das überzeugt nicht. Richtig ist zwar, dass in den Sponsorvertrag zahlreiche Leistungen der Klägerin einfließen, die alle auch einen Leistungswert enthalten und bei strenger Betrachtung in einen Abgleich einzustellen sind. Entscheidend ist aber, welche Geldsummen vom Sponsor fließen. Die Subtrahenden, Werbeflächen, Tricot-Aufdruck oder Freikarten etc., sind gegenüber dem sicheren Fluss bestimmter Zahlungen von nach geordneter Bedeutung.

Prinzipiell ist der Klauselkontrolle die Auslegung vorgeschaltet (vgl. etwa Krause in: Clemenz/KrefUKrause, AGB-Arbeitsrecht, 2013, Vor § 307 Rn. 25). Auf diese Weise ist zunächst der – an einem generalisierenden Maßstab der beteiligten Verkehrskreise – zu messende Inhalt der Vereinbarung zu bestimmen, bevor diese selbst einer Wirksamkeitskontrolle unterworfen wird (BGH NJW 2010, 671). Sport ist in weiten Teilen von Sponsoring abhängig. Die Leistungen der Sponsoren sichern, dass die finanziellen Mittel zur Absicherung des Spielbetriebes fließen. Deshalb ist vor diesem Hintergrund die Klausel „gleich oder bessere Konditionen“ dahin zu verstehen, dass der Sponsor sich in gleicher finanzieller Höhe oder darüber hinaus engagiert. In diesem Verständnis, welches sich den Beteiligten im Profi-Sport erschließt, kann die Bestimmung nicht mehr als intransparent eingestuft werden.

b) Die aufschiebende Bedingung ist eingetreten, so dass die vereinbarte Verlängerung wirksam wird, § 158 BGB.

aa) Zunächst ist es der Klägerin unstreitig gelungen, mit dem Hauptsponsor eine Verlängerung durch Vertrag vom 19./29.1.2015 zu erreichen (Blatt 77 GA). Der Beklagte hat hier insofern ein Orientierungsproblem, als es bei den regionalen Stromversorgern einen Wechsel der Anteilseigner und eine Umfirmierung gegeben hat. Während früher der E.ON-Konzern die Stromversorgung in Thüringen steuerte, hatte ab 2013 eine Umstrukturierung

und ein Wechsel der Anteilseigner stattgefunden. Heute ist die Thüringer Energie AG ein rekommunalisiertes Unternehmen. Das ändert aber nichts daran, dass eben dieser regionale Stromversorger Hauptsponsor der Klägerin war und ist. Die E.ON-Thüringer Energie AG, welche im Vertrag von 2013 als Sponsor genannt ist (Blatt 69 GA ff), und die Thüringer Energie AG, welche als Sponsor 2015 firmiert, sind rechtlich identisch. Ein Vertragsschluss, wie von der Verlängerungsklausel ausbedungen, liegt vor.

bb) Dieser enthält auch „gleiche oder bessere Konditionen“. Diese Feststellung bedarf allerdings einer wertenden Betrachtung, weil sich die Zahlungsmodalitäten geändert haben. Zu der Zeit, als der Beklagte mit der Klägerin kontraktierte, zahlte der Sponsor einen Sockelbetrag von XXXXXX EUR pro Jahr, Prämien für während der Spielsaison erzielte Punkte und eine Platzierungsprämie, je nachdem, ob am Ende der Saison ein vorderer, ein anschließender oder ein Platz unter den ersten Acht erreicht worden ist (Blatt 72 GA). Im späteren Vertrag wurde die Sockelzahlung auf XXXXXXXX EUR pro Jahr unter Aussetzung der Punkteprämien angehoben (Blatt 79 GA). Der Beklagte rechnet nun vor, dass bei einem hohen Stand der Tabellenpunkte es möglich sei, das Oberlimit auch bei angehobener Sockelzahlung zu durchbrechen. Diese Überlegungen sind theoretisch. Es geht vorliegend darum, ob der neue Sponsorvertrag so ausgelegt ist, dass die Finanzierung eines Stammspielers wie des Beklagten weiterhin gesichert ist. Für diese Kalkulation kann bei kaufmännischer Betrachtung nur die feststehende Zahlung einbezogen werden, ein Jonglieren mit möglicherweise zu erzielenden Punkten enthält zu hohe Risiken. Dies führt zu der Wertung, dass aus einer sicheren Zahlung von XXXXXX EUR eine Bezahlung genauso möglich ist, wie dies eine sichere Zahlung von XXXXXXXX EUR erlaubte. Die Anhebung des Grundbetrages ist als Verbesserung zu werten.

cc) Der Vertrag mit dem Sponsor ist auch nicht deshalb für den Bedingungseintritt hinsichtlich der Verlängerung ungeeignet, weil er in § 1 Abs. 2 „ausschließlich“ auf die zweite Bundesliga beschränkt wurde. Die Klausel ist im Kontext zu lesen. Für den Fall des Auf- oder Abstiegs sichern sich beide Parteien eine Nachverhandlungsoption. Damit wird deutlich, dass sich die Partner des Sponsorvertrages nach wie vor gebunden fühlen. Die Nachverhandlungsoption setzt den Vertrag nicht automatisch außer Kraft. Sollte es tatsächlich bei einem Abstieg zu einer Verschlechterung der Konditionen kommen, liegt dies im Risikobereich der Klägerin. Tatsächlich führte der Aufstieg im Juli 2015 zur Vereinbarung einer Aufpolsterung des Sockelbetrages (Blatt 83 GA f.) auf XXXXXX EUR. Eine entsprechende Regelung enthielt auch der Vertrag aus 2013, und auch diese Nachverhandlungsoption wurde von den dortigen

Parteien wahrgenommen (Aufstieg Spielzeit 2013/14 : Anhebung auf XXXXXXXXX EUR; Abstieg Saison 2014/2015: Absenkung auf XXXXXXXXX EUR). Bereits hier verzichteten die Nachträge auf die -unsicheren-Punkteprämien.

c) Soweit der Beklagte bzw. sein Spielermanager bestimmte Formalien zur Umsetzung der Verlängerungsvereinbarung fordern, sind diese nicht vereinbart. Die Regelung setzt einen Automatismus in Gang, wenn ein neuer Sponsorvertrag zu den festgelegten Konditionen abgeschlossen wurde. Die Klägerin hat den .Beklagten hiervon in Kenntnis gesetzt, ihm unstreitig sogar einen Vertrag über ein weiteres Jahr angeboten. Er wurde dann im April 2015 schriftlich vom Vorliegen der Bedingung informiert. Weiterer Handlungen bedarf es nicht.

3. Im Ergebnis erweist sich der Feststellungsantrag als begründet. Der Beklagte hat sich 2013 auf die Vereinbarung einer bedingten Verlängerung eingelassen. An diese getroffene Entscheidung ist er gebunden, auch wenn zwischenzeitlich sein „Spielwert“ den Abschluss von Verträgen mit besseren Bedingungen erlaubte.

III. Die Hilfsanträge stehen nicht zur Entscheidung an. Sie stehen auch in keinem klaren Verhältnis zum Hauptantrag.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs . 1 ZPO. Dabei war auch die Teilerledigung mit einzubeziehen, weil der Unterlassungsantrag entsprechend §§ 60, 61 HGB bis zum Abschluss der Vereinbarung der konkurrierenden Arbeitgeber begründet gewesen ist. Von der Zulassung der Revision hat die Kammer abgesehen. Zwar streift die Entscheidung Fragen aus dem Profi-Sport, die bereits in der Revisionsinstanz anhängig sind. Diese sind indes nicht entscheidungserheblich. Es geht im Zentrum um die Wertung einer Vertragsbestimmung für den Einzelfall.

Rechtsbehelfsbelehrung

Gegen die Nichtzulassung der Revision kann der Beklagte Beschwerde bei dem

Bundesarbeitsgericht,
HI:JQO Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt

einlegen. Die Beschwerde muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich, per Fax oder durch Einreichen eines elektronischen Dokuments nach § 46b ArbGG bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich, per Fax oder durch Einreichen eines elektronischen Dokuments nach § 46b ArbGG zu begründen.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte kommen in Betracht:

1. ein/e bei einem deutschen Gericht zugelassene/r Rechtsanwalt/Rechtsanwältin oder
2. eine der nachfolgend genannten Organisationen, wenn sie durch eine Person mit Befähigung zum Richteramt handelt:
 - Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
 - juristische Personen, deren Anteile sämtlich im Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn sie ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die Beschwerde kann nur darauf gestützt werden, dass

1. eine Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat und diese entscheidungserheblich ist oder
2. dieses Urteil von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, von einer Entscheidung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes, von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder, solange eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung einer anderen Kammer dieses Landesarbeitsgerichts oder eines anderen Landesarbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht oder
3. ein absoluter Revisionsgrund gemäß § 547 Nr. 1 bis 5 ZPO oder eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör vorliegt und diese Verletzung entscheidungserheblich ist.

gez. Kotzian-Marggraf

gez. Adloff

gez. Hopf

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung bei ihm einzureichen.