

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 16. Januar 2018
- 7 AZR 312/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:160118.U.7AZR312.16.0

I. Arbeitsgericht Mainz

Urteil vom 19. März 2015
- 3 Ca 1197/14 -

II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

Urteil vom 17. Februar 2016
- 4 Sa 202/15 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Eigenart der Arbeitsleistung - Profifußball

Leitsatz:

Die Befristung des Arbeitsvertrags eines Lizenzspielers der 1. Fußball-Bundesliga ist regelmäßig nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG durch die Eigenart der Arbeitsleistung sachlich gerechtfertigt.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 312/16

4 Sa 202/15

Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Vermerk

Entscheidung berichtigt durch
Beschluss vom 17. April 2018

Im Namen des Volkes!

Erfurt, 8. Mai 2018

Verkündet am
16. Januar 2018

URTEIL

Steiger
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Januar 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Kley und Busch für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 17. Februar 2015 - 4 Sa 202/15 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2014, hilfsweise über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses infolge Wahrnehmung einer Verlängerungsoption bis zum 30. Juni 2015 sowie über Prämienansprüche. 1

Der Kläger war bei dem beklagten Verein, dessen erste Mannschaft in der 1. Fußball-Bundesliga spielt, seit dem 1. Juli 2009 als Lizenzspieler in der Funktion des Torwarts beschäftigt. Die Beschäftigung erfolgte zunächst auf der Grundlage eines zum 30. Juni 2012 befristeten Arbeitsvertrags. Am 7. Mai 2012 schlossen die Parteien einen weiteren, zum 30. Juni 2014 befristeten Arbeitsvertrag, der ua. folgende Bestimmungen enthält: 2

„§ 2 Pflichten des Spielers

Der Spieler verpflichtet sich, seine ganze Kraft und seine sportliche Leistungsfähigkeit uneingeschränkt für den Club einzusetzen, alles zu tun, um sie zu erhalten und zu steigern und alles zu unterlassen, was ihr vor und bei Veranstaltungen des Clubs abträglich sein könnte. Gemäß diesen Grundsätzen ist der Spieler insbesondere verpflichtet

a) an allen Spielen und Lehrgängen des Clubs, an jedem Training - gleich ob allgemein vorgesehen oder besonders angeordnet -, an allen Spielerbesprechungen und an allen sonstigen der Spiel- und Wettkampfvorbereitung dienenden Veranstaltungen teilzunehmen. Dies gilt auch, wenn ein Mitwirken als Spieler oder Ersatzspieler nicht in Betracht kommt. Der Spieler ist bei entsprechender Anweisung auch verpflichtet, an Spielen oder am Training der zweiten Mannschaft des Clubs teilzunehmen, falls diese in

der Oberliga oder einer höheren Spielklasse spielt;

...

§ 4 Pflichten des Clubs

1) Vergütung und andere geldwerte Leistungen

Der Spieler erhält

a) ein jährliches Grundgehalt von 420.000,00 EUR (vierhundertzwanzigtausend)

...

§ 5 Einsatz und Tätigkeit

Einsatz und Tätigkeit des Spielers werden nach Art und Umfang vom geschäftsführenden Organ oder von den von ihm Beauftragten bestimmt.

Der Spieler hat den Weisungen aller kraft Satzung oder vom geschäftsführenden Organ mit Weisungsbefugnis ausgestatteter Personen - insbesondere des Trainers - vor allem auch hinsichtlich des Trainings, der Spielvorbereitungen, seiner Teilnahme am Spiel, der Behandlungen sowie aller sonstigen Clubveranstaltungen zuverlässig und genau Folge zu leisten.

...

§ 10 Vertragsbeginn und -ende

...

2) Vertragsende

Dieser Vertrag endet am 30.06.2014.

...

Entsprechend dem ausdrücklichen Wunsch des Spielers besitzt dieser Vertrag nur Gültigkeit für die Bundesliga.

...

§ 12 Sonstige Vereinbarungen

1) Punkteinsatzprämie

Der Spieler erhält eine Punkteinsatzprämie in Höhe von EUR 8.000,- für Ligaspiele. Einsatz = Einsatz von Beginn an oder mindestens 45 Minuten in einem Spiel. Kürzere Einsatzdauer = 50 %.

...

2) Erfolgspunkteinsatzprämie

Der Spieler erhält eine Erfolgspunkteinsatzprämie in Höhe von EUR 1.000,- für Ligaspiele. Einsatz = Einsatz von

Beginn an oder mindestens 45 Minuten in einem Spiel. Kürzere Einsatzdauer = 50 %. Die Prämie ist mit dem Gehalt Mai und nur bei Klassenerhalt fällig.

...

4) Option

Verein UND Spieler haben die Option den bestehenden Vertrag bis zum 30.06.15 zu verlängern. Voraussetzung hierfür ist der Einsatz des Spielers in mindestens 23 Bundesligaeinsätzen in der Saison 2013/2014. Die Wahrnehmung der Option ist spätestens vier Wochen nach dem 23. Einsatz per Einschreiben oder gegen Empfangsquittung in schriftlicher Form mindestens von einer Partei (Spieler oder Verein) zu erklären.“

Der Kläger absolvierte in der Saison 2013/2014 neun der ersten zehn Bundesligaspiele. In der Trainingswoche vor dem elften Spieltag litt der Kläger unter einer Zerrung. Er teilte dem Trainer sowohl nach dem Abschlusstraining als auch noch am Spieltag mit, dass alles in Ordnung sei. Der Trainer setzte ihn daraufhin am elften Spieltag in der Startelf ein. Während der ersten Halbzeit des Spiels brach die Verletzung des Klägers wieder auf mit der Folge, dass er mit Beginn der zweiten Halbzeit ausgewechselt werden musste und in den verbleibenden Spielen der Hinrunde verletzungsbedingt nicht mehr eingesetzt werden konnte.

3

Nach Beendigung der Hinrunde wurde der Kläger nicht mehr zu Bundesligaspielen herangezogen, sondern der zweiten Mannschaft des Beklagten zugewiesen, die in der Regionalliga spielte. Die Bundesligamannschaft des Beklagten erzielte in der Rückrunde der Saison 2013/2014 insgesamt 29 Punkte und sicherte sich den Klassenerhalt. Mit anwaltlichem Schreiben an den Beklagten vom 30. April 2014 erklärte der Kläger, er mache von der vertraglich vereinbarten Option Gebrauch, den bestehenden Vertrag bis zum 30. Juni 2015 zu verlängern.

4

Der Kläger hat mit der Klageschrift, die dem Beklagten am 11. Juli 2014 zugestellt worden ist, die Zahlung von Prämien und mit der am 18. Juli 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten am 24. Juli 2014 zugestellten Klageerweiterung die Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhält-

5

nisses sowie hilfsweise den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 2015 geltend gemacht. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Befristung sei mangels sachlicher Rechtfertigung unwirksam. Jedenfalls habe das Arbeitsverhältnis infolge der von ihm ausgeübten Verlängerungsoption bis zum 30. Juni 2015 fortbestanden. Außerdem sei der Beklagte verpflichtet, ihm für die Ligaspiele der Rückrunde 2013/2014 Punkteinsatz- und Erfolgspunkteinsatzprämien iHv. 261.000,00 Euro zu zahlen. Dem stehe nicht entgegen, dass er nicht die erforderlichen Spieleinsätze aufweise. Durch die Entscheidung des Trainers, ihn in der Rückrunde der Saison 2013/2014 nicht mehr als Torhüter der Bundesligamannschaft einzusetzen, und durch den Ausschluss aus dem Trainingsbetrieb der ersten Mannschaft sei ihm treuwidrig die Chance auf Spieleinsätze in der Bundesliga genommen worden. Die Entscheidung des Trainers habe nicht auf sportlichen Gründen beruht. Die Zuweisung zur zweiten Mannschaft sei zudem vertragswidrig. Zwar sehe § 2 des Arbeitsvertrags ein solches Weisungsrecht vor. Diese Regelung sei aber unwirksam, da sie im Widerspruch zu § 10 des Arbeitsvertrags stehe, wonach der Vertrag nur für die Bundesliga gelte. Der Beklagte müsse sich daher so behandeln lassen, als wäre er in den Spielen der Rückrunde der Saison 2013/2014 eingesetzt worden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

6

1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 261.000,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen,
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Befristung zum 30. Juni 2014 nicht beendet worden ist,
hilfsweise
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch Eintritt der in § 12 Nr. 4 des Arbeitsvertrags vereinbarten Bedingung bis zum 30. Juni 2015 zu den seitherigen Bedingungen fortbestanden hat.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Ansicht vertreten, die Befristung des Arbeitsvertrags sei wegen der Eigenart der Arbeitsleistung, wegen in der Person des Klägers liegender Gründe und wegen

7

der Besonderheiten des professionellen Mannschaftssports gerechtfertigt. Er habe das Entstehen der Verlängerungsoption und der geltend gemachten Prämienansprüche nicht treuwidrig vereitelt. Die Entscheidung des damaligen Cheftrainers, den Kläger in der Rückrunde der Saison 2013/2014 nicht mehr in der Bundesligamannschaft einzusetzen, habe auf sportlichen Erwägungen beruht. Die Zuweisung des Klägers zur zweiten Mannschaft sei vertragsgerecht.

Das Arbeitsgericht hat nach Durchführung einer Beweisaufnahme dem Befristungskontrollantrag stattgegeben und den Zahlungsantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

8

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet.

9

A. Die Revision ist insgesamt zulässig. Entgegen der Ansicht des Beklagten genügt die Revisionsbegründung den gesetzlichen Anforderungen auch soweit der Kläger die Abweisung des Zahlungsantrags durch das Landesarbeitsgericht angreift.

10

I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 1 ZPO muss der Revisionskläger die Revision begründen. Bei einer Sachrüge sind nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO die Umstände zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Bei mehreren Streitgegenständen muss grundsätzlich für jeden eine solche Begründung gegeben werden, wenn das Urteil insgesamt angegriffen werden soll. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*BAG 30. August 2017 - 7 AZR 864/15 - Rn. 12*). Eine eigenständige Begründung ist nur entbehrlich, wenn mit der Begründung der Revision über den einen Streitgegenstand

11

zugleich dargelegt ist, dass die Entscheidung über den anderen unrichtig ist (BAG 25. Mai 2016 - 2 AZR 345/15 - Rn. 17, BAGE 155, 181).

II. Danach ist die Revision des Klägers insgesamt zulässig, auch wenn die Revisionsbegründung sich nicht ausdrücklich mit der Abweisung des auf Prämienzahlung gerichteten Klageantrags auseinandersetzt. Eine eigenständige Begründung war insoweit entbehrlich, da das Landesarbeitsgericht den Zahlungsantrag mit der gleichen Begründung abgewiesen hat wie den Antrag auf Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 2015. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die vertraglichen Voraussetzungen für die Verlängerungsoption und die Prämienzahlung lägen mangels der erforderlichen Spieleinsätze nicht vor. Der Beklagte habe die Spieleinsätze des Klägers auch nicht treuwidrig vereitelt. Der Trainer könne über den Einsatz der Spieler nach freiem Ermessen entscheiden. Die Entscheidung, den Kläger in der Rückrunde der Saison 2013/2014 nicht einzusetzen, habe auf sportlichen Motiven beruht. Sie sei auch nicht deshalb treuwidrig, weil der Kläger mit Beginn der Rückrunde in die zweite Mannschaft versetzt worden sei. Mit dieser Argumentation setzt sich die Revisionsbegründung hinreichend auseinander. Der Kläger rügt, das Landesarbeitsgericht habe dem Trainer einen zu weiten Ermessenspielraum eingeräumt und verkannt, dass ihm durch den Ausschluss aus dem Trainingsbetrieb der ersten Mannschaft vertrags- und treuwidrig die Chance auf Einsätze in Ligaspielen genommen worden sei. Träfe dies zu, wäre die Revisionsbegründung geeignet, die angefochtene Entscheidung auch hinsichtlich des Zahlungsantrags in Frage zu stellen. 12

B. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht insgesamt abgewiesen. 13

I. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet. Die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien zum 30. Juni 2014 ist wirksam. Sie ist aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. 14

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die 15

Befristung rechtfertigt. In § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG ist nicht näher bestimmt, welche Eigenarten der Arbeitsleistung die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigen können. Den Gesetzesmaterialien lässt sich entnehmen, dass mit dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG vor allem verfassungsrechtlichen, sich aus der Rundfunkfreiheit (*Art. 5 Abs. 1 GG*) und der Freiheit der Kunst (*Art. 5 Abs. 3 GG*) ergebenden Besonderheiten Rechnung getragen werden soll (*BT-Drs. 14/4374 S. 19*). Die Regelung kann daher zum Beispiel geeignet sein, die Befristung von Arbeitsverträgen mit programmgestaltenden Mitarbeitern bei Rundfunkanstalten oder mit Bühnenkünstlern zu rechtfertigen. Der Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung ist jedoch nach dem Willen des Gesetzgebers nicht auf diese Fallgruppen beschränkt, sondern kann auch in anderen Fällen zur Anwendung kommen (*vgl. BAG 30. August 2017 - 7 AZR 864/15 - Rn. 22; 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 - Rn. 103, BAGE 158, 266; 18. Mai 2016 - 7 AZR 533/14 - Rn. 18, BAGE 155, 101*). Weder aus dem Gesetz noch aus der Gesetzesbegründung ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG auf derartige verfassungsrechtlich geprägte Arbeitsverhältnisse beschränkt sein soll.

2. Der Begriff der „Eigenart der Arbeitsleistung“ ist entgegen der Auffassung des Klägers nicht so zu verstehen, dass nur die Eigenart der Arbeitsleistung als solche, nicht aber Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden können. Die Arbeitsleistung wird im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erbracht und kann nicht davon losgelöst betrachtet werden (*Boemke/Jäger RdA 2017, 20, 21*). Allerdings ist nicht jegliche Eigenart der Arbeitsleistung geeignet, die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Nach der dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zugrunde liegenden Wertung ist der unbefristete Arbeitsvertrag der Normalfall und der befristete Vertrag die Ausnahme (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 1 und S. 12*). 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 Arbeitsvertrag abzuschließen. Diese besonderen Umstände müssen das Interesse des Arbeitnehmers an der Begründung eines Dauerar-

16

beitsverhältnisses 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 (vgl. BAG 30. August 2017 - 7 AZR 864/15 - Rn. 30, 33).

3. Die Arbeitsvertragsbeziehungen zwischen einem Fußballverein der 1. Bundesliga und einem Lizenzspieler weisen Besonderheiten auf, die regelmäßig geeignet sind, die Befristung des Arbeitsvertrags sachlich zu rechtfertigen (APS/Backhaus 5. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 298a; BeckOK ArbR/Bayreuther 46. Edition TzBfG § 14 Rn. 56; Bepeler jM 2016, 105; Blang Befristung von Arbeitsverträgen mit Lizenzspielern und Trainern S. 191; HK-TzBfG/Boecken 4. Aufl. § 14 Rn. 76; Boemke/Jäger RdA 2017, 20; Fischinger/Reiter NZA 2016, 661; MüKoBGB/Hesse 7. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 46; Katzer/Frodl NZA 2015, 657; KR/Lipke 11. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 329 ff.; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 5. Aufl. § 14 Rn. 174; HaKo-KSchR/Mestwerdt 5. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 123; Sievers TzBfG 5. Aufl. § 14 Rn. 305; Vogt Befristungs- und Optionsvereinbarungen im professionellen Mannschaftssport S. 137; Walker NZA 2016, 657; aA Däubler/Deinert/Zwanziger/Wroblewski KSchR 10. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 101).

17

a) Der Grundsatz, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis der Normalfall und das befristete Arbeitsverhältnis die Ausnahme ist, geht von der Annahme aus, dass ein Arbeitnehmer im Regelfall seinen Beruf bzw. seine Tätigkeit dauerhaft bis zum Rentenalter ausüben kann und der Arbeitsvertrag daher eine dauerhafte Existenzgrundlage bilden soll. Das ist bei einem Lizenzfußballspieler der 1. Bundesliga nicht der Fall. Während ein Arbeitnehmer üblicherweise unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten muss (BAG 17. Januar 2008 - 2 AZR 536/06 - Rn. 16, BAGE 125, 257; vgl. auch Schaub ArbR-HdB/Linck 17. Aufl. § 131 Rn. 46: „individuelle Normalleistung“), werden im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzenfußball von dem Lizenzspieler sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet (APS/Backhaus 5. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 298a). Die Zuschauer, von deren Interesse der Profifußball - auch wirtschaftlich - abhängig ist, wollen Fußballspiele auf möglichst hohem Niveau sehen. Sie erwarten, dass jeder Spieler durch

18

Spitzenleistungen zum erhofften Erfolg ihrer Mannschaft beiträgt. Da eine Mannschaft im Wettbewerb der 1. Bundesliga nur dann erfolgreich sein kann, wenn alle Spieler sportliche Höchstleistungen erbringen (*APS/Backhaus 5. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 298a*), ist jeder Lizenzspieler verpflichtet, seine hohe sportliche Leistungsfähigkeit zu erhalten und nach Möglichkeit noch zu steigern, um diesem Anspruch gerecht zu werden. Solche sportlichen Höchstleistungen kann ein Lizenzspieler der 1. Bundesliga naturgemäß nicht dauerhaft bis zum Rentenalter, sondern nur für eine von vornherein begrenzte Zeit erbringen (*Katzer/Frodl NZA 2015, 657, 658*). Das steht bei einem Lizenzspieler der 1. Bundesliga schon zu Beginn seiner Karriere fest. Aus der typischerweise fehlenden Möglichkeit eines Lizenzfußballspielers der 1. Bundesliga, die vertraglich geschuldete, für den Profifußballsport unerlässliche (Höchst-)Leistung dauerhaft erbringen zu können, resultiert ein berechtigtes Interesse der Vertragsparteien daran, statt eines unbefristeten Dauerarbeitsverhältnisses ein befristetes Arbeitsverhältnis zu begründen. Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Lizenzspielern entspricht daher einer durchgängig geübten Praxis im Profifußball.

b) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge trägt typischerweise auch nicht nur berechtigten Belangen des Vereins als Arbeitgeber Rechnung, sondern dient auch den Interessen der Spieler. 19

Ebenso wie der Verein hat auch der Lizenzspieler ein wirtschaftliches Interesse am sportlichen Erfolg seiner Mannschaft, da hiervon regelmäßig die Höhe seiner Vergütung abhängt. Der sportliche Erfolg einer Mannschaft setzt voraus, dass der Trainer die Mannschaft nach seinem spieltaktischen Konzept zusammenstellen und entwickeln kann. Dazu muss er die Möglichkeit haben, leistungsschwächere oder solche Spieler nach Ablauf ihrer Vertragslaufzeit auszutauschen, die nicht zu der geänderten Spieltaktik oder nicht in das neue Mannschaftsgefüge passen. Da es eine gewisse Zeit dauert, um die Spielweise der Mannschaft zu entwickeln und neue Spieler in die Mannschaft zu integrieren, ist es weiter erforderlich, dass die Spieler dem Verein eine bestimmte Zeit zur Verfügung stehen und das mit dem Verein eingegangene Arbeitsverhältnis nicht ordentlich kündigen können. Diese Flexibilisierung unter gleichzeitigem 20

Zusammenhalt des Spielerkaders lässt sich nur durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge verwirklichen (*Katzer/Frodl NZA 2015, 657, 660*). Die Befristungspraxis liegt auch deshalb im Interesse des Lizenzspielers, da durch die Beendigung befristeter Verträge in anderen Vereinen Beschäftigungsmöglichkeiten für ihn frei werden. Ein Wechsel eröffnet ihm die Chance, sich in einer anderen, ggf. leistungsstärkeren Mannschaft zu bewähren und im Rahmen des Vereinswechsels eine höhere Vergütung zu vereinbaren. Nachwuchsspieler erhalten so die Möglichkeit, als Lizenzspieler eingestellt und ausgebildet zu werden.

Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge trägt auch dem Umstand Rechnung, dass die Arbeitsverhältnisse der Lizenzspieler der 1. Fußball-Bundesliga in das internationale Transfersystem eingebunden sind. Nach Art. 5 und Art. 6 des FIFA-Transferreglements dürfen Spieler, die an Wettbewerben des organisierten Fußballs teilnehmen wollen, nur bei einem Verein spielberechtigt sein; der Wechsel der Spielberechtigung darf nur innerhalb der vom nationalen Fußballverband festzulegenden Zeitperioden erfolgen. Diese zeitlichen Transferbeschränkungen schützen vor einer Wettbewerbsverzerrung, indem sie einerseits eine im Wesentlichen gleichbleibende sportliche Stärke der Mannschaften während eines Wettbewerbs gewährleisten und andererseits durch Vereinswechsel während der Spielzeit entstehenden Interessenkonflikten vorbeugen (*EuGH 13. April 2000 - C-176/96 - [Lehtonen und Castors Braine] Rn. 53 ff.; Katzer/Frodl NZA 2015, 657, 658; Walker NZA 2016, 657, 660*). Unter diesem Transferreglement kann das Interesse der Vertragsparteien an einem Wechsel nur dann befriedigt werden, wenn zu den relevanten Zeitpunkten durch das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge Beschäftigungsmöglichkeiten frei werden (*Katzer/Frodl NZA 2015, 657, 661*). Die Befristung von Arbeitsverträgen ermöglicht es einem Verein außerdem, auf dem Transfermarkt Einnahmen zu erzielen, wenn einer seiner Spieler vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit zu einem anderen Verein wechseln will. Diesem Wechsel wird der Verein regelmäßig nur gegen Zahlung einer Ablösesumme für den Spieler zustimmen. Die Ablösesumme entschädigt den Verein für die Investitionen in die sportliche Entwicklung des Spielers (*Bepler jM 2016, 105, 109; Katzer/Frodl*

21

NZA 2015, 657, 658; Walker NZA 2016, 657, 660). Könnte ein Spieler jederzeit kündigen und zu einem anderen Verein wechseln, wäre eine Refinanzierung der Kosten für die Ausbildung des Spielers nicht möglich. Dies wirkte sich negativ auf die Ausbildungsbereitschaft der Vereine und die Wettbewerbsfähigkeit solcher Vereine aus, die sich durch den „Verkauf“ selbst ausgebildeter Spieler finanzieren (*Katzer/Frodl NZA 2015, 657, 658; Walker NZA 2016, 657, 660*). Dies liefe auch dem Interesse der Lizenzspieler zuwider, da sie nicht nur von der Ausbildung profitieren, sondern aufgrund der durch die Transferzahlungen bedingten Finanzstärke ihrer Vereine höhere Vergütungen erzielen können (*Katzer/Frodl NZA 2015, 657, 658*).

Diese berechtigten Belange sowohl des Vereins als auch des Spielers überwiegen regelmäßig das ebenfalls zu berücksichtigende Interesse des Spielers an dem Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags, der für ihn aufgrund der Art der geschuldeten Tätigkeit ohnehin nur eine zeitlich begrenzte Existenzgrundlage bilden könnte. Etwas anderes kann allenfalls in Ausnahmefällen gelten, etwa dann, wenn die vereinbarte Vertragslaufzeit zu einem Zeitpunkt endet, zu dem der Lizenzspieler nach den Transferbestimmungen nicht zu einem anderen Verein wechseln kann. 22

4. Diese Grundsätze zur Auslegung und Anwendung von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG entsprechen den Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung. 23

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Lizenzspielern der 1. Fußball-Bundesliga setzt, soweit die Grenzen des § 14 Abs. 2 TzBfG für eine sachgrundlose Befristung überschritten sind und kein sonstiger Sachgrund besteht, den Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG voraus. Damit ist der nationale Gesetzgeber seiner Verpflichtung nachgekommen, eine oder mehrere der in § 5 Nr. 1 Buchst. a bis Buchst. c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen zu ergreifen, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern. Bei der „Eigenart der Arbeitsleistung“ handelt es sich um einen Sachgrund im Sinne von § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung. 24

barung. Der Begriff „sachliche Gründe“ meint genau bezeichnete, konkrete Umstände, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang den Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Die Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung solche Verträge geschlossen wurden, und deren Wesensmerkmalen oder ggf. aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (*EuGH 26. Februar 2015 - C-238/14 - [Kommission/Luxemburg] Rn. 44; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo ua.] Rn. 87 mwN*). Die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG vorgesehene Befristungsmöglichkeit beruht auf der besonderen Art der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben. Die Rahmenvereinbarung erkennt überdies ausweislich des zweiten und des dritten Absatzes ihrer Präambel sowie der Nr. 8 und Nr. 10 ihrer Allgemeinen Erwägungen an, dass befristete Arbeitsverhältnisse für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder bestimmten Berufen und Tätigkeiten charakteristisch sein können (*vgl. EuGH 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo ua.] Rn. 75; 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [Fiamingo ua.] Rn. 59; 13. März 2014 - C-190/13 - [Márquez Samohano] Rn. 51*). Das bedeutet allerdings nicht, dass es einem Mitgliedstaat erlaubt ist, hinsichtlich einer bestimmten Branche nicht der Pflicht nachzukommen, Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern (*EuGH 26. Februar 2015 - C-238/14 - [Kommission/Luxemburg] Rn. 51; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo ua.] Rn. 88*). Eine solche Maßnahme hat der deutsche Gesetzgeber ua. für den Profifußball durch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelten Sachgrund getroffen. Der Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung nimmt keinen Beruf und keine Branche aus. Er rechtfertigt die Befristung eines Arbeitsvertrags im Bereich des Profifußballs nur bei solchen Arbeitnehmern, die sportliche Höchstleistungen schulden und deren Arbeitsleistung deshalb von vornherein nur für eine begrenzte Zeit erbracht werden kann. Damit sind die Umstände, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang den Einsatz aufeinanderfolgender Arbeitsverträge rechtfertigen können, konkret und genau bezeichnet.

5. Nach diesen Grundsätzen ist die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien zum 30. Juni 2014 nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Bei dem Arbeitsverhältnis der Parteien handelt es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um ein „typisches“ befristetes Arbeitsverhältnis eines Lizenzfußballspielers der 1. Bundesliga, bei dem ein berechtigtes Interesse am Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags besteht. Besondere Umstände, die ausnahmsweise ein überwiegendes Bestandsschutzinteresse des Klägers rechtfertigen könnten, bestehen nicht. 25

II. Da die Befristungskontrollklage unbegründet ist, fällt der Hilfsantrag dem Senat zur Entscheidung an. Dieser Feststellungsantrag ist zulässig, aber unbegründet. 26

1. Der Hilfsantrag ist als allgemeine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Dem steht nicht entgegen, dass der Antrag inzwischen auf die Feststellung eines in der Vergangenheit liegenden Rechtsverhältnisses gerichtet ist. 27

Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn die klagende Partei ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Das besondere Feststellungsinteresse ist eine in jedem Stadium des Rechtsstreits - auch noch in der Revisionsinstanz - von Amts wegen zu prüfende Sachurteilsvoraussetzung. Erforderlich ist grundsätzlich, dass es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis handelt. Wird ein Antrag auf Feststellung eines vergangenen Rechtsverhältnisses gerichtet, ist er nur zulässig, wenn sich aus der Entscheidung noch Rechtsfolgen für die Gegenwart oder die Zukunft ergeben (*vgl. BAG 27. Mai 2015 - 7 ABR 24/13 - Rn. 20; 22. Februar 2012 - 4 AZR 580/10 - Rn. 15*). So liegt es hier. Von der Entscheidung hängt ua. ab, ob dem Kläger aus dem Arbeitsverhältnis noch Entgeltansprüche unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zustehen. 28

2. Der Hilfsantrag ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht bis zum 30. Juni 2015 fortbestanden. Der Kläger hat zwar die in § 12 Nr. 4 Satz 1 des Arbeitsvertrags vorgesehene Verlängerungsoption ausgeübt. Die Voraussetzungen für die Option lagen jedoch nicht vor. 29

a) Nach § 12 Nr. 4 Satz 1 des Arbeitsvertrags vom 7. Mai 2012 haben Verein und Spieler die Option, den bestehenden Vertrag bis zum 30. Juni 2015 zu verlängern. Das setzt nach § 12 Nr. 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags neben der Ausübung der Verlängerungsoption den Einsatz des Klägers in mindestens 23 Bundesligaspielen der Saison 2013/2014 voraus. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt. Der Kläger war nur in zehn Bundesligaspielen der Saison 2013/2014 eingesetzt. Der Beklagte muss sich nicht nach § 162 Abs. 1 BGB so behandeln lassen, als wäre der Kläger in 23 Bundesligaspielen der Saison 2013/2014 eingesetzt worden. Der Beklagte hat den erforderlichen Einsatz des Klägers nicht treuwidrig vereitelt. 30

aa) Nach § 162 Abs. 1 BGB gilt eine vereinbarte Bedingung als eingetreten, wenn deren Eintritt von der Partei, zu deren Nachteil sie gereichen würde, wider Treu und Glauben verhindert wird. Diese Regelung ist Ausdruck des allgemeinen Rechtsgedankens, dass niemand aus einem von ihm treuwidrig herbeigeführten Ereignis Vorteile herleiten darf (*BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 40, BAGE 125, 147*). Wann die Beeinflussung des Geschehensablaufs treuwidrig ist, lässt sich nicht abstrakt bestimmen, sondern nur im Einzelfall beurteilen. Maßgeblich ist, welches Verhalten von einem loyalen Vertragspartner erwartet werden konnte. Dies ist mittels einer umfassenden Würdigung des Verhaltens der den Bedingungseintritt beeinflussenden Vertragspartei nach Anlass, Zweck und Beweggrund unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere des Inhalts des Rechtsgeschäfts, festzustellen (*BAG 23. September 2014 - 9 AZR 827/12 - Rn. 32; BGH 16. September 2005 - V ZR 244/04 - zu II 1 der Gründe*). 31

bb) Danach hat der Beklagte die Entstehung der Option nicht dadurch treuwidrig vereitelt, dass er den Kläger in der Rückrunde der Saison 2013/2014 32

nicht in den Spielen der Bundesligamannschaft eingesetzt hat. Der Kläger konnte einen solchen Einsatz weder beanspruchen noch erwarten.

(1) Dem Kläger stand kein Anspruch auf Einsatz in einem Bundesligaspiel zu. Er war zwar nach § 2 Buchst. a Satz 1 des Arbeitsvertrags ua. verpflichtet, an allen Spielen des Clubs teilzunehmen. Mit dieser Pflicht korrespondierte aber kein Anspruch des Klägers auf tatsächlichen Einsatz in einem Bundesligaspiel. Nach den Spielregeln dürfen nur jeweils elf Feldspieler gleichzeitig zum Einsatz kommen (§ 11 Ziff. 3 Buchst. a DFL Spielordnung [SpOL] und DFB Fußball-Regeln) und nur maximal drei Auswechslungen pro Spiel vorgenommen werden. Es können also in einem Bundesligaspiel höchstens 14 Spieler des Spielerkaders eingesetzt werden. Daher weiß der mannschaftsangehörige Berufssportler auch ohne ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag, dass er kein Recht auf einen Spieleinsatz hat, sondern eine Vielzahl von Umständen, und zwar von Spiel zu Spiel neu, darüber entscheidet, ob er zum Einsatz kommt oder nicht (BAG 22. August 1984 - 5 AZR 539/81 - zu I 2 b der Gründe). Dabei können neben dem individuellen Leistungsvermögen des Spielers oder anderer Spieler auch andere Umstände wie etwa die Teamfähigkeit, Einsatzbereitschaft und das Verhalten des Spielers oder mannschaftstaktische Erwägungen von Bedeutung sein. Die Zahl der absolvierbaren Pflichtspiele stellt sich daher grundsätzlich lediglich als eine rechtlich nicht geschützte Chance des Spielers dar (BAG 22. August 1984 - 5 AZR 539/81 - aaO). 33

(2) Diese Chance hat der Beklagte dem Kläger nicht durch eine fehlerhafte Ausübung seines Direktionsrechts genommen. Die Entscheidung des durch den Trainer handelnden Beklagten, den Kläger nicht in den Spielen der Rückrunde der Saison 2013/2014 einzusetzen, ist durch sein Direktionsrecht gedeckt. Es kann dahinstehen, ob die Entscheidung über den Einsatz eines Lizenzspielers im freien Ermessen des Trainers liegt oder ob sie zumindest auch auf sportlichen Erwägungen beruhen muss. Die Entscheidung des damaligen Trainers des Beklagten, den Kläger nicht zu den Spielen der Rückrunde der Saison 2013/2014 heranzuziehen, ist nicht ermessensfehlerhaft, da sie aus sportlichen Gründen getroffen wurde. 34

(a) Die Entscheidung eines Trainers, einen Spieler nicht einzusetzen, hält sich jedenfalls dann im Rahmen seines Ermessens, wenn sie aus sportlichen Gründen getroffen wird (*BAG 19. Januar 2000 - 5 AZR 637/98 - zu II 2 der Gründe, BAGE 93, 212*). Entgegen der Ansicht des Klägers wird der Ermessensspielraum durch die Vereinbarung einer einsatzabhängigen Verlängerungsoption nicht eingeschränkt. Der Arbeitgeber ist nicht aufgrund der Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB gehalten, sportliche Erwägungen bei der Entscheidung über die Mannschaftszusammenstellung zurückzustellen, um die Voraussetzungen für das Entstehen der Verlängerungsoption zu schaffen. Die Verlängerungsoption soll vielmehr nur dann entstehen, wenn der Spieler aufgrund guter Leistungen die vertraglich erforderliche Mindestanzahl an Einsätzen erreicht. 35

(b) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Entscheidung des damaligen Trainers, den Kläger nicht in den Bundesligaspielen der Rückrunde der Saison 2013/2014 einzusetzen, auf sportlichen Gründen beruhte. An diese Feststellung ist der Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO gebunden, da der Kläger gegen diese keine durchgreifenden Revisionsrügen erhoben hat. Seine Rüge fehlerhafter Beweiswürdigung hat keinen Erfolg. 36

(aa) Die freie richterliche Beweiswürdigung des Tatsachengerichts ist nur beschränkt revisibel. Die revisionsrechtliche Kontrolle beschränkt sich darauf, ob sich der Tatrichter entsprechend dem Gebot des § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO mit dem Prozessstoff umfassend und widerspruchsfrei auseinandergesetzt hat, die Beweiswürdigung also vollständig und rechtlich möglich ist und nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstößt. Der Angriff gegen die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts bedarf einer Verfahrensrüge (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b, § 557 Abs. 3 Satz 2 ZPO; *BAG 20. August 2014 - 7 AZR 924/12 - Rn. 35; 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 - Rn. 20, BAGE 125, 248*). 37

(bb) Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts stand. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit dem Prozessstoff umfassend auseinandergesetzt und ist dabei vertretbar zu der Überzeugung gelangt, dass die Entscheidung des Trainers, den Kläger nicht mehr in 38

Bundesligaspielen einzusetzen, auf sportlichen Erwägungen beruhte. Das Landesarbeitsgericht hat seine Würdigung darauf gestützt, dass der Trainer diese Entscheidung in seiner Vernehmung als Zeuge beim Arbeitsgericht zum einen mit der nachlassenden Leistung sowie dem aus seiner Sicht unprofessionellen Verhalten des Klägers und zum anderen vor allem damit begründet habe, dass der während der Verletzungspause des Klägers eingesetzte Torhüter K gute und stabile Leistungen gezeigt habe, so dass man in ihm das größte Potenzial für die Zukunft gesehen habe. Dabei handelt es sich um sportliche Erwägungen. Dieser Würdigung steht die Aussage des Trainers, es habe für den Kläger nach dem Gespräch am Ende der Hinrunde keine Chance zur Rückkehr in die erste Mannschaft gegeben, nicht entgegen. Dies war die Folge der Übertragung der Position des Stammtorhüters auf den Torhüter K. Da die Entscheidung des Trainers vor allem auf die Leistungen des Torhüters K und sein Potenzial gestützt war, ist es unerheblich, ob die Entwicklung der sportlichen Leistung des Klägers zu diesem Zeitpunkt absehbar war.

Auf die Frage, ob der Beklagte berechtigt war, den Kläger nach seiner Verletzungspause der zweiten Mannschaft zuzuweisen, kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Die Zuweisung des Klägers zur zweiten Mannschaft war nicht die Ursache dafür, dass der Kläger in der Rückrunde der Saison 2013/2014 nicht in Bundesligaspielen eingesetzt wurde. Sie war vielmehr die Folge der aus sportlichen Gründen getroffenen Entscheidung des Trainers, dem Kläger die Position des Stammtorhüters zu entziehen. Die Zuweisung des Klägers zur zweiten Mannschaft rechtfertigt auch nicht die Annahme, der Trainer sei nicht mehr bereit gewesen, die weiteren Trainingsleistungen des Klägers zur Kenntnis zu nehmen. Nicht zu beanstanden ist auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass der Kläger im Fall der Verletzung eines der ersten Mannschaft zugewiesenen Torhüters bei Vorliegen entsprechender Leistungen die Chance gehabt hätte, in die erste Mannschaft aufzurücken.

39

b) Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht aufgrund der in § 12 Nr. 4 des Arbeitsvertrags vereinbarten

40

Optionsklausel in entsprechender Anwendung von § 622 Abs. 6 BGB iVm. § 89 Abs. 2 HGB bis zum 30. Juni 2015 fortbestanden.

aa) Nach § 622 Abs. 6 BGB darf für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Vereinbaren die Parteien unter Verstoß gegen § 622 Abs. 6 BGB für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer eine längere Frist als für die Kündigung durch den Arbeitgeber, muss auch der Arbeitgeber nach § 622 Abs. 6 BGB iVm. § 89 Abs. 2 Satz 2 HGB analog bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses die für den Arbeitnehmer vereinbarte (längere) Kündigungsfrist einhalten (*BAG 2. Juni 2005 - 2 AZR 296/04 - BAGE 115, 88*). 41

bb) Die Parteien haben in § 12 Nr. 4 des Arbeitsvertrags keine längere Kündigungsfrist für den Kläger als für den Beklagten, sondern eine Verlängerungsoption vereinbart, die es beiden Parteien ermöglichte, den Arbeitsvertrag zu verlängern, wenn der Kläger in der Saison 2013/2014 die erforderliche Zahl von Einsätzen erreichte. Es kann dahinstehen, ob die beiderseitige einsatzabhängige Verlängerungsoption in § 12 Nr. 4 des Arbeitsvertrags der Parteien eine unzulässige Umgehung von § 622 Abs. 6 BGB darstellt (*zur einseitigen Verlängerungsoption sh. Rein NZA-RR 2009, 462*) oder den Kläger unangemessen benachteiligt (*Vogt Befristungs- und Optionsvereinbarungen im professionellen Mannschaftssport S. 187 ff.*). Selbst wenn mit § 12 Nr. 4 des Arbeitsvertrags der Parteien eine unzulässige Umgehung von § 622 Abs. 6 BGB verbunden wäre, führte dies lediglich zur Nichtigkeit der Optionsklausel (*Rein NZA-RR 2009, 462; Vogt Befristungs- und Optionsvereinbarungen im professionellen Mannschaftssport S. 161 f.*), nicht aber zur Verlängerung des Vertrags. 42

III. Das Landesarbeitsgericht hat auch den Zahlungsantrag zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat weder einen Anspruch auf Zahlung von Punkteinsatz und Erfolgspunkteinsatzprämien nach § 12 Nr. 1 und Nr. 2 des Arbeitsvertrags iVm. § 162 Abs. 1 BGB noch steht ihm ein Anspruch auf Schadensersatz wegen des unterbliebenen Einsatzes in den Bundesligaspielen der Rückrunde in der Saison 2013/2014 in Höhe der entgangenen Prämien zu. 43

Nach § 12 Nr. 1 des Arbeitsvertrags erhält der Spieler eine Punkteinsatzprämie iHv. 8.000,00 Euro und im Fall des Klassenerhalts nach § 12 Nr. 2 des Arbeitsvertrags eine Erfolgspunkteinsatzprämie iHv. 1.000,00 Euro für Ligaspiele. Der Prämienanspruch setzt voraus, dass der Spieler in dem Ligaspiel tatsächlich eingesetzt wurde. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt. Der Kläger war in den Ligaspielen der Rückrunde der Saison 2013/2014 nicht eingesetzt. Der Beklagte muss sich weder nach § 162 Abs. 1 BGB so behandeln lassen, als wäre der Einsatz erfolgt, noch hat er dem Kläger Schadensersatz wegen Nichteinsatzes zu leisten. Der Beklagte hat den Einsatz des Klägers in den Rückrundenspielen der Saison 2013/2014 weder treuwidrig verhindert noch hat er durch den Nichteinsatz eine Vertragspflicht verletzt. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Entscheidung, den Kläger in der Rückrunde der Saison nicht einzusetzen, auf sportlichen Gründen beruhte. An diese Feststellung ist der Senat gebunden. Die Entscheidung über den Nichteinsatz des Klägers ist daher rechtlich nicht zu beanstanden. 44

C. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 45

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Kley

Busch

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 312/16
4 Sa 202/15
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 17. April 2018 beschlossen:

Der Tenor des Urteils des Senats vom 16. Januar 2018
- 7 AZR 312/16 - wird gemäß § 319 ZPO wegen offenbarer
Unrichtigkeit der darin enthaltenen Datumsangabe des
vorgehenden Urteils des Landesarbeitsgerichts Rhein-
land-Pfalz - 4 Sa 202/15 - berichtigt. Diese lautet korrekt:

„17. Februar 2016“

Gräfl Kiel M. Rennpferdt