

Urteil Az. 6 Ca 3662/12*

ArbG Aachen

22. Februar 2013

Leitsätze

“1.Die Klausel in einem Arbeitsvertrag mit einem Profifussballtrainer, wonach dieser im Falle der Kündigung eine Abfindung unter gleichzeitigem Verzicht auf Erhebung der Kündigungsschutzklage erhält, ist unwirksam

2.Die Anforderungen an eine personen- und/oder verhaltensbedingte Kündigung sind gegenüber einem Profifussballtrainer nicht geringer. Die Berufung auf “andere Gesetzmäßigkeiten im Profifussballgeschäft“ scheidet aus.“

Tenor

- 1 1 Es wird festgestellt, dass das Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien nicht e. die ordentliche Kündigung vom 03.09.2012 sein Ende gefunden hat und auch nicht e. die Kündigung vom 09.01.2013 sein Ende finden wird.
- 2 2 Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu den bisherigen Bedingungen als Cheftrainer weiter zu beschäftigen.
- 3 3 Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- 4 4 Die Kosten des Verfahrens trägt die Beklagte.
- 5 5 Streitwert: 37.500 EUR

Tatbestand

- 6 Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit zweier ordentlicher Kündigun-

*<http://openjur.de/u/627248.html> (= openJur 2013, 24583)

gen und um Weiterbeschäftigung des Klägers.

- 7 Der Kläger ist seit dem 01.07.2010 bei der Beklagten beschäftigt. Der Kläger war zunächst Trainer der U-23 der Beklagten und hatte zum 01.11.2011 zusätzlich die Position des sportlichen Leiters des Nachwuchsleistungszentrums der Beklagten übernommen. Am 01.04.2012 übernahm der Kläger die Leitung der 1. Mannschaft der Beklagten. Unter dem 01.06.2012 unterschrieb er einen neuen bis zum 30.06.2014 befristeten Vertrag als Cheftrainer der 1. Mannschaft (Anlagenkonvolut K 1 zur Klageschrift, Blatt 36 ff. der Akte), auf den wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen wird.
- 8 Die Beklagte wurde am 01.01.2006 gegründet und ist der wirtschaftliche Geschäftsbetrieb des Vereins B. B.. Dem Beispiel zahlreicher Bundesliga-Clubs folgend sind bei der Beklagten alle Mannschaften von der U-13 aufwärts bis zur Profi-Mannschaft zusammengefasst. Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer.
- 9 Mit Schreiben vom 03.09.2012 (Anlage K 2 zur Klageschrift, Blatt 44 der Akte), dem Kläger am gleichen Tag zugegangen, kündigte die Beklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis zum 15.10.2012. Gleichzeitig wurde dem Kläger der Entwurf einer Aufhebungsvereinbarung "entsprechend der bestehenden Vereinbarungen im Arbeitsvertrag vom 01.06.2012" (Anlage K 2 zur Klageschrift, Blatt 45 f. der Akte) überreicht, die der Kläger nicht unterzeichnete.
- 10 Mit seiner am 21.09.2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage richtet sich der Kläger gegen die Kündigung vom 03.09.2012.
- 11 Mit Schriftsatz vom 09.01.2013, am 11.01.2013 per Telefax sowie am 14.01.2013 per Post bei dem Klägervertreter eingegangen, kündigten die Prozessbevollmächtigten der Beklagten das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger vorsorglich noch einmal ordentlich fristgerecht unter Bezugnahme auf das in §2 Ziffer 2 des Anstellungsvertrags vorgesehene Sonderkündigungsrecht zum 30.06.2013. Eine Originalvollmacht war der dem Beklagtenvertreter unmittelbar übermittelten Version des Schriftsatzes nicht beigelegt. Mit Schreiben vom 17.01.2013 (Anlage K 5. zum Schriftsatz vom 01.02.2013, Blatt 139 der Akte) wies der Klägervertreter die Kündigung gemäß §174 BGB gegenüber dem Beklagtenvertreter vorab per Telefax zurück.
- 12 Mit am 01.02.2013 beim Arbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz hat der Kläger seine Klage gegen die Kündigung vom 09.01.2013 erweitert.
- 13 Der Kläger hält den in §2 Ziffer 2 des Anstellungsvertrags getroffenen Verzicht des Klägers auf die Durchführung einer Kündigungsschutzklage sowie das der Beklagten dort eingeräumte Sonderkündigungsrecht für unwirksam und die Kündigungen für sozial ungerechtfertigt.

- 14 Der Kläger beantragt,
- 15 1festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 03.09.2012 nicht zum 15.10.2012 endet;
- 16 2festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 09.01.2013 nicht zum 30.06.2013 endet;
- 17 3festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis auch nicht e. andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 15.10.2012 hinaus fortbesteht;
- 18 4die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen Bedingungen als Cheftrainer weiter zu beschäftigen.
- 19 Die Beklagte beantragt,
- 20 die Klage abzuweisen.
- 21 Die Beklagte ist der Auffassung, dem Kläger sei die Möglichkeit zur Kündigungsschutzklage aufgrund der einvernehmlichen Abfindungsregelung im Anstellungsvertrag vom 01.06.2012 verwehrt. Entsprechende Klauseln seien im Profifußball vollkommen üblich. Eine Inhaltskontrolle nach §§305 ff. BGB sei nicht eröffnet, weil - so die Behauptung der Beklagten unter Vortrag im Einzelnen auf Seiten 3 ff. ihres Schriftsatzes vom 09.01.2013 (Blatt 89 ff. der Akte) und auf Seiten 2 ff. ihres Schriftsatzes vom 21.02.2013 (Blatt 143 ff. der Akte) - die Klausel unter Mitwirkung des Klägers und mit dessen Einvernehmen in den Vertrag aufgenommen worden sei.
- 22 Die ordentliche Kündigung vom 03.09.2012 ist aber nach Auffassung der Beklagten jedenfalls sozial gerechtfertigt im Sinne von §1 Abs. 2 KSchG, weil personen- und verhaltensbedingte Gründe gegeben seien. Insofern sei zu berücksichtigen, dass im Profifußballgeschäft andere Gesetzmäßigkeiten als in einem ganz "normalen" Arbeitsverhältnis gelten.
- 23 Die Beklagte behauptet, der Kläger sei nicht in der Lage gewesen, in der Zeit von Juni 2012 bis zum Ausspruch der Kündigung seine Rolle als Trainer der 1. Mannschaft erfolgreich auszufüllen. Insofern verweist die Beklagte unter Vortrag im Einzelnen auf Seiten 5 ff. ihres Schriftsatzes vom 09.01.2013 (Blatt 91 ff. der Akte) und auf Seiten 6 f. ihres Schriftsatzes vom 09.01.2013 (Blatt 147 f. der Akte) auf taktische Fehler des Klägers, die Weigerung des Klägers, junge und talentierte Spieler des Kaders in die Spiele miteinzubinden, die Geringschätzung des Klägers gegenüber dem Torwarttrainer T. und die Erfolglosigkeit der Mannschaft. Der damalige H. Sport, Herr T., habe mit dem gesamten Trainer-

team, also auch mit dem Kläger, in der Zeit von Juni 2012 bis zur Kündigung wöchentliche Gespräche über die vorgenannten Missstände geführt und dabei immer wieder unterstrichen, dass der Kläger die Kritikpunkte sofort abarbeiten müsse, um arbeitsrechtliche Konsequenzen seitens der Beklagten zu vermeiden. Der Kläger habe sein Verhalten aber nicht geändert, so dass er immer mehr Spieler der Beklagten gegen sich aufgebracht und den dortigen Rückhalt verloren habe. Im August 2012 habe bereits 2/3 der Mannschaft der Beklagten von Herrn T. die sofortige Entlassung des gesamten Trainerteams gefordert.

24 Hinsichtlich der Kündigung vom 09.01.2013 behauptet die Beklagte, die Voraussetzungen für das vereinbarte Sonderkündigungsrecht lägen jetzt schon vor, da es unter keinem Gesichtspunkt einen Aufstieg der Beklagten in die 2. Bundesliga geben werde.

25 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Gründe

26 Die Klage ist im Wesentlichen zulässig, und - soweit sie zulässig ist -begründet.

27 I.

28 1.

29 Das zwischen dem Kläger und der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis hat nicht durch die Kündigung vom 03.09.2012 sein Ende gefunden. Die Kündigung der Beklagten vom 03.09.2012 ist sozial ungerechtfertigt, da ein diese rechtfertigender Grund gemäß §1 Abs. 1, 2 KSchG nicht vorliegt.

30 a)

31 Das Kündigungsschutzgesetz findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien wegen der Beschäftigungsdauer des Klägers und der Anzahl der bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer Anwendung. Auch hat der Kläger mit seiner am 21.09.2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben, §5. Satz 1 KSchG.

32 b)

33 Der Kläger hat mit der Regelung in §2 Ziffer 2 des Anstellungsvertrags nicht

wirksam auf die "Durchführung" einer Kündigungsschutzklage verzichtet.

34 §2 Ziffer 2 Absätze 3 bis 5. lauten wie folgt:

35

'Darüber hinaus kann der Anstellungsvertrag unabhängig von der Zeit- und Zweckbefristung von B. jederzeit ordentlich mit der gesetzlichen Kündigungsfrist des §622 Abs. 1 BGB (mit 5. Wochen zum Monatsende oder zum 15. eines Monats) gekündigt werden.

36 In diesen Fällen einer Beendigung des Arbeitsvertrages vor Ablauf der vorgesehenen Frist, erhält Herr B. analog §§9, 10 KSchG i.V.m. §§24, 34 EStG eine Abfindung in Höhe von 22.500 EUR brutto, soweit die Zugehörigkeit zur 3. Liga besteht, und in Höhe von 37.500 EUR brutto, soweit die Zugehörigkeit zur 2. Bundesliga besteht.

37 Herr B. verzichtet insoweit ausdrücklich auf die Durchführung einer Kündigungsschutzklage gemäß §1 a KSchG. Über die Folgen dieser Vereinbarung wurde Herr B. informiert."

38 Ein solcher vor Ausspruch einer Kündigung erklärter Verzicht auf Kündigungsschutz und Klageerhebung ist unzulässig. Denn der Schutz des Kündigungsschutzgesetzes wirkt zu Gunsten des Arbeitnehmers zwingend. Eine den Kündigungsschutz des Arbeitnehmers einschränkende Vereinbarung wie der vorliegend vereinbarte Ausschluss des Kündigungsschutzes ist daher unwirksam (vgl. Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 5. Auflage, 2012, Vor §1 KSchG Rn. 24; Erfurter Kommentar, 2.. Auflage, 2012, KSchG, §1 Rn. 13). Der Umstand, dass entsprechende Klauseln im Profifußball üblich sein mögen, vermag an dieser Bewertung nichts zu ändern.

39 c)

40 Die Beklagte hat nach Bewertung der Kammer nicht nachvollziehbar dargelegt, dass die Kündigung gemäß §1 Abs. 1, 2 KSchG e. Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Klägers liegen und einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstehen, gerechtfertigt ist.

41 aa)

42 Die Kündigung ist nicht durch Gründe, die in der Person des Klägers liegen, gerechtfertigt.

43 Eine personenbedingte Kündigung wegen fehlender Fähigkeit oder Eignung kommt nur in Betracht, wenn die Fähigkeit oder Eignung des Arbeitnehmers zur ordnungsgemäßen Erfüllung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs nicht nur vorübergehend ganz oder teilweise

fehlt. Es muss eine erhebliche Differenz zwischen dem durchschnittlichen arbeitsplatzbezogenen Anforderungsprofil und dem persönlichen Leistungsprofil des Arbeitnehmers auszumachen sein (Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 5. Auflage, 2012, §1 KSchG Rn. 94). Eine solche nicht auf einem steuerbaren Verhalten des Klägers beruhende Leistungsminderung hat die Beklagte nicht schlüssig dargelegt.

- 44 Insbesondere ist die Kündigung nicht als Druckkündigung gerechtfertigt. Eine Druckkündigung liegt vor, wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigt, weil auf ihn durch Dritte, zum Beispiel die Belegschaft, in der Weise Druck ausgeübt wird, dass er seiner Entschlussfreiheit weitgehend beraubt wird (Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 5. Auflage, 2012, §1 KSchG Rn. 126). Die Beklagte trägt insofern zwar vor, im August 2012 habe bereits 2/3 der Mannschaft der Beklagten von Herrn T. die sofortige Entlassung des gesamten Trainerteams gefordert. Dieser Vortrag ist jedoch zum einen unsubstantiiert, da offen bleibt, wer genau wann entsprechende Forderungen in Bezug auf den Kläger gestellt hat. Zum anderen wird aber auch nicht erkennbar, dass die Beklagte - wie zum Beispiel bei der Drohung mit dem Ausspruch von Eigenkündigungen - ihrer Entschlussfreiheit beraubt war. Schließlich darf der Arbeitgeber, wenn es in Wirklichkeit an einem Kündigungsgrund fehlt, den auf ihn ausgeübten Druck nicht zum Ausspruch einer Kündigung nutzen, ohne zuvor alle Möglichkeiten ergriffen zu haben, um dem Druck entgegenzuwirken und den drohenden Schaden zu vermeiden (Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 5. Auflage, 2012, §1 KSchG Rn. 126). Hierzu fehlt es ebenfalls an Vortrag.
- 45 bb)
- 46 Die Kündigung ist auch nicht durch Gründe, die im Verhalten des Klägers liegen, gerechtfertigt.
- 47 Eine Kündigung ist durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers bedingt, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- und Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht. Dann kann dem Risiko künftiger Störungen nur noch e. die (fristgemäße) Beendigung des Arbeitsverhältnisses begegnet werden. Dies wiederum ist nicht der Fall, wenn schon mildere Mittel und Reaktionen von Seiten des Arbeitgebers geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer künftige Vertragstreue zu bewirken (BAG vom 21.06.2012 - 2 AZR 153/11, zitiert nach juris).
- 48 Soweit die Beklagte insofern taktische Fehler des Klägers, die Weigerung des Klägers, junge und talentierte Spieler des Kaders in die Spiele miteinzubinden, die Geringschätzung des Klägers gegenüber dem Torwarttrainer T. und die Erfolglosigkeit der Mannschaft anführt, fehlt es nach Bewertung der Kammer schon an schlüssigem Vortrag, der geeignet wäre, eine Vertragspflichtverletzung des Klägers darstellen zu können. Jedenfalls aber hätte es nach dem Verhält-

nismäßigkeitsprinzip einer vorangegangenen Abmahnung als mildere Maßnahme bedurft, an der es vorliegend fehlt. Der Hinweis der Beklagten auf die wöchentlichen Gespräche mit dem Trainerteam stellt keinen schlüssigen Vortrag zu einer vorangegangenen Abmahnung dar, weil offen bleibt, in Bezug auf welche konkreten Pflichtverletzungen wann gegenüber dem Kläger eine Verhaltensrüge unter gleichzeitigem Hinweis darauf, dass im Wiederholungsfall das Arbeitsverhältnis gefährdet ist, ausgesprochen worden sein soll.

- 49 2.
- 50 Das zwischen dem Kläger und der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis wird auch nicht durch die Kündigung vom 09.01.2013 sein Ende finden. Die Kündigung der Beklagten vom 09.01.2013 ist unwirksam.
- 51 a)
- 52 Der Kläger hat mit seiner am 01.02.2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klageerweiterung die Frist des §5. Satz 1 KSchG gewahrt.
- 53 b)
- 54 Die Kündigung ist als einseitiges Rechtsgeschäft bereits gemäß §174 Satz 1 BGB unwirksam. Denn die Beklagtenvertreter haben dem Klägervorteiler zu der Kündigung mit Schriftsatz vom 09.01.2013, beim Klägervorteiler am 14.01.2013 im Original eingegangenen, eine Vollmachtsurkunde nicht vorgelegt und dieser hat die Kündigung aus diesem Grunde mit Schreiben vom 17.01.2013 vorab per Telefax - und damit unverzüglich - zurückgewiesen.
- 55 c)
- 56 Die Kündigung der Beklagten vom 03.09.2012 ist aber auch sozial ungerechtfertigt im Sinne des §1 KSchG. Einen die Kündigung rechtfertigenden Grund gemäß §1 Abs. 1, 2 KSchG hat die Beklagte nicht dargelegt und das in §2 Ziffer 2 des Anstellungsvertrags vereinbarte Sonderkündigungsrecht ist unzulässig.
- 57 Gemäß §2 Ziffer 2 Absatz 1 des Anstellungsvertrags kann der Vertrag für den Fall, dass B. am Ende der Spielzeit 2012/2013 nicht in die 2. Bundesliga aufsteigt, von B. per Sonderkündigungsrecht zum 30.06.2013 gekündigt werden. Eine solche Vereinbarung eines konkreten "absoluten" Kündigungsgrundes stellt eine zum Nachteil des Arbeitnehmers vom zu dessen Gunsten zwingenden Kündigungsschutzgesetz abweichende Vereinbarung dar, die generell nichtig ist (vgl. Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 5. Auflage, 2012, Vor §1 KSchG Rn. 24). Auch Besonderheiten des Profifußballs vermögen insofern keine abweichende Beurteilung zu rechtfertigen.
- 58 3.

- 59 Soweit der Kläger mit dem Antrag zu Ziffer 3) Feststellung begehrt, dass das Anstellungsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 15.10.2012 hinaus fortbesteht, ist die Klage wegen fehlenden Rechtsschutzinteresses im Sinne von §256 Abs. 1 ZPO in Verbindung mit §46 Abs. 2 ArbGG unzulässig. Denn von dem Kläger wurden neben den streitbefangenen Kündigungen der Beklagten vom 03.09.2012 und 09.01.2013 - keine weiteren Beendigungstatbestände dargetan, die zur Beendigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses führen könnten.
- 60 Der Antrag war auch nicht als Befristungskontrollklage auszulegen. Denn der Kläger hat in diesem Verfahren gerade nicht auch die Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung des Anstellungsverhältnisses geltend gemacht. Dies ergibt sich auch aus dem Hinweis des Klägers darauf, dass die Ausführungen der Beklagten zu §14 TzBfG für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits ohne Relevanz sind.
- 61 5..
- 62 Mit dem Weiterbeschäftigungsantrag ist die Klage ebenfalls begründet. Wegen der festgestellten Unwirksamkeit der Kündigungen hat der Kläger nach der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27.02.1985 (GS 1/84, zitiert nach juris) einen Anspruch gegenüber der Beklagten auf vertragsgemäße Beschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses. Die Beklagte hat keine besonderen Umstände vorgetragen, die ihr ausnahmsweise eine Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung über das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen.
- 63 II.
- 64 Die Kostenentscheidung beruht auf §46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Den Streitwert hat das Gericht gemäß §61 ArbGG in Verbindung mit §3 ZPO im Urteil festgesetzt.
- 65 RECHTSMITTELBELEHRUNG
- 66 Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei Berufung eingelegt werden.
- 67 Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim
- 68 Landesarbeitsgericht Köln
- 69 Blumenthalstraße 33

- 70 50670 Köln
- 71 Fax: 0221-7740 356
- 72 eingegangen sein.
- 73 Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.
- 74 Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:
- 75 1 Rechtsanwälte,
- 76 2 Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- 77 3 juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.
- 78 Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst w..
- 79 * Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.