ArbG Nürnberg, Endurteil v. 27.06.2024 – 16 Ga 30/24

Titel:

Einstweilige Verfügung auf Feststellung der Wirksamkeit der Kündigung eines Handballprofis

Normenketten:

ZPO § 256, § 935, § 940
GG Art. 19 Abs. 4
Spielordnung des DHB § 34

Leitsätze:

1. Einem Antrag auf Feststellung der Wirksamkeit der Kündigung eines Handballprofis gegenüber seinem anstellenden Club im einstweiligen Verfügungsverfahren fehlt es an dem dafür erforderlichen Rechtschutzbedürfnis, wenn auch bei Erlass der einstweiligen Verfügung nicht sicher ist, dass die Handball-Bundesliga ihm auf dieser Grundlage die begehrte Spielberechtigung für einen anderen Verein erteilen würde. (Rn. 39 – 50) (redaktioneller Leitsatz)
2. Im Rahmen der Prüfung der Voraussetzungen einer vom Antragsteller begehrten Befriedigungs- oder Leistungsverfügung sind wegen der weitreichenden Wirkung einer stattgebenden Entscheidung die Interessen des Antragsgegners in gleicher Weise mit einzubeziehen, denn auch dessen Position, die Aufrechterhaltung des Status quo durch Nichterlass der einstweiligen Verfügung, ist gleichermaßen durch Art. 19 Abs. 4 GG geschützt (vgl. LAG Berlin-Brandenburg BeckRS 2000, 41206). (Rn. 54) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

einstweilige Verfügung, Kündigung, Profisportler, Handballprofi, Rechtsschutzbedürfnis, Spielberechtigung, Vorwegnahme der Hauptsache

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 06.08.2024 – 3 GLa 4/24

Fundstellen:

BeckRS 2024, 23191
SpuRt 2024, 416
LSK 2024, 23191

Tenor

1. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Antragsteller.

3. Der Streitwert wird festgesetzt auf 11.775 €.

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1
Der Antragsteller begehrt im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes die Feststellung, dass das zwischen ihm und der Antragsgegnerin am 01.07.2022 begonnene Arbeitsverhältnis durch seine Kündigung vom 30.05.2024 mit Wirkung zum 30.06.2024 beendet wurde. Darüber hinaus begehrt er die Feststellung, dass er mit Wirkung ab dem 01.07.2024 in keinen arbeitsvertraglichen Beziehungen mehr steht.

2
Der Antragsteller ist professioneller Handballspieler und spielte in der Saison 2022/23 für die Antragsgegnerin in der 1. Handball-Bundesliga. In der Saison 2023/24 war er im Rahmen eines sog. Leihgeschäfts an den Th. Sportverein A-Stadt e. V. ausgeliehen und wurde Torschützenkönig der 1. Herren-Handball-Bundesliga.

3
Bei der Antragsgegnerin handelt es sich um die als Kommanditgesellschaft konstituierte Trägergesellschaft der am Spielbetrieb der Handball-Bundesliga der Männer teilnehmenden professionellen Handballmannschaft des „HC C-Stadt“. Sie firmiert offiziell unter diesem Namen, der sich auch aus dem Handelsregister ergibt. Andere Gesellschaften mit demselben Firmenkern, mit Sitz in C-Stadt und der Rechtsform einer Kommanditgesellschaft existieren nicht.

4
Hinter der deutschen Handball-Bundesliga steht der Handball-Bundesliga e. V. (Zusammenschluss der 36 Vereine der 1. und 2. Handball-Bundesliga). Zur operativen Aufgaben- und Zweckerfüllung hat dieser die Handball-Bundesliga GmbH (im Folgenden HBL) gegründet. Gemäß § 4 Nr. 6 der Satzung des Handball-Bundesliga e. V. (Blatt 37ff. der Akte) sind Zweck und Aufgabe insbesondere, die Spielberechtigung für Spieler nach im Einzelnen in der Spielordnung des Deutschen Handballbundes (DHB) geregelten Kriterien zu erteilen und zu verweigern. § 5a Nr. 1 der Satzung regelt: „Der HBL obliegt, soweit in dieser Satzung nicht anders geregelt, insbesondere die operative Durchführung und Organisation der Wettbewerbe des Ligaverbandes unter Berücksichtigung der Vorgaben aus § 4 dieser Satzung.“

5
Aus § 10 der Spielordnung des DHB (Blatt 60ff. der Akte) ergibt sich, dass die Spielberechtigung einem Spieler auf gemeinsamen Antrag von ihm und einem Verein erteilt wird.

6
§ 34 der DHB-Spielordnung lautet:

„§ 34 Vereinswechsel, Vertragsende

(1) Ein Spieler/ eine Spielerin mit vertraglicher Bindung kann als solcher in einem Spieljahr höchstens für zwei Vereine (jedoch nicht gleichzeitig, außer gemäß § 70) die Spielberechtigung erhalten; ein Vereinswechsel kann für ihn/ sie, auch im Falle eines Erstvertragsabschlusses, nur vor dem 16. Februar eines Spieljahres vollzogen werden.

(2) Abs. 1 gilt auch, wenn der Spieler/ die Spielerin in der laufenden Spielsaison vertraglich in einem anderen Verein eines Verbands der IHF gebunden war oder als Berufsspieler*in (s. IHF- Reglement für Verbandswechsel) bei einem anderen Verein eines anderen Verbandes der IHF tätig war.

Ein Vereinswechsel für Spieler*innen mit vertraglicher Bindung ist erst dann möglich, wenn die in der Vertragsanzeige angegebene Bindungszeit abgelaufen ist, wenn vor Ablauf der angegebenen Bindungszeit der Vertrag im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst oder durch Kündigung wirksam beendet worden ist, wobei der/ die Kündigende die Wirksamkeit nachzuweisen hat, oder die Bindung an die Laufzeit eines Vertrages entfallen ist.

Die Bindung an die Laufzeit eines Vertrages entfällt mit sofortiger Wirkung, wenn ein Verein die Zugehörigkeit zu einer Spielklasse verliert, für die der Spieler/ die Spielerin eine vertragliche Bindung eingegangen ist bzw. den Spielbetrieb einstellt. In diesem Fall ist ein Wechsel auch noch nach dem 15.02 eines Jahres möglich.“

7
Zwischen dem Berater des Antragstellers und der Antragsgegnerin wurde Ende 2021 ein Spielervertrag (Blatt 122ff. der Akte) verhandelt. Laut Vertragstext sind Parteien die „Pro HC GmbH & Co. KG“ und der Antragsteller. § 4 des Vertrags lautet:

„Vertragsdauer, Gültigkeitsvoraussetzungen, Kündigung

- Das Arbeitsverhältnis beginnt mit dem 01.07.2022 und endet zum 30.06.2025 und besitzt ausschließlich für die 1. Handball-Bundesliga Gültigkeit. Die Befristung, der Gültigkeitsbereich und die damit im Zusammenhang stehenden Bedingungen erfolgen einvernehmlich und entsprechen insbesondere dem ausdrücklichen Wunsch und dem Interesse des Spielers als Sportarbeitnehmer.

- Dem Arbeitgeber wird ein außerordentliches Kündigungsrecht des Vertrages zum 30.06.2024 eingeräumt, jedoch nur unter der zwingenden Bedingung, dass die entsprechende Kündigungsabsicht gegenüber dem Arbeitnehmer bis spätestens 31.01.2024 schriftlich erklärt worden sein muss. Andernfalls läuft der Vertrag

unverändert bis zum vorgesehenen Ablauf 30.06.2025 weiter. Der Spieler erhält bei fristgerechter Kündigung und etwaigem Austritt zum 30.06.2024 vom Arbeitgeber einen Betrag in Höhe von 15.000,00 € (brutto) als pauschale Kostenentschädigung, zahlbar durch Erhöhung der Monatsbezüge Juni 2024. Die Befristung und der Gültigkeitsbereich erfolgt einvernehmlich und entspricht insbesondere dem ausdrücklichen Wunsch und dem Interesse des Spielers

- Der Vertrag ist aufschiebend bedingt und wird erst wirksam, wenn

a) der Spieler A. seinen aktuell bestehenden Vertrag mit dem wirtschaftlichen Träger des HSC S. (CHE) zum 30.06.2022 auflöst und

b) der HC die Eingangsbestätigung des Antrages für die Spielberechtigung für den Spieler A. von der offiziellen Passstelle der Handball Bundesliga erhalten hat und die Spielberechtigung erteilt wurde.

c) Die aufschiebenden Bedingungen gelten endgültig als ausgefallen, wenn sie nicht bis zum 30.06.2022 eingetreten sind.

- Der Spieler verpflichtet sich, sämtliche relevanten HBL-Dokumente, die zur Spielberechtigung für den HC C-Stadt durch die spielleitende Stelle der HBL erforderlich sind, zu unterzeichnen.

- Der Vertrag kann während seiner Laufzeit nur durch schriftlichen Aufhebungsvertrag oder fristlose Kündigung aus wichtigem Grund beendet werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn entweder die Spielerlizenz oder die Lizenz für den HC nicht mehr besteht. Dem Spieler steht das Recht zur fristlosen Kündigung zu, wenn und soweit die HC sich mit der Zahlung der Vergütung in Höhe eines Betrages in Verzug befindet, der in seiner Summe zwei Monatsbezüge übersteigt oder der Verein Insolvenz anmeldet.“

8
Der Antragsteller erhielt den Spielervertrag mit einfacher digitaler Unterschrift des Geschäftsführers der Antragsgegnerin am 01.12.2021 per Wh.A. von seinem Berater. Das Vertragsdokument schickte der Antragsteller sodann mit seiner eingescannten Unterschrift per E-Mail an seinen Berater zurück, der es an den neuen Arbeitgeber weiterleitete.

9
Daneben existiert ein von beiden Parteien unterzeichneter „Antrag auf Spielberechtigung mit Vertragsanzeige“ (Blatt 276 der Akte), der sowohl neben der Unterschrift des Sportdirektors der Antragsgegnerin als auch neben der Unterschrift des Antragstellers das Datum „01.07.2022“ trägt. Aus dem eine Seite langen Dokument ergeben sich insbesondere der Vereinsname, der Spielername, Vertragsbeginn und -ende sowie die durch Ankreuzen festgelegte Liga-Gültigkeit. Links oben weist der Antrag die H. GmbH samt Anschrift aus.

10
Der Umzug des Antragstellers nach C-Stadt erfolgte am 06.07.2022 und in der Woche vom 11. bis zum 17.07.2022 fanden die ersten offiziellen Termine in C-Stadt statt. Am 15.07.2022 bat der Sportdirektor der Antragsgegnerin beim Antragsteller per Wh.A. um Informationen zur Beantragung des Wechsels.

11
Im Mai 2023 einigten sich die Parteien und der ThSV A-Stadt auf eine Leihvereinbarung.

12
In diesem Zusammenhang erfolgte auch eine „Verlängerung des Spielervertrags“ (Blatt ff. der Akte) zwischen der Antragsgegnerin, im Vertrag bezeichnet als „Pro HC C- S. GmbH & Co. KG“, und dem Antragsteller. Im entsprechenden Dokument heißt es u. a. : „Der am 26.11.2021 geschlossene und bis 30.06.2025 gültige Arbeitsvertrag wird um ein Jahr mit neuer Laufzeit bis zum 30.06.2026 verlängert.“ sowie „Dem Arbeitgeber wird ein außerordentliches Kündigungsrecht des Vertrages zum 30.06.2025 eingeräumt, jedoch nur unter der zwingenden Bedingung, dass die entsprechende Kündigungsabsicht gegenüber dem Arbeitnehmer bis spätestens 31.01.2025 schriftlich erklärt worden sein muss. Andernfalls läuft der Vertrag unverändert bis zum vorgesehenen Ablauf 30.06.2026 weiter. Der Spieler erhält bei fristgerechter Kündigung und etwaigem Austritt zum 30.06.2025 vom Arbeitgeber einen Betrag in Höhe von 15.000,00 € (brutto) als pauschale Kostenentschädigung, zahlbar durch Erhöhung der Monatsbezüge Juni 2025.“ und „Im Übrigen gelten die Regelungen aus dem Arbeitsvertrag vom 26.11.2021 weiterhin.“

13
Auch den Verlängerungsvertrag erhielt der Antragsteller per Wh.A. von seinem Berater. Die Unterzeichnung erfolgte digital über die App Ad. F. & S., konkret durch Einfügung einer digitalen Unterschrift, die der Antragsteller zuvor mit dem Finger auf dem Bildschirm seines Smartphones zeichnete.

14
Mit E-Mail vom 20.11.2023 teilte der Berater des Antragstellers der sportlichen Leitung der Antragsgegnerin mit, dass der Antragsteller im Sommer gerne eine komplett neue Challenge annehmen wolle und die Antragsgegnerin perspektivisch keine Option mehr für ihn sei. Der sportliche Leiter bat daraufhin per E-Mail um Verständnis, dass an den vertraglichen Absprachen festgehalten werde, und stellte klar, dass der Antragsteller in der kommenden Saison zwingend in C-Stadt spielen werde.

15
Am 31.05.2024 erreichte die Antragsgegnerin ein Kündigungsschreiben des Antragstellers, in dem dieser das bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30.06.2024 kündigte. Im gleichen Schreiben bat er die Antragsgegnerin um schriftliche Bestätigung der Wirksamkeit der Kündigung, um diese dem Verband gegenüber nachweisen zu können.

16
Mit E-Mail vom 04.06.2024 wies die Antragsgegnerin die Kündigung zurück. Eine erneute Zurückweisung mit Hinweis auf den Trainingsbeginn am 15.07.2024 erfolgte mit E-Mail vom 05.06.2024.

17
Daraufhin schrieb der Prozessbevollmächtigte des Antragstellers eine E-Mail an die HBL und übermittelte das Kündigungsschreiben samt Zustellungsnachweis. Nach Erläuterung seiner Rechtsansichten zur Wirksamkeit der Kündigung, forderte er die HBL unter Verweis auf § 34 der DHB-Spielordnung auf, die Wirksamkeit der Kündigung zu bestätigen. Am 06.06.2024 antwortete die Geschäftsleitung Spielorganisation hierauf ebenfalls mit einer E-Mail und teilte Folgendes mit:

„maßgebend für die Handball-Bundesliga (HBL) sind die bei uns eingereichten Unterlagen zur Beantragung von Spielberechtigungen gemäß der Spielordnung des Deutschen Handballbundes (DHB).

Hier liegen uns folgende, vom HC C-Stadt am 20.07.2022 eingereichten und jeweils von A. unterzeichneten Unterlagen vor:

- Freigabeantrag für Internationalen Verbandswechsel

- Antrag auf Spielberechtigung mit Vertragsanzeige; Vertragsbeginn: 01.07.2002, Vertragsende 30.06.2025.

Verein: HC C-Stadt

Weiterhin wurde vom HC C-Stadt am 25.07.2023 die von A. unterzeichnete Ausleihe ohne Zweifachspielrecht eingereicht. Danach liegt die Spielberechtigung im Zeitraum vom 01.07.2023 – 30.06.2024 beim ausleihenden Verein ThSV A-Stadt. Nach Ablauf der o.a. Ausleihe liegen die Spielrechte gemäß DHB-Spielordnung ab dem 01.07.2024 wieder beim HC C-Stadt.

Die entsprechenden Dokumente übersenden wir in der Anlage.

Gemäß den eingereichten Dokumenten hat die HBL jeweils die entsprechenden Spielberechtigungen erteilt.

Für die HBL entscheidend sind die Unterlagen zur Beantragung von Spielberechtigungen. Arbeitsrechtliche Fragen sind nicht durch die HBL, sondern durch zuständige Arbeitsgerichte zu klären.

Die HBL kann daher die Wirksamkeit der Kündigung ihres Mandanten nicht bestätigen.“

18
Der Antragsteller begründet seinen Antrag damit, dass er die Feststellung zwingend benötige, um von der HBL eine Spielberechtigung für einen neuen Verein zu erhalten und sodann für diesen spielen zu können. Einen solchen Wechsel strebe er zur sportlichen und finanziellen Fortentwicklung aktuell an. Ein Rechtsschutzbedürfnis bzw. Feststellungsinteresse bestehe, weil § 34 der Spielordnung einen Nachweis der Kündigung erfordere und weder die HBL noch die Antragsgegnerin zur Ausstellung eines solchen bereit gewesen seien. Darüber hinaus wahre bereits die begehrte Feststellung die Rechte des Antragstellers gegenüber der HBL. Die HBL müsse sich jedenfalls schon wegen des Gebots effektiven Rechtsschutzes an

eine entsprechende Entscheidung des Arbeitsgerichts halten, der Antragsteller habe keine andere Möglichkeit seine Rechte durchzusetzen. Anders als normale Arbeitnehmer könne sich der Antragsteller aufgrund der Verbandsregelung auch nicht einfach einen neuen Verein suchen, für diesen spielen und erst im Anschluss die Frage des Bestehens des Arbeitsverhältnisses klären. Ohne Spielberechtigung werde ihn kein Verein verpflichten, da die Spielerverträge üblicherweise unter der aufschiebenden Bedingung einer entsprechenden Spielberechtigung geschlossen würden. Sein Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes werde de facto und ohne eine entsprechende Feststellung ausgeschlossen. Es erkläre sich von selbst, dass zentrales Element der Berufsausübung die Teilnahme am Spielbetrieb sei.

19
Eine sofortige Feststellung sei dringend erforderlich, da jeder weitere Tag seine Wechselmöglichkeiten verringere. Die Kaderplanung beginne schon mit der Rückrunde und laufe gerade auf Hochtouren bzw. sei jetzt in der entscheidenden Phase. Man könne ihn auch nicht auf ein Hauptsacheverfahren verweisen, ohne dass er nicht wiedergutzumachende Nachteile erleide. In der 1. Handball-Bundesliga gebe es nur 18 Vereine, von denen wiederum nur eine sehr geringe Anzahl für den Antragsteller in Betracht kämen. Angesichts seiner herausragenden Leistungen in der zurückliegenden Saison ergebe sich jetzt die Möglichkeit, die Früchte seiner Arbeit durch einen lukrativen Wechsel zu monetarisieren. Innerhalb einer Saison könne sich das Leistungsniveau schnell ändern, was wiederum seine Karriereaussichten direkt beeinflusse.

20
Zuletzt sei auch die fehlende Vollstreckbarkeit unschädlich, da die feststellende einstweilige Verfügung ohnehin gegenüber einem Dritten, nämlich der HBL, benötigt werde. Schon die Existenz einer solchen Verfügung sichere die Rechtewahrnehmung des Antragstellers, dies belege die E-Mail der HBL vom 06.06.2024.

21
Der Antragsteller ist der Ansicht, seine Kündigung habe das Arbeitsverhältnis mit der Antragsgegnerin wirksam beendet. Der Arbeitsvertrag sei nicht wirksam befristet worden und gelte somit als auf unbefristete Zeit geschlossen, § 16 TzBfG, sodass ihm gem. § 622 BGB ein Recht zur ordentlichen Kündigung zustehe. Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG sei bezüglich sämtlicher Vereinbarungen nicht erfüllt. Es gebe kein Vertragsdokument des Spielervertrags, auf dem sich die Originalunterschriften beider Vertragsparteien befänden. Für die Wahrung der Schriftform reiche es nicht aus, dass ein Vertragsteil das Dokument unterzeichne und der anderen Partei als Scan übermittle. Bei dem Antrag auf Erteilung einer Spielberechtigung mit Vertragsanzeige handele es sich schon im Ansatz nicht um eine Befristungsabrede. Der Antrag stehe in keinerlei Zusammenhang mit dem Spielervertrag, stelle keine Willenserklärung gegenüber der Antragsgegnerin dar und sei eine Erklärung gegenüber der HBL. Zudem sei der Antrag frühestens am 15.07.2022 und damit nach Vertragsbeginn vorbereitet und eingereicht worden.

22
Auch die Unterzeichnung der Verlängerungsvereinbarung via App wahre die Schriftform nicht, für § 126a BGB sei eine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich.

23
Der Antragsteller beantragt,

I. Es wird festgestellt, dass das am 01.07.2022 begonnene Arbeitsverhältnis zwischen A. und der C. in C-Stadt GmbH & Co. KG durch die Kündigung von A. vom 30.05.2024 mit Wirkung zum 30.06.2024 beendet wurde.

II. Es wird festgestellt, dass A. mit Wirkung ab dem 01.07.2024 in keinen arbeitsvertraglichen Beziehungen mit der C. in C-Stadt GmbH & Co. KG, der P. GmbH & Co. KG und der P. C-Stadt GmbH & Co. KG steht.

24
Die Antragsgegnerin beantragt,

Der Antrag des Antragstellers auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.

25
Sie trägt zunächst vor, der Geschäftsführer der Antragsgegnerin habe am 12.06.2024 mit dem Spielleiter sowie dem Justiziar der HBL telefoniert. Letzterer habe dabei die Frage, ob die HBL einem anderen Verein

eine Spielberechtigung für den Antragsteller erteilen würde, wenn dieser neben dem Antrag auf Spielberechtigung mit Vertragsanzeige auch eine gerichtliche einstweilige Verfügung auf Feststellung einer wirksamen Kündigung des Arbeitsvertrages vorlegen würde, eindeutig und mehrfach verneint. Demnach werde die HBL das Hauptsacheverfahren abwarten.

26
Weiter trägt sie vor, der Sportdirektor sei zum Abschluss von Vereinbarungen mit dem Antragsteller sowie zur Unterzeichnung des Antrags auf Spielberechtigung bevollmächtigt gewesen.

27
Darüber hinaus trägt die Antragsgegnerin vor, man habe den Antragsteller bei der Kaderplanung fest eingeplant und ihn aufgrund seiner sportlich guten Entwicklung in A-Stadt als festen und besonders wichtigen Bestandteil vorgesehen. Der Antragsteller solle in der kommenden Saison eine bedeutende Rolle einnehmen, dies sei ihm auch aus vielen Gesprächen mit den Verantwortlichen, spätestens seit Ende November 2023, bekannt gewesen. Anders als vom Antragsteller behauptet, habe es, außer einer Anfrage des ThSV AStadt zur Verlängerung der Leihe, keine Anfragen anderer Vereine gegeben. Um Alternativen habe man sich in dem Wissen der Rückkehr nicht bemüht, weshalb die Kündigung die Antragsgegnerin in eine prekäre Lage gebracht habe. Es sei unmöglich, aufgrund der zwischenzeitlich fortgeschrittenen Zeit, einen adäquaten Ersatz zu verpflichten.

28
Die Antragsgegnerin ist der Ansicht, die Dringlichkeit sei vom Antragsteller selbst geschaffen und eine in der Sache ergehende einstweilige Verfügung würde gegen das Verbot der Vorwegnahme der Hauptsache verstoßen. Bei der einstweiligen Verfügung gehe es um Sicherung und nicht um Befriedigung, im hiesigen Fall würde aber nichts verbleiben, was durch eine Hauptsacheentscheidung noch abgelöst werden könnte. Außerdem sei in arbeitsrechtlichen Bestandsschutzstreitigkeiten die Durchsetzung der behaupteten Rechtspositionen durch eine der Parteien im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes grundsätzlich nicht möglich. Die Zulassung der Möglichkeit der Verfolgung eines Feststellungsbegehrens im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes führe stets zur Vorwegnahme der Hauptsache, was der bestimmungsgemäßen Funktion des einstweiligen Rechtsschutzes zuwiderliefe. Selbst im Falle des Obsiegens sei der Tenor nicht vollstreckbar und das Gericht umsonst bemüht worden. Vorliegend drohe dem Antragsteller auch keine Arbeitslosigkeit oder existenzgefährdende Situation, da dieser bei der Antragsgegnerin tätig sein könne und solle. Die Antragsgegnerin sei in der Lage, dem Antragsteller den Spieleinsatz in der 1. Handball-Bundesliga zu ermöglichen und werde dies auch tun. Umgekehrt begründe der Erlass einer einstweiligen Verfügung eine existenzielle Not bei der Antragsgegnerin. Zuletzt könne der Antragsteller nach den DHB-Vorschriften ohnehin und ohne weiteres noch bis zum 16. Februar 2025 wechseln.

29
Die Antragsgegnerin ist der Auffassung, die Befristung sei wirksam und ein ordentliches Kündigungsrecht des Antragstellers ausgeschlossen. Der Antragsteller habe den Spielervertrag eigenhändig auf der letzten Seite unterschrieben und darüber hinaus sämtliche Seiten zusätzlich eigenhändig mit seinem Namenskürzel paraphiert. Der Umstand, dass der Spielervertrag im Anschluss eingescannt und als pdf-Datei übersandt worden sei, ändere an der eigenhändigen handschriftlichen Unterzeichnung und mithin an der Schriftlichkeit nichts. Die Schriftform sei gewahrt, da der Ausdruck das eingescannte Dokument in einem Schriftstück verkörpere und auch mit der Unterschrift des Ausstellers abschließe. Darüber hinaus sei wegen § 4 Spielervertrag eine vorzeitige Beendigung durch ordentliche Kündigung auch aufgrund vertraglicher Regelung ausgeschlossen. Wegen des individuellen Aushandelns des Vertrags handele es sich im Übrigen auch nicht um Allgemeine Geschäftsbedingungen.

30
Jedenfalls mit dem Antrag auf Spielberechtigung habe man sich formwirksam auf die Befristung des Arbeitsverhältnisses geeinigt. Zwar sei der Antrag grundsätzlich an die HBL adressiert, unabhängig davon habe man darin aber eigenständige Regelungen für das Arbeitsverhältnis getroffen. So sei man etwa darin übereingekommen, dass der mögliche Antragsteller den Status eines Spielers mit vertraglicher Bindung erhalte und dieser nicht nur in der 1. Handball-Bundesliga, sondern auch in der 3. Liga spielberechtigt sei, was eine Abweichung vom Spielervertrag darstelle. Der Antrag erfülle auch die vom BAG benannte Klarstellungs-, Warn- und Beweisfunktion. Aus dem Erfordernis der schriftlichen Anzeige gemäß § 32

Spielordnung und der Konzeption des Antrags folge das Vorliegen einer wirksamen schriftlichen Befristungsabrede. Die HBL stelle hierdurch sicher, dass weder Spieler noch Verein im Nachhinein die Einhaltung von Formvorschriften rügen, da diese zumindest durch den Antrag erfüllt seien. Die Spielberechtigung werde auf der Grundlage erteilt, dass im Antrag stets auch eine wirksame Befristungsabrede getroffen sei. Spielervertrag und Antrag seien als Einheit anzusehen, da ohne den Antrag die Spielberechtigung nicht erteilt werden würde. Vorliegend sei also durch den Antrag auf Spielberechtigung mit Vertragsanzeige das bei Vertragsbeginn nach § 16 S. 1 TzBfG unbefristet entstandene Arbeitsverhältnis nachträglich befristet.

31
Ein Schriftformmangel ergebe sich letztlich auch nicht daraus, dass die Firma der Antragsgegnerin in Spielervertrag und Verlängerungsvereinbarung nur unvollständig wiedergegeben sei.

32
Zum Vorbringen der Antragsgegnerin nimmt der Antragteller erneut Stellung und trägt vor, die vorgelegte eidesstattliche Versicherung des Geschäftsführers, in der dieser den Inhalt der Telefonate mit der HBL vom 12.06.2024 versichert, sei zur Glaubhaftmachung nicht geeignet bzw. wertlos. Der Geschäftsführer sei hier nur Zeuge vom Hörensagen, weil es um die Aussage eines Dritten gehe, und darüber hinaus juristischer Laie. Weil die eidesstattliche Versicherung erst am 19.06.2024, also eine Woche nach dem Gespräch, unterschrieben wurde, sei schließlich nahezu ausgeschlossen, dass dieser sich so erinnert habe, wie in der eidesstattlichen Versicherung wiedergegeben.

33
Weiter trägt er vor, eine angebliche Aussage in einem Telefonat sei noch keine endgültige Entscheidung der HBL. Es sei nach wie vor nicht davon auszugehen, dass sich die HBL unter Verweis auf den vorläufigen Charakter einer Entscheidung des Arbeitsgerichts verweigern würde. Dies widerspräche ansonsten schon gegen ihre vorprozessuale Erklärung, wonach die Arbeitsgerichte über die Wirksamkeit der Kündigung entscheiden müssten. Falls doch, so sei die einstweilige Verfügung unabdingbar, um den vorgesehenen Nachweis der Wirksamkeit der Kündigung führen und dann ggf. gerichtlich gegen eine Verweigerungshaltung der HBL vorgehen zu können.

34
Der Begriff „Nachweis“ sei unter Berücksichtigung von Art. 12 GG so auszulegen, dass hierfür die Feststellung im einstweiligen Verfügungsverfahren ausreiche.

35
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 19.06.2024 verwiesen.

Entscheidungsgründe

36
Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist bereits unzulässig, dem Antragsteller fehlt es am erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis.

I.

37
1. Die Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 3b) ArbGG.

38
2. Das Arbeitsgericht Nürnberg ist gem. § 62 Abs. 2 ArbGG i. V. m. §§ 937 Abs. 1, 943 Abs. 1, 802, 17 Abs. 1 ZPO als Gericht der Hauptsache örtlich zuständig. Sitz der Antragsgegnerin ist C-Stadt.

39
3. Dem Antragsteller fehlt es bereits am erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis, denn im hiesigen Fall ist weder sicher noch wahrscheinlich, dass die vom Antragsteller erstrebte Spielberechtigung durch eine antragsgemäße Verurteilung erreicht werden kann. Das Interesse des Antragstellers an einer solchen, wahrscheinlich wirkungslosen Verurteilung ist nicht schützenswert.

(ebenso LAG Hamm, Urteil vom 10.06.1998 – 14 Sa 883/98, Rn. 47)

40
Die Bejahung eines Rechtsschutzbedürfnisses erfordert, dass der Antragsteller ein rechtlich geschütztes Interesse an der von ihm begehrten gerichtlichen Entscheidung hat. Die Beantwortung abstrakter Rechtsfragen ist nicht Aufgabe der Gerichte (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 24. Auflage 2024, zu § 81ArbGG, Rn. 8).

41
Dem Antragsteller geht es im vorliegenden Fall letztlich um die Erteilung einer neuen Spielberechtigung durch die HBL. Nach seinem eigenen Vortrag strebt er einen Vereinswechsel zur sportlichen und finanziellen Fortentwicklung an. Die Spielberechtigung ist zwingend erforderlich, um für einen neuen Verein am Spielbetrieb teilnehmen zu können.

42
§ 34 der DHB-Spielordnung erfordert nach seinem Wortlaut, für den Fall, dass der Vertrag durch Kündigung wirksam beendet worden ist, einen Nachweis des Kündigenden über die Wirksamkeit. Nicht geregelt ist allerdings wie ein solcher konkret auszusehen hat. Mangels ausdrücklicher Regelung und weil die Erteilung der Spielberechtigung nach im Einzelnen in der DHB-Spielordnung geregelten Kriterien der HBL obliegt, ist deren Einschätzung entscheidend.

43
Nicht relevant ist dagegen die Frage, ob und wenn ja in welchem Umfang Verbandsnormen der gerichtlichen Inhaltskontrolle unterliegen bzw. wie der Begriff „Nachweis“ aus Sicht des hiesigen Gerichts zu verstehen wäre. Ebenfalls nicht relevant ist, dass die Lizenzordnung Spieler der Deutschen Fußball Liga ausdrücklich regelt, dass rechtskräftige Entscheidungen im einstweiligen Rechtsschutz genügen, sofern ausdrücklich festgestellt ist, dass zwischen den Vertragsparteien keine arbeitsvertraglichen Beziehungen mehr bestehen. Beides bindet die HBL, auf die es nach oben Gesagtem aber ankommt, nicht.

44
Das erkennende Gericht ist nicht davon überzeugt, dass sich ein am Verfahren nicht beteiligter Dritter ohne weiteres an eine arbeitsgerichtliche Entscheidung, die nur zwischen den Verfahrensbeteiligten Rechtswirkung entfalten kann, halten würde. Bei staatlichen Stellen mag dies der Fall sein, in anderen Konstellationen – v. a. aber wenn es auf die Annahme, die betroffene Stelle werde sich sicher oder jedenfalls ziemlich wahrscheinlich an diese Entscheidung halten, ankommt – bedarf es sicherlich konkreter Anhaltspunkte.

45
Hieran ändert auch die E-Mail der HBL vom 06.06.2024 nichts. Sie genügt gerade nicht, um mit Sicherheit oder jedenfalls einer gewissen Wahrscheinlichkeit annehmen zu können, dass der Antragsteller im Falle des Erlasses einer einstweiligen Verfügung auch seine Spielberechtigung erhalten würde. Aus der E-Mail ergibt sich zwar, dass die HBL die Zuständigkeit für die Klärung arbeitsrechtlicher Fragen bei den Arbeitsgerichten sieht, die HBL stellt darin aber auch klar, dass für sie die eingereichten Unterlagen entscheidend sind. Völlig unklar bleibt, ob schon eine Entscheidung im einstweiligen Rechtsschutz genügen würde.

46
Die weiteren Behauptungen des Antragstellers, die HBL dürfe sich nicht weigern oder werde sich schon an die Entscheidung halten, entbehren jeglicher Grundlage und können die grundsätzlichen Zweifel des Gerichts ebenfalls nicht ausräumen.

47
Letztlich gar nicht ausschlaggebend aber jedenfalls auch nicht hinderlich ist die Aussage des HBL-Justiziars im Telefonat mit dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin vom 12.06.2024, dessen Inhalt letzterer mit vorgelegter eidesstattlicher Versicherung versichert. Danach ist es jedenfalls unwahrscheinlich, dass das Begehren des Antragstellers durch eine antragsgemäße Verurteilung erreicht werden kann. Nach dem Vortrag der Antragsgegnerin würde die HBL einem anderen Verein nämlich auch dann keine Spielberechtigung für den Antragsteller erteilen, wenn dieser neben dem Antrag auf Spielberechtigung mit Vertragsanzeige auch eine gerichtliche einstweilige Verfügung auf Feststellung einer wirksamen Kündigung des Arbeitsvertrages vorlegen würde. Die HBL würde in jedem Fall das Hauptsacheverfahren abwarten.

48
Dass zwischen dem Telefonat und dem Unterschreiben der eidesstattlichen Versicherung einige Tage liegen, ist aus Sicht des Gerichts unschädlich. Das Telefonat fand jedenfalls zu einem Zeitpunkt statt, zu dem der (Rechts-)Streit der Parteien bereits vorlag. Dementsprechend dürfte sich der Geschäftsführer der Relevanz des Telefonats und der konkreten Aussagen durchaus bewusst gewesen sein. Es erscheint daher nicht ausgeschlossen, dass sich dieser den Inhalt genau gemerkt oder jedenfalls zunächst an anderer Stelle (schriftlich) festgehalten hat. Zu beachten ist auch, dass die eidesstattliche Versicherung nur in sehr geringem Umfang auf die wörtlichen Aussagen des Gesprächspartners abstellt. Gegenstand der eidesstattlichen Versicherung ist v. a. die von Seiten des Geschäftsführers der Antragsgegnerin formulierte Frage sowie das mehrfache und eindeutige Verneinen der gestellten „Ja/Nein“-Frage. Dies lässt der Antragsteller außer Acht, wenn er den Geschäftsführer als „Zeugen vom Hörensagen“ bezeichnet. Sicherlich richtig ist, dass die HBL an eine telefonische Aussage nicht gebunden sein wird und im weiteren Verlauf des Verfahrens, insbesondere nach weiterer interner Klärung oder neuer Unterrichtungen über den Sachverhalt, auch noch anders entscheiden könnte. Das Gericht kann und muss jedoch aufgrund der aktuellen Sach- und Rechtslage entscheiden. Die reine Möglichkeit, dass sich die HBL (doch noch) an die Entscheidung des Arbeitsgerichts halten könnte, genügt gerade nicht.

49
Grundsätzlich nachvollziehbar ist die Argumentation des Antragstellers, er befände sich aufgrund der Verbandsregularien in einer kaum aufzulösenden Blockadesituation. Ebenso sein Verweis auf das Gebot effektiven Rechtschutzes. Am Ende rechtfertigt dies jedoch in der Sache keine andere Entscheidung, wenn das hiesige Urteil nicht sicher oder jedenfalls wahrscheinlich geeignet sein kann, ihm zu seinem Recht zu verhelfen. In jedem Fall fehlt es dem Antragsteller nämlich an einer Möglichkeit, selbst bei Vorliegen einer einstweiligen Verfügung, das Urteil zu vollstrecken und die Erteilung einer Spielberechtigung durch die HBL damit zu erzwingen.

50
Ist alleiniges Ziel eines Antrags, und so liegt es hier nach eigenem Vortrag des Antragstellers, die Entscheidung einem Dritten gegenüber vorlegen zu können, so kann die Frage, ob die Entscheidung hierfür geeignet sein kann, bei der Frage des Rechtsschutzbedürfnisses nicht unbeachtet bleiben. Ist die Entscheidung hierfür nämlich nicht oder jedenfalls nicht sicher geeignet, droht das Urteil des Gerichts zu einem bloßen Rechtsgutachten zu verkommen (anders das LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 31.08.2000 – 10 Sa 1728/00).

51
4. Selbst wenn das erkennende Gericht das Rechtsschutzbedürfnis bejaht hätte bzw. zu der Einschätzung gelangt wäre, eine einstweilige Verfügung könnte oder müsste geeignet sein, das Begehren des Antragstellers zu erreichen, hätte die einstweilige Verfügung letztlich nicht erlassen werden können. Dann wegen des Verbots der Vorwegnahme der Hauptsache, denn die schutzwürdigen Interessen des Antragstellers auf Erlass einer einstweiligen Verfügung überwiegen die Interessen der Antragsgegnerin an der Beibehaltung des Status quo aus Sicht des erkennenden Gerichts nicht.

52
a) Mit der Funktion und auch mit den Begrifflichkeiten des einstweiligen Rechtsschutzes, §§ 916ff. ZPO, ist es grundsätzlich unvereinbar, wenn bereits die Entscheidung im einstweiligen Verfügungsverfahren die endgültige Hauptsacheentscheidung vorwegnimmt.

53
Dennoch ist eine Vorwegnahme der Hauptsache nicht grundsätzlich ausgeschlossen, denn das Versagen einer einstweiligen Verfügung kann ebenso endgültig den Zustand zu Ungunsten des Antragstellers schaffen wie der Erlass derselben zu Lasten des Antragsgegners. (vgl. Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, D. das Verfügungsverfahren, Rn. D. 3) Befriedigungs- und Leistungsverfügungen sind möglich, wenn davon auszugehen ist, dass der Kläger mit hoher Wahrscheinlichkeit auch im Hauptsacheverfahren mit seinem Anspruch durchdringt und er auf die sofortige Erfüllung dringend angewiesen ist, d. h. ihm im Falle der Nichterfüllung schwerwiegende Nachteile drohen.

(vgl. LAG Hamm, Urteil vom 10.06.1998 – 14 Sa 883/98)

54

Auch das LAG Berlin-Brandenburg setzte sich in dem vom Antragsteller zitierten Urteil mit diesem Umstand auseinander und kam zu dem Ergebnis, dass wegen der weitreichenden Wirkung einer stattgebenden Entscheidung die Interessen der Antragsgegnerin in gleicher Weise mit einzubeziehen sind. Denn auch die Position der Antragsgegnerin, nämlich die Aufrechterhaltung des Status quo durch Nichterlass der einstweiligen Verfügung, ist gleichermaßen durch Art. 19 Abs. 4 GG geschützt (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 31.08.2000 – 10 Sa 1728/00).

55
b) Die Erteilung der Spielberechtigung durch die HBL hätte zweifelsfrei weitreichende Folgen und würde zu einem unumkehrbaren Fortgang der Angelegenheit führen. Die Rechtsposition des Antragstellers wäre nicht nur gesichert, vielmehr wäre Befriedigung eingetreten. Selbst bei anderslautender Entscheidung in der Hauptsache, hätte der Antragsteller dann bereits für einen anderen Verein und jedenfalls nicht für die Antragsgegnerin gespielt bzw. hätte die Antragsgegnerin bis dahin auf den Antragsteller verzichten müssen.

56
Anders als im Fall des LAG Berlin-Brandenburg, das zugunsten des dortigen Antragsgegners lediglich dessen Verhandlungsposition im Hinblick auf das Erzielen einer Ablösesumme berücksichtigt, bestehen im hiesigen Fall auch auf Antragsgegnerseite weitaus mehr berechtigte Interessen, die nicht ohne weiteres hinter denen des Antragstellers zurücktreten müssen.

57
Zwar ist sicherlich zugunsten des Antragstellers in die Abwägung einzustellen, dass ein Obsiegen in der Hauptsache jedenfalls nicht völlig ausgeschlossen erscheint. Ebenso sein Vortrag, dass er anders als „normale“ Arbeitnehmer nicht einfach bei einem neuen Arbeitgeber anfangen und die Frage des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Anschluss klären kann, sowie sein Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes. Letzteres allerdings mit der Maßgabe, dass es sich hierbei jedenfalls nicht um eine Frage des „Ob“ der Berufsausübung, sondern nur um eine Frage des „Wie“ handeln kann. Gegen den Antragsteller spricht nämlich, dass ihm – anders als etwa in dem von ihm benannten Fall des LAG Berlin-Brandenburg – bei Nichterlass der einstweiligen Verfügung gerade nicht eine bloße Teilnahme am Trainingsbetrieb einer Mannschaft und somit der Verlust von Spielpraxis droht. Im Fall des LAG Berlin-Brandenburg fehlte dem Antragsgegner die Lizenz für die 1. Bundesliga und aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten war zu befürchten, dass die vereinbarte Vergütung nicht hätte bezahlt werden können. So liegt es hier nicht, denn auch ohne Erlass der einstweiligen Verfügung kann der Antragsteller in der 1. HandballBundesliga spielen. Die Antragsgegnerin hat glaubhaft dargestellt, dass ein Einsatz des Antragstellers auch fest eingeplant ist.

58
Die berechtigten Interessen der Antragsgegnerin liegen demgegenüber darin, dass sie sich im Wissen um die Rückkehr des Antragstellers nicht um entsprechenden Ersatz bemüht und den Antragsteller im Rahmen der Kaderplanung fest eingeplant hat. Zwar mag der Antragsteller bereits Ende 2023 mitgeteilt haben, den Verein verlassen zu wollen, ebenso hat aber die Antragsgegnerin mitgeteilt, am Vertrag festzuhalten. Die Kommunikation im Vorfeld der Kündigung kann also jedenfalls nicht ausschließlich zugunsten des Antragstellers ins Feld geführt werden. Anders als im Falle des LAG Berlin-Brandenburg geht es für die Antragsgegnerin damit gerade nicht nur um ein eventuelles Interesse an einer Ablösesumme, vielmehr geht es für sie um die Umsetzung der Kaderplanung sowie um das Bestreiten der kommenden Saison mit einem leistungsfähigen, personell ausreichend ausgestatteten Kader.

59
Im Rahmen der Abwägung kann darüber hinaus auch nicht ungeachtet bleiben, dass dem Antragsteller nach der DHB-Spielordnung noch bis zum 16. Februar 2025 ein Vereinswechsel möglich sein sollte. Freilich sind Wechsel vor Beginn der neuen Saison vielleicht die Regel oder jedenfalls wünschenswert, umgekehrt sind Wechsel während der Saison aber eben auch nicht ausgeschlossen.

60
Auch das Alter des Antragstellers lässt nicht befürchten, dass ein Abwarten der Hauptsache eine Weiterentwicklung des Antragstellers gänzlich unmöglich macht. Dies vor allem, weil es sich bei der Antragsgegnerin ebenfalls um einen Club der 1. Handball-Bundesliga handelt, sodass eine Tätigkeit bei dieser für das weitere Fortkommen auch nicht per se nachteilig sein dürfte.

61

Schwerwiegende Nachteile, die im Falle der Nichterfüllung drohen, sind darüber hinaus nicht vorgetragen. Der Wunsch des Antragstellers, sich auch finanziell fortzuentwickeln bzw. die Früchte seiner Arbeit durch einen lukrativen Wechsel zu monetarisieren, wurde nicht konkretisiert.

II.

62
1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO und begründet sich mit dem Unterliegen des Antragstellers.

63
2. Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzen. Das Verfahren ist vergleichbar mit einer Bestandsstreitigkeit, weshalb das Gericht drei Bruttomonatsgehälter für angemessen erachtet.

64
3. Die Entscheidung über die Zulassung der Berufung ergeht gemäß § 64 Abs. 3a ArbGG. Die Berufung kann gemäß § 61 Abs. 2 ArbGG eingelegt werden. Umstände, die die gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG begründen, sind nicht gegeben.