LArbG Nürnberg, Urteil v. 06.08.2024 – 3 GLa 4/24

Titel:

Keine einstweilige Verfügung auf Feststellung der Wirksamkeit der Kündigung eines Handballprofis

Normenketten:

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

Leitsätze:

Einer auf Feststellung gerichteten einstweiligen Verfügung fehlt – auch im Bereich des Profisports – grundsätzlich das Rechtsschutzbedürfnis; lediglich im Ausnahmefall ist es aus dem verfassungsrechtlichen Gebot effektiven Rechtsschutzes, Art. 19 Abs. 4 GG, denkbar, das Rechtsschutzbedürfnis für eine solche einstweilige Verfügung zu bejahen; dies erfordert eine Interessenabwägung, welche im vorliegenden Fall nicht zu Gunsten des Verfügungsklägers ausgegangen ist.

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; es fehlt auch an einem Verfügungsgrund, wenn mit dem Antrag letztlich unumkehrbar eine Vorwegnahme der Hauptsache verlangt wird, diese aber aufgrund der Umstände des Einzelfalls nicht zwingend geboten ist. (redaktioneller Leitsatz)

2. Aus dem gleichen Grund fehlt einem Antrag im einstweiligen Verfügungsverfahren, den bisherigen Arbeitgeber zur Abgabe einer Willenserklärung im o. g. Sinne gegenüber der HBL zu verpflichten, der Verfügungsgrund; dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitnehmer Rechtsschutz, was die Lizenzerteilung durch die HBL angeht, sachnäher und einfacher vor den ordentlichen Gerichten erreichen kann. (Rn. 59 – 61) (redaktioneller Leitsatz)

3. 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. 48 und 49) (redaktioneller Leitsatz)

4. Einem Antrag im einstweiligen Verfügungsverfahren auf Abgabe einer Erklärung gegenüber der Handball-Bundesliga GmbH, dass das Arbeitsverhältnis des Antragstellers beendet worden sei und keine arbeitsvertraglichen Beziehungen mehr bestehen, fehlt der Verfügungsgrund. Ein endgültiger Rechtsverlust droht schon deshalb nicht, da seitens des Antragstellers noch die grundsätzliche Möglichkeit besteht, die begehrte Spielberechtigung in einem Verfahren von den ordentlichen Gerichten durchzusetzen. (Rn. 58 – 64) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

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

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Endurteil vom 27.06.2024 – 16 Ga 30/24

Fundstellen:

LSK 2024, 37560
SpuRt 2025, 77

Tenor

1. Die Berufung des Verfügungsklägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 27.06.2024, Az.: 16 Ga 30/24, wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Verfügungskläger.

Tatbestand

1
Der Verfügungskläger begehrt im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes die Feststellung, dass das zwischen ihm und der Verfügungsbeklagten am 01.07.2022 begonnene Arbeitsverhältnis durch seine Kündigung vom 30.05.2024 mit Wirkung zum 30.06.2024 beendet worden ist. Darüber hinaus begehrt er Feststellung, dass er mit Wirkung ab dem 01.07.2024 in keinen arbeitsvertraglichen Beziehungen mit der Verfügungsbeklagten mehr steht. Weiterhin hat der Verfügungskläger in der Berufungsinstanz antragserweiternd geltend gemacht, dass es der Verfügungsbeklagten aufgegeben werden solle, gegenüber der C. GmbH unwiderruflich und unbedingt schriftlich zu bestätigen, dass das am 01.07.2022 begonnene Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mit Wirkung zum 30.06.2024 beendet wurde und mit Wirkung ab dem 01.07.2024 zwischen den Parteien keine arbeitsvertraglichen Beziehungen mehr bestehen.

2
Der am 24.10.1999 geborene Verfügungskläger ist professioneller Handballspieler und spielte in der Saison 2022/23 für die Verfügungsbeklagte in der 1. Handball-Bundesliga. In der Saison 20023/24 war der Verfügungskläger im Rahmen eines sogenannten Leihgeschäfts an den Thüringer Sportverein A-Stadt e.V. ausgeliehen und wurde dort Torschützenkönig der 1. Herren-Handball-Bundesliga.

3
Bei der Verfügungsbeklagten handelt es sich um die als Kommanditgesellschaft konstituierte Trägergesellschaft der am Spielbetrieb der Handball-Bundesliga der Männer teilnehmenden professionellen Handballmannschaft des „C.“. 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. (Bl. 37 ff der Akte erster Instanz) sind Zweck und Aufgabe insbesondere, die Spielberechtigung für Spieler nach im Einzelnen in der Spielordnung des Deutschen Handball Bundes (DHB) geregelten Kriterien zu erteilen und zu verweigern. § 5a Nr. 1 der Satzung geregelt:

„Der HBL obliegt, soweit in dieser Satzung nicht anders geregelt, insbesondere die operative Durchführung und Organisation der Wettbewerber des Ligaverbandes unter Berücksichtigung der Vorgaben aus § 4 dieser Satzung.“

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

§ 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 Vertrags 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.

(3) Eine vorzeitige, einvernehmliche Vertragsbeendigung ist der zuständigen Passstelle unverzüglich auf einem Formular der Verbände anzuzeigen. (…)“

6
Zwischen dem Berater des Verfügungsklägers und der Verfügungsbeklagten wurde Ende 2021 ein Spielervertrag (Bl. 122 ff. der Akte erster Instanz) verhandelt. § 4 des Vertrages 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 i.H.v. 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 E. (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 Handballbundesliga 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.“

7
Der Verfügungskläger erhielt den Spielervertrag mit einfacher digitaler Unterschrift des Geschäftsführers der Antragsgegnerin am 01.12.2021 per WhatsApp von seinem Berater. Ein von beiden Seiten im Original auf derselben Urkunde unterzeichnetes Vertragsexemplar existiert nicht. Auch eine qualifizierte elektronische Signatur ist nicht erfolgt.

8
Es existiert ein von beiden Parteien unterzeichneter „Antrag auf Spielberechtigung mit Vertragsanzeige“ (Bl. 276 der erstinstanzlichen Akte), der sowohl neben der Unterschrift des Sportdirektors der Verfügungsbeklagten als auch neben der Unterschrift des Verfügungsklägers das Datum 01.07.2022 trägt. In diesem Dokument sind insbesondere der Vereinsname, der Spielername, Vertragsbeginn und

Vertragsende sowie die durch Ankreuzen festgelegte Ligagültigkeit angegeben. Auf die Einzelheiten des Dokuments wird Bezug genommen.

9
Im Mai 2023 einigten sich die Parteien und der ThSV A-Stadt auf eine Leihvereinbarung für den Zeitraum 01.07.2023 bis 30.06.2024. In diesem Zusammenhang erfolgte auch eine „Verlängerung des Spielervertrages“ (Bl. 148 ff. der erstinstanzlichen Akte) vom 17.04.2023 zwischen der Antragsgegnerin und dem Antragsteller. In diesem Dokument heißt es:

„1. Der am 26.11.2021 geschlossene und bis zum 30.06.2025 gültige Arbeitsvertrag wird um ein Jahr mit neuer Laufzeit bis zum 30.06.2026 verlängert.

(…)

5. 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 (…).

6. Im Übrigen gelten die Regelungen aus dem Arbeitsvertrag vom 26.11.2021 weiterhin.“

10
Den genannten Verlängerungsvertrag erhielt der Verfügungskläger per WhatsApp von seinem Berater. Die Unterzeichnung erfolgte digital über die App Adobe Fill & Sign, konkret durch Einfügung einer digitalen Unterschrift, die der Verfügungskläger zuvor mit dem Finger auf dem Bildschirm seines Smartphones zeichnete.

11
Mit E-Mail vom 20.11.2023 teilte der Berater des Verfügungsklägers der sportlichen Leitung der Verfügungsbeklagten mit, dass der Verfügungskläger im Sommer gerne eine komplett neue Challenge aufnehmen wolle und die Verfügungsbeklagte 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 Verfügungskläger in der kommenden Saison zwingend in C-Stadt spielen werde.

12
Am 31.05.2024 erhielt die Verfügungsbeklagte ein im Original unterzeichnetes Kündigungsschreiben des Verfügungsklägers, in dem dieser das bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30.06.2024 kündigte. Der Verfügungskläger bat in diesem Schreiben um schriftliche Bestätigung der Wirksamkeit der Kündigung, um diese dem Verband gegenüber nachweisen zu können.

13
Mit E-Mail vom 04.06.2024 wies die Verfügungsbeklagte die Kündigung zurück. Eine erneute Zurückweisung mit Hinweis auf den Trainingsbeginn 15.07.2024 erfolgte mit E-Mail vom 05.06.2024.

14
Daraufhin schrieb der Prozessbevollmächtigte des Verfügungsklägers 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.

15
Am 06.06.2024 antwortete die Geschäftsleitung Spielorganisation der HBL hierauf mit einer E-Mail und teilte insbesondere 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: 01.07.2022, 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. (…)“

16
Im Hinblick auf die Erteilung der Spielberechtigung hat der Verfügungskläger bislang keine rechtlichen Schritte gegen die HBL unternommen. Es existiert ein Artikel der Tageszeitung Nürnberger Nachrichten vom 03.07.2024 (Anlage AG 15), in dem der Justiziar der HBL, F., mit den Worten zitiert wird, dass man für die Erteilung einer Spielberechtigung für einen anderen Klub die rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts in einem Hauptsacheverfahren benötige.

17
Mit seinem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung vom 11.06.2024, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am selben Tage, begehrte der Verfügungskläger die Feststellung, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Verfügungsklägers vom 30.05.2024 mit Wirkung zum 30.06.2024 beendet worden ist, sowie die Feststellung, dass der Verfügungskläger ab dem 01.07.2024 in keinen arbeitsvertraglichen Beziehungen mit der Verfügungsbeklagten mehr steht.

18
Hinsichtlich des erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird auf die tatbestandlichen Feststellungen im Urteil des Arbeitsgerichts Bezug genommen.

19
Der Verfügungskläger hat erstinstanzlich beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das am 01.07.2022 begonnene Arbeitsverhältnis zwischen A. und der Pro Handball Club C-Stadt – Netzwerk für Spitzenhandball in C-Stadt GmbH & Co. KG durch die Kündigung von A. vom 30.05.2024 mit Wirkung zum 30.06.2024 beendet wurde.

2. Es wird festgestellt, dass A. mit Wirkung ab dem 01.07.2024 in keinen arbeitsvertraglichen Beziehungen mit der Pro Handball Club C-Stadt – Netzwerk für Spitzenhandball in C-Stadt GmbH & Co. KG, der Pro HC GmbH & Co. KG und der Pro HC C-Stadt GmbH & Co. KG steht.

20
Die Verfügungsbeklagte hat erstinstanzlich beantragt,

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

21
Das Arbeitsgericht Nürnberg hat in seinem Endurteil vom 27.06.2024 den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen. Die Anträge seien bereits unzulässig. Es fehle am erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis. Im hiesigen Fall sei weder sicher noch wahrscheinlich, dass die vom Antragsteller erstrebte Spielberechtigung durch eine antragsgemäße Verurteilung erreicht werden könne. Das Interesse des Antragstellers an einer solchen, wahrscheinlich wirkungslosen Verurteilung sei nicht schützenswert. Die Beantwortung abstrakter Rechtsfragen sei nicht Aufgabe der Gerichte. Die DHB-Spielordnung fordere nach deren Wortlaut, dass der Kündigende den Nachweis über die Wirksamkeit erbringe, ohne dass geregelt sei, wie konkret ein solcher auszusehen habe. Daher sei die Einschätzung der HBL hierfür maßgeblich. Das erkennende Gericht sei davon nicht überzeugt, dass sich ein am Verfahren nicht beteiligter Dritter ohne

weiteres an die arbeitsgerichtliche Entscheidung, die nur zwischen den Verfahrensbeteiligten Rechtswirkungen entfalten könne, halten würde. Entsprechende konkrete Anhaltspunkte lägen nicht vor. Es bleibe völlig unklar, ob seitens der HBL eine Entscheidung im Rahmen eines einstweiligen Rechtsschutzverfahrens akzeptiert würde. Trotz des Gebots effektiven Rechtsschutzes und einer gewissen Blockadesituation sei eine stattgebende Entscheidung nicht gerechtfertigt, wenn das Urteil nicht sicher oder jedenfalls wahrscheinlich geeignet sei, dem Antragsteller zu seinem Recht zu verhelfen. Es fehle auch an der Möglichkeit, das etwaige Urteil zu vollstrecken. Weiterhin scheitere der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung daran, dass eine solche gegen das Verbot der Vorwegnahme der Hauptsache verstoße. Die Interessen des Antragstellers auf Erlass einer einstweiligen Verfügung würden nicht die Interessen der Antragsgegnerin an der Beibehaltung des Status quo rechtfertigen. Zwar sei die Wahrscheinlichkeit für ein Obsiegen der Hauptsache jedenfalls nicht völlig ausgeschlossen. Jedoch könne der Antragsteller bei der Antragsgegnerin zumindest vorläufig in der 1. Handball-Bundesliga spielen.

22
Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 27.06.2024 ist dem Verfügungskläger am 27.06.2024 zugestellt worden. Die Berufungsschrift vom 28.06.2024 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 28.06.2024 eingegangen. Die Berufungsbegründungsschrift vom 04.07.2024 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 04.07.2024 eingegangen.

23
Der Verfügungskläger hat unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrages im Berufungsverfahren geltend gemacht, dass im Hinblick auf die gestellten Feststellungsanträge das Rechtsschutzbedürfnis genauso bestehe wie Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund. Darüber hinaus hat der Verfügungskläger in der Berufungsinstanz seinen Antrag mit Schriftsatz seiner Rechtsanwälte vom 04.07.2024 erweitert und macht geltend, dass der Verfügungsbeklagten aufzugeben sei, gegenüber der HBL Handball-Bundesliga GmbH unbedingt und unwiderruflich schriftlich zu bestätigen, dass das Arbeitsverhältnis des Verfügungsklägers mit der Verfügungsbeklagten durch Kündigung vom 30.05.2024 mit Wirkung zum 30.06.2024 beendet worden sei und mit Wirkung ab dem 01.07.2024 keine arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen den Parteien mehr bestünden.

24
Das angefochtene Urteil des Arbeitsgerichts sei abzuändern, da dieses unrichtig sei und auf erhebliche Rechtsverletzungen beruhe. Der Verfügungskläger habe seinen Arbeitsvertrag mit der Verfügungsbeklagten rechtswirksam gekündigt. Die vereinbarte Befristung sei mangels Einhaltung des Schriftformerfordernisses des § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam. Es liege weder ein im Original von beiden Seiten auf derselben Urkunde unterzeichnetes Vertragsdokument vor, noch sei diesbezüglich eine qualifizierte elektronische Signatur erfolgt. Auch der vom Kläger unterzeichnete „Antrag auf Spielberechtigung mit Vertragsanzeige“ stelle keine wirksame Befristungsabrede dar. Daher sei der Kündigungsausschluss im Hinblick auf die ordentliche Kündigung in den Spielerverträgen unwirksam, sodass das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet sei. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis für die Feststellungsanträge auch im einstweiligen Verfügungsverfahren gegeben. Ansonsten würde nach Ansicht des Klägers dessen Recht auf freie Arbeitgeberwahl de facto leerlaufen. Das Urteil würde eine endgültige Verweigerung der Rechte des Verfügungsklägers mit nicht wiedergutzumachenden Nachteilen bedeuten. Das Rechtsschutzbedürfnis folge auch aus dem Gebot effektiven Rechtsschutzes und des Justizgewährungsanspruchs des Verfügungsklägers. Der Verfügungskläger als professioneller Handballspieler sei den Verbandsregelungen unterworfen. Ihm sei die Berufsausübung nur möglich, sofern nach den verbandsrechtlichen Regelungen, insbesondere nach der Spielordnung, eine Spielberechtigung erteilt würde. Nach dieser habe der Verfügungskläger gegenüber der HBL die Wirksamkeit der Kündigung nachzuweisen. Daher sei der Verfügungskläger auf den Erlass der einstweiligen Verfügung dringend angewiesen, da die neue Saison bereits am 05.09.2024 starte. Der Verfügungskläger habe derzeit mehrere interessierte Clubs. Die Kaderplanung für die kommende Saison werde derzeit von den teilnehmenden Klubs der Handball-Bundesliga vorgenommen. Der Kläger wolle sich jetzt nach wirksamer Kündigung einem neuen Klub anschließen und könne deshalb nicht auf ein Hauptsacheverfahren verwiesen werden, ohne dass ihm nicht wiedergutzumachende Nachteile drohen würden. Der Verfügungskläger habe vorgerichtlich alles versucht, um das vorliegende Verfahren zu vermeiden. Letztlich hätte die Verfügungsbeklagte eine Freigabe des Klägers oder Bestätigung der Kündigung verweigert. Die Spielberechtigung durch die HBL sei ausweislich der E-Mail vom 06.06.2024 nicht erteilt worden. Diese habe ausdrücklich ausgeführt, dass

arbeitsrechtliche Fragen durch die zuständigen Arbeitsgerichte zu klären seien. Der Verfügungskläger sei demnach auf die Klärung der Angelegenheit durch die Arbeitsgerichte angewiesen. Das Zuwarten mit einem Hauptsacheverfahren sei unzumutbar. Das Rechtsschutzbedürfnis bestehe sowohl für den in der Berufungsinstanz gemäß § 533 ZPO zulässigen neuen Antrag, sowie für die Feststellungsanträge. Es sei davon auszugehen, dass eine Bestätigung der Wirksamkeit der Kündigung durch die Verfügungsbeklagte gegenüber der HBL dazu führen würde, dass die Wirksamkeit der Kündigung im Sinne der Spielordnung nachgewiesen sei. Die Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts, dass im Hinblick auf die Feststellungsanträge das Rechtsschutzbedürfnis deshalb fehle, da die Kammer nicht davon überzeugt sei, dass eine Entscheidung im einstweiligen Verfügungsverfahren zur Erteilung der Spielberechtigung durch die am Verfahren nicht beteiligte HBL führen werde, sei rechtsfehlerhaft. Denn der Verfügungskläger habe keine andere Möglichkeit, seine Rechte zu wahren und effektiver durchzusetzen als in dem vorliegenden Verfahren. Der Verfügungskläger befinde sich in einer Blockadesituation. Der Kläger könne seine Rechtsposition gegenüber der HBL nur dann geltend machen, wenn er die begehrte Feststellung durch das Arbeitsgericht erlange. Diese stelle einen Nachweis im Sinne von § 34 Abs. 2 der Spielordnung dar. Der Verfügungskläger berufe sich insoweit insbesondere auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 31.08.2000, Az. 10 Sa 1728/00. Es sei keinesfalls ausgeschlossen, dass die Spielberechtigung durch die HBL nach Erlass der einstweiligen Verfügung erfolgen werde. Soweit sich die Verfügungsbeklagte insoweit auf einen Presseartikel und ein dortiges Interview berufe, werde dies bestritten. Gleiches gelte für eine angeblich in einem Telefonat des Geschäftsführers der Verfügungsbeklagten mit dem Justiziar der HBL, Herrn F., getroffene Aussage. Die HBL befinde sich auch nicht im rechtsfreien Raum. Auch die Regelungen der Spielordnung seien gerichtlich überprüfbar. Eine Entscheidung im Hauptsacheverfahren würde so lange dauern, dass der vom Verfügungskläger angestrebte Vereinswechsel und damit die Ausübung seines Rechts auf freie Arbeitgeber unmöglich werde. Im Hinblick auf die Feststellungsanträge bestehe auch der Verfügungsanspruch. Dies folge aus der Unwirksamkeit der Befristung und der damit einhergehenden Wirksamkeit der Kündigung durch den Verfügungskläger. Im Hinblick auf den in der Berufungsinstanz neu gestellten Antrag folge der Verfügungsanspruch aus einer nachvertraglichen Fürsorgepflicht des ehemaligen Arbeitgebers. Die Verfügungsbeklagte sei verpflichtet, die aufgrund der Verbandsregularien bestehende Blockadesituation aufzulösen. Schützenswerte Interessen der Verfügungsbeklagten lägen nicht vor. Der erforderliche Verfügungsgrund, mithin die besondere Eilbedürftigkeit, folge aus den bestehenden Verbandsregelungen und den Gegebenheiten der 1. Handball-Bundesliga. Beginn der nächsten Meisterschaftsrunde sei am 05.09.2024. Der Verfügungskläger müsse ohne weitere Verzögerung in die Lage versetzt werden, sich nach Ausübung des ihm zustehenden Kündigungsrechts einen neuen Verein und Arbeitgeber zu suchen und mit diesem in die Saisonvorbereitung zu gehen. Nur so könne sein Recht auf freie Arbeitgeberwahl effektiv umgesetzt werden. Es handele sich aufgrund der Dringlichkeit und des Entstehens erheblicher Nachteile für den Verfügungskläger auch nicht um eine unzulässige Vorwegnahme der Hauptsache. Insoweit sei der Sachverhalt durch das Arbeitsgericht falsch bewertet worden. Durch seine herausragenden Leistungen in der zurückliegenden Saison habe sich der Verfügungskläger die Möglichkeit geschaffen, die Früchte seiner Arbeit durch einen lukrativen Wechsel zu monetarisieren und sich sportlich weiter zu entwickeln. Dies könne sich innerhalb einer Saison schnell ändern, was wiederum die Karriereaussichten direkt beeinflusse. Es sei keineswegs sicher, dass die derzeit bestehenden Wechselmöglichkeiten dauerhaft bestehen. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei der Verfügungsbeklagten sei dem Kläger unzumutbar. Dies folge daraus, dass er wirksam den Arbeitsvertrag gekündigt habe. Es sei von äußerster Wichtigkeit, in einem Umfeld zu spielen, in dem er geschätzt werde und in dem er sich weiter entwickeln könne. Die Durchführung eines Hauptsacheverfahrens sei dem Kläger angesichts der voraussichtlichen Dauer unzumutbar. Schützenswerte Interessen der Verfügungsbeklagten existieren nicht. Dieser sei es ohne weiteres möglich, einen Ersatz für den Verfügungskläger zu finden. Dies habe das Arbeitsgericht nicht zutreffend gewürdigt.

25
Soweit die Verfügungsbeklagte behaupte, dass der Verfügungskläger die Dringlichkeit des hiesigen Verfahrens selbst dadurch widerlegt habe, dass er nicht früher gegen die Befristung vorgegangen sei oder gekündigt habe, könne dies nicht durchgreifen. Es stehe dem Verfügungskläger frei, selbst zu entscheiden, wann er die Kündigung erklären wolle. Der Verfügungskläger habe das hiesige Verfahren nach Ausspruch der Kündigung zeitnah eingeleitet. Ihm könne auch nicht zugemutet werden, bereits zu einem Zeitpunkt zu kündigen, zu dem noch nicht feststehe, ob ein Wechsel realisierbar ist. Die Durchführung einer

Befristungskontrollklage hätte ebenfalls nicht dazu führen können, dass ein obsiegendes Urteil ein Nachweis im Sinne der Spielordnung sei.

26
Es sei dem Kläger auch nicht ein vorrangiges Verfahren gegen die HBL zuzumuten. Arbeitsrechtliche Fragen könnten nur vor dem Arbeitsgericht geklärt werden. Ohne den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung im hiesigen Verfahren sei ein Verfahren gegen die HBL nicht erfolgversprechend.

27
Der Verfügungskläger und Berufungskläger stellt folgende Anträge:

1. Antragserweiternd: Der C. wird aufgegeben, gegenüber der HBL HandballBundesliga GmbH, G-Straße, H-Stadt, unwiderruflich und unbedingt schriftlich zu bestätigen, dass das am 01.07.2022 begonnene Arbeitsverhältnis zwischen A. und der C. durch die Kündigung von A. vom 30.05.2024 mit Wirkung zum 30.06.2024 beendet wurde und mit Wirkung ab dem 01.07.2024 zwischen A. und der C. und der Pro HC C-Stadt GmbH & Co. KG keine arbeitsvertraglichen Beziehungen bestehen.

2. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 27.06.2024, Az.16 Ga 30/24 wird festgestellt, dass das am 01.07.2022 begonnene Arbeitsverhältnis zwischen A. und der C. durch die Kündigung von A. vom 30.05.2024 mit Wirkung zum 30.06.2024 beendet wurde.

3. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 27.06.2024, Az. 16 Ga 30/24 wird festgestellt, dass A. mit Wirkung ab dem 01.07.2024 in keinen arbeitsvertraglichen Beziehungen mit der C. und der Pro HC C-Stadt GmbH & Co. KG steht.

4. Die Verfügungsbeklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

28
Die Verfügungsbeklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

1. Der Antrag des Verfügungsklägers „Der C. wird aufgegeben, gegenüber der HBL Handball Bundesliga GmbH, G-Straße, H-Stadt, unwiderruflich und unbedingt schriftlich zu bestätigen, dass das am 01.07.2022 begonnene Arbeitsverhältnis zwischen A. und der C. durch die Kündigung von A. vom 30.05.2024 mit Wirkung zum 30.06.2024 beendet wurde und mit Wirkung ab dem 01.07.2024 zwischen A. und der C. und der Pro HC C-Stadt GmbH & Co. KG keine arbeitsvertraglichen Beziehungen bestehen“, wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Berufung wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

29
Die Verfügungsbeklagte hat unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrages im Berufungsverfahren geltend gemacht, dass das Arbeitsgericht zutreffend entschieden habe. Der in der Berufungsinstanz neu gestellte Antrag sei ebenfalls zurückzuweisen.

30
Die Berufung sei bereits unzulässig. Der Verfügungskläger setzte sich in seiner Berufungsbegründung nicht ausreichend im Einzelnen inhaltlich mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil auseinander. Vielmehr wiederhole der Verfügungskläger unermüdlich seinen erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvortrag. Im Hinblick auf die Feststellungsanträge sei das Arbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass es an einem Rechtsschutzbedürfnis fehle, sowie an einem Verfügungsgrund. Die Antragserweiterung des Verfügungsklägers sei in der Berufungsinstanz unzulässig. Im Übrigen fehle dem Antrag ebenfalls das Rechtsschutzbedürfnis. Außerdem würden Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund bestritten.

31
Die Darstellung des Verfügungsklägers, wonach er den Spielervertrag vom 26.11.2021 mit einer eingescannten Unterschrift per E-Mail an seinen Berater zurückgeschickt hätte und dass der damalige Spielerberater des Verfügungsklägers diesen Vertrag an die Verfügungsbeklagte weitergeleitet habe, sei falsch. Entgegen der Behauptung des Verfügungsklägers habe dieser den Spielervertrag vom 26.11.2021 eigenhändig auf der letzten Seite unterschrieben. Darüber hinaus habe der Verfügungskläger sämtliche übrigen Seiten mit Namenskürzel eigenhändig paraphiert. Die Befristung der streitgegenständlichen

Vertragsabreden sei daher formwirksam erfolgt. Daher bestehe für den Verfügungskläger kein ordentliches Kündigungsrecht. Die Wirksamkeit der Befristungsabrede folge im Übrigen auch aus dem vom Verfügungskläger und Verfügungsbeklagten eigenhändig unterzeichneten „Antrag auf Spielberechtigung mit Vertragsanzeige“.

32
Der Verfügungskläger unterliege den verbandsrechtlichen Vorgaben der HBL und insbesondere der streitgegenständlichen DHB-Spielordnung, welche der Verfügungskläger im Antrag auf Spielberechtigung ausdrücklich als verbindlich akzeptiert habe. Nach der Spielordnung, § 34 Abs. 2, habe der Verfügungskläger den Nachweis für die Wirksamkeit der Kündigung zu erbringen. Nicht geeignet hierfür sei eine bloße einstweilige Verfügung, da diese lediglich eine einstweilige Regelung treffen könne. Dies habe der Justiziar der HBL gegenüber dem Geschäftsführer der Verfügungsbeklagten in einem Telefonat vom 12.06.2024 erklärt. Auch öffentlich habe der Justiziar der HBL, F., dies in einem Interview mit einem Journalisten der Tageszeitung Nürnberger Nachrichten erklärt, die in der Ausgabe am 03.07.2024 veröffentlicht worden sei, Anlage AG 15. Herr F. habe erklärt, dass es einer rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts in einem Hauptsacheverfahren bedürfe, um dem Verfügungskläger die Spielberechtigung für einen anderen Verein gewähren zu können. Das Arbeitsgericht habe daher zu Recht erkannt, dass ein Rechtsschutzbedürfnis für die Feststellunganträge fehle. Der Verfügungskläger habe keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür geliefert, dass nach Erlass eines entsprechenden Feststellungsurteils im einstweiligen Verfügungsverfahren eine Spielberechtigung durch die HBL erteilt würde. Es sei nicht Aufgabe des Gerichts, abstrakte Rechtsfragen zu beantworten. Eine Bindungswirkung würde durch das Urteil gerade nicht gegenüber der HBL entstehen. Die diesbezüglichen Ausführungen des Arbeitsgerichts seien zutreffend. Die vom Verfügungskläger zitierte Entscheidung des LAG Berlin sei nicht vergleichbar.

33
Dem in der Berufungsinstanz neu gestellten Antrag fehle es ebenfalls am Rechtsschutzbedürfnis. Der Verfügungskläger verfolge hiermit dasselbe Interesse, das er schon mit den Ausgangsanträgen verfolge. Auch insoweit sei nicht erkennbar, dass ein stattgebendes Urteil im einstweiligen Verfügungsverfahren von der HBL anerkannt würde.

34
Es fehle für alle Anträge am erforderlichen Verfügungsanspruch. Der Verfügungskläger sei zur Kündigung nicht berechtigt gewesen. Eine Anspruchsgrundlage für den neu gestellten Antrag in der Berufung sei nicht ersichtlich. Insbesondere folge ein Verfügungsanspruch diesbezüglich nicht aus einer nachvertraglichen Fürsorgepflicht, da das Arbeitsverhältnis nicht beendet sei. Dies sei gerade zwischen den Parteien streitig. Auch bedürfe es nach den einschlägigen Verbandsregularien nicht einer solchen Freigabeerklärung.

35
Es fehle für alle Anträge am erforderlichen Verfügungsgrund, da mit diesen endgültig die Hauptsache vorweggenommen würde und der Verfügungskläger die Dringlichkeit selbst herbeigeführt habe.

36
Der Verfügungskläger sei letztlich selbst dafür verantwortlich, dass er in eine dringliche Lage geraten sei. Für den Verfügungskläger sei es nach dessen Vortrag im hiesigen Verfahren bereits seit November 2023 klar gewesen, dass er nicht mehr nach C-Stadt zurückkehren und für die Verfügungsbeklagte tätig werden wolle. Er habe somit ca. neun Monate Zeit gehabt, das Hauptsacheverfahren einzuleiten. Er sei jedoch untätig geblieben. Damit habe er selbst die derzeitige Situation geschaffen. Es werde auch bestritten, dass angeblich mehrere Klubs daran interessiert seien, den Verfügungskläger zu verpflichten. Der Vortrag sei zu pauschal. Weiterhin habe der Verfügungskläger längst mit dem ThSV A-Stadt einen aufschiebend bedingten Arbeitsvertrag für die kommende Spielsaison abgeschlossen. Der Verfügungskläger sei bei der Kaderplanung der Verfügungsbeklagten für die kommende Saison bereits seit langem als fester und wichtiger Bestandteil des Kaders der Verfügungsbeklagten für die anstehende Spielzeit vorgesehen. Die Verfügungsbeklagte habe deshalb eine vormalige Anfrage des ThSV A-Stadt nach Verlängerung der Leihe mit dem Verfügungskläger aus dem November 2023 abgelehnt. Die Kaderplanung und Zusammensetzung des Teams sei bei der Verfügungsbeklagten grundsätzlich weit vor dem jeweiligen Saisonende abgeschlossen. Dem Verfügungskläger habe in der kommenden Spielzeit eine bedeutende Rolle im Kader der Verfügungsbeklagten zukommen sollen. Dies sei dem Verfügungskläger auch aus vielen Gesprächen

mit den Verantwortlichen der Verfügungsbeklagten bekannt gewesen. Insbesondere habe insoweit ein ca. dreistündiges Gespräch mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden der Verfügungsbeklagten am 17.02.2024 in I-Stadt stattgefunden. Dort habe der Verfügungskläger ebenfalls mit keinem Wort erwähnt, dass er nicht mehr für die Verfügungsbeklagte spielen wolle. Vielmehr habe man sich intensiv und positiv über die weitere Zukunft bei der Verfügungsbeklagten unterhalten. Ähnlich sei es in einem Gespräch des Verfügungsklägers mit dem Trainer der Verfügungsbeklagten im April 2024 verlaufen. Um Alternativen habe sich die Verfügungsbeklagte daher zunächst nicht bemüht. Die Verfügungsbeklagte sei insoweit auch nach wie vor bereit, das Gehalt des Verfügungsklägers adäquat nach oben anzupassen. Der Verfügungskläger sei diesbezüglich nicht zu Verhandlungen bereit gewesen. Die Verfügungsbeklagte sei in eine prekäre Lage gebracht worden, da der Verfügungskläger durch seine Kündigung urplötzlich kundgetan habe, dass er nicht für die Verfügungsbeklagte in der kommenden Spielzeit auflaufen möchte und werde. Diese Gesichtspunkte seien bei der vorzunehmenden Interessenabwägung im Hinblick auf den Verfügungsgrund zu würdigen. Es sei auch nicht ausreichend vorgetragen, welche nicht wiedergutzumachenden Nachteile bei einer Weiterbeschäftigung in C-Stadt entstehen sollten. Hierzu fehle es an Sachvortrag. Darüber hinaus könne der Verfügungskläger, anders als im vom LAG Berlin entschiedenen Fall, weiterhin am Trainings- und Spielbetrieb in der ersten Liga bei der Verfügungsbeklagten teilnehmen. Eine existenzielle Notlage des Verfügungsklägers sei daher nicht erkennbar. Der Verfügungskläger sei bei der Verfügungsbeklagten wertgeschätzt und könne sich auch sportlich dort weiterentwickeln. Er solle eine zentrale Rolle bei der Verfügungsbeklagten einnehmen und dementsprechend am Spielbetrieb teilnehmen. Der Verfügungskläger könne in der anstehenden Saison noch bis zum 16.02.2025 nach den einschlägigen Verbandsregelungen wechseln.

37
Es stehe lediglich das „wie“ der Berufsausübung, jedoch nicht das „ob“ im Streit. Der Verfügungsbeklagten sei es nicht möglich, für die anstehende Saison einen finanzierbaren adäquaten Ersatz für den Verfügungskläger zu bekommen. Der Verfügungsbeklagten würden daher bei Erlass der einstweiligen Verfügung nicht wiedergutzumachende Nachteile entstehen.

38
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Feststellung des Sachverhalts im arbeitsgerichtlichen Urteil, auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften über die mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

39
Die zulässige Berufung ist unbegründet.

I.

40
Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

41
Die in der Berufungsinstanz geltend gemachte Klageerweiterung ist gemäß § 533 ZPO zulässig. Mit der in der Berufungsinstanz neu gefassten Antragstellung, mit der die Verfügungsbeklagte verpflichtet werden soll, eine schriftliche Bestätigung gegenüber der HBL Handball-Bundesliga GmbH abzugeben, wurde ein eigenständiger und neuer Streitgegenstand in das Verfahren eingeführt. Zwar hat die Verfügungsbeklagte dieser Klageänderung gemäß § 533 Ziff.1 ZPO nicht zugestimmt. Jedoch erachtet die Kammer die Klageänderung für sachdienlich, da mit dieser nicht ein völlig neuer Streitstoff eingeführt wird, ohne dass dafür das Ergebnis der bisherigen Prozessführung verwertet werden könnte. Aus Gründen der Prozesswirtschaftlichkeit erscheint die Klageänderung als sachdienlich. Mit der Zulassung des Antrags wird dafür Sorge getragen, den Streitstoff im Rahmen des anhängigen Rechtsstreits auszuräumen und weiteren Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen (vergleiche Heßler/Zöller,ZPO, 35. Aufl., § 533 ZPO, Rn. 6).

42
Auch im Hinblick auf die beiden bereits erstinstanzlich gestellten Feststellungsanträge ist die Berufung zulässig. Entgegen der schriftsätzlichen Behauptung der Verfügungsbeklagten setzt sich die

Berufungsbegründung hinreichend mit dem arbeitsgerichtlichen Ersturteil auseinander. Insbesondere werden konkrete Rechtsfehler des Arbeitsgerichts zur Frage des Rechtsschutzbedürfnisses und zum Vorliegen des Verfügungsgrundes behauptet. Es findet auch eine ausführliche inhaltliche Auseinandersetzung mit den Ausführungen und Wertungen des Arbeitsgerichts im erstinstanzlichen Urteil statt.

II.

43
Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Im Hinblick auf die Feststellungsanträge hat das Arbeitsgericht zutreffend entschieden und den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen. Die auch erstinstanzlich gestellten Feststellungsanträge sind mangels Rechtsschutzbedürfnisses bereits unzulässig. Darüber hinaus erweisen sie sich auch mangels Vorliegens eines Verfügungsgrundes als unbegründet. Der in der Berufungsinstanz neu gestellte Antrag auf Abgabe einer Bestätigung ist zwar zulässig, jedoch mangels Bestehens eines Verfügungsgrundes unbegründet. Insgesamt war die Berufung daher kostenpflichtig zurückzuweisen.

44
1. Im Hinblick auf die beiden gestellten Feststellungsanträge hat das Arbeitsgericht zutreffend entschieden. Die Kammer folgt den ausführlichen und sorgfältigen Gründen und Erwägungen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, denen sie sich vollständig anschließt, so dass auf eine erneute, wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich im Hinblick auf die in der Berufung durch den Verfügungskläger vorgetragenen Argumente ist auf Folgendes hinzuweisen:

45
a) Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass für die vorliegenden Feststellungsanträge das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis fehlt. Es ist in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannt, dass feststellende einstweilige Verfügungen grundsätzlich unzulässig sind. Eine nur vorläufig feststellende einstweilige Verfügung kann keine verbindliche Klärung des strittigen Rechtsverhältnisses herbeiführen, weil dies aus rechtsstaatlichen Gründen allein dem Hauptverfahren vorbehalten bleiben muss und die Entscheidung im Eilverfahren gerade keine Bindungswirkung für das Hauptverfahren entfaltet (etwa LAG Rheinland-Pfalz v. 14.11.2012 – 8 TaBVGa 1/12; LAG Köln 24.11.2010 – 5 Ta 361/10). Im arbeitsgerichtlichen Verfahren kann ebenso wie im sonstigen zivilrechtlichen Verfahren Gegenstand einer einstweiligen Verfügung grundsätzlich nur ein Anspruch sein, der im Wege der Zwangsvollstreckung durchgesetzt werden kann. Nach

46
§ 936 ZPO finden auf die Anordnung einstweiliger Verfügungen die Arrestvorschriften der §§ 916 ff. ZPO Anwendung. § 916 Abs. 1 ZPO bestimmt, dass der Arrest zur Sicherung der Zwangsvollstreckung statthaft ist. Mithin muss es sich um Zahlungs-, Leistungs-, Handlungs- oder Unterlassungsansprüche handeln, die nach § 803 ff. oder § 883 ff. ZPO vollstreckt werden können. Der Verfügungskläger kann sich insoweit grundsätzlich auch nicht auf eine Regelungsverfügung nach § 940 ZPO berufen. Denn auch eine Regelungsverfügung hat zum Inhalt, dass ein Rechtsverhältnis dergestalt geregelt wird, dass die Verpflichtung zu Handlungen oder Unterlassungen ausgesprochen wird. Deshalb wird die Regelungsverfügung zum Teil auch als Unterfall der Leistungsverfügung eingeordnet (LAG Köln 24.11.2010 – 5 Ta 361/10). Die Beantwortung abstrakter Rechtsfragen ist nicht Aufgabe des Gerichts (BAG 24.04.2007, Az. 1 ABR 27/06).

47
Eine Ausnahme hiervon ist nach Ansicht der Kammer dann anzuerkennen, wenn sich die Gegenseite rechtlich verpflichtend bereit erklärt hat, sich einer feststellenden einstweiligen Verfügung zu beugen (vgl. Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 5. Auflage, Rn. D 2), was vorliegend offensichtlich nicht der Fall ist. Weiterhin ist es denkbar, dass im Ausnahmefall der Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Feststellung zulässig sein kann, wenn anderenfalls effektiver Rechtsschutz nach Art. 19 Abs. 4 GG nicht zu erreichen wäre (so etwa LAG Berlin v. 31.08.2000 – 10 Sa 1728/00).

48
Dies ist vorliegend nicht der Fall. In dem genannten vom LAG Berlin entschiedenen Fall hatte der Kläger ausweislich des dortigen Tatbestandes des Urteils des LAG Berlin zunächst versucht, im Wege der

einstweiligen Verfügung in einem Verfahren vor der ordentlichen Gerichtsbarkeit eine vorläufige Lizenz vom dortigen (Fußball-) Verband zu erhalten, was letztlich vom Oberlandesgericht Frankfurt aus nicht näher ersichtlichen Gründen abgelehnt worden ist. Im Gegensatz dazu besteht im vorliegenden Fall für den Verfügungskläger nach wie vor die Möglichkeit, eine (zumindest vorläufige) Spielberechtigung für einen etwaigen neuen Verein über ein Gerichtsverfahren in der ordentlichen Gerichtsbarkeit einzuklagen. Dies erscheint der Kammer grundsätzlich auch als sachnäher. Im Kern geht es dem Kläger um die Erteilung einer Spielberechtigung für einen anderen Verein. Die Entscheidung über die Erteilung der Spielberechtigung trifft nicht die Verfügungsbeklagte, sondern die HBL. Die Beantwortung der Rechtsfrage, ob die in § 34 Abs. 2 der DHB-Spielordnung enthaltene und nicht vollkommen eindeutige Regelung, wonach der Kündigende die Wirksamkeit der Kündigung nachzuweisen habe, zulässig ist, sowie was hierunter konkret zu verstehen ist, obliegt der hierfür zuständigen ordentlichen Gerichtsbarkeit. Insbesondere ist nach § 34 Abs. 2 der Spielordnung ein Einverständnis der Verfügungsbeklagten für die Erteilung der Spielberechtigung nach dem Wortlaut von § 34 Abs. 2 der Spielordnung nicht zwingend erforderlich. Dieses Ergebnis wird aus Sicht der Kammer im vorliegenden Fall dadurch gestützt, dass es keine ausreichenden konkreten Anhaltspunkte dafür gibt, dass dem Verfügungskläger nach einem stattgebenden Feststellungsurteil im einstweiligen Verfügungsverfahren durch die HBL die begehrte Spielberechtigung tatsächlich erteilt würde. Der Verfügungskläger hat sich insoweit lediglich darauf berufen, dass der Druck durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung erhöht würde. Auch hat der Verfügungskläger vorgetragen, ein Gerichtsverfahren gegen die HBL einleiten zu wollen, sofern sich diese weigere, die Spielberechtigung zu erteilen. Demgegenüber hat die Verfügungsbeklagte vorgetragen, dass Entscheidungen im einstweiligen Verfügungsverfahren grundsätzlich von der HBL nicht akzeptiert würden, was sich auch aus den vorgelegten Zitaten des Justiziars der HBL im Artikel der Nürnberger Nachrichten vom 03.07.2024 ergebe, sowie aus einem Telefonat der Verfügungsbeklagten mit der HBL. Zwar hat der Verfügungskläger insoweit bestritten, dass diese Äußerungen tatsächlich gefallen seien. Auch ist ein Zeitungsartikel nicht überzubewerten, insbesondere handelt es sich dabei nicht um eine offizielle Stellungnahme der HBL und ein Zeitungsartikel ist kein Mittel der Glaubhaftmachung im Sinne des § 294 ZPO. Gleichwohl bleibt der Verfügungskläger als hierfür darlegungsbelasteter Anspruchsteller im Ergebnis jedoch jeglichen Sachvortrag schuldig, der über die bloße Behauptung und Vermutung hinaus dafür sprechen könnte, dass ein Urteil im einstweiligen Verfügungsverfahren als Nachweis im Sinne des § 34 Abs. 2 der Spielordnung anerkannt würde. Dies ergibt sich insbesondere, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, auch nicht aus der vorgelegten E-Mail der HBL vom 06.06.2024. Denn dort wird auf die Frage, ob auch eine Entscheidung im Eilverfahren zum Nachweis der Kündigung ausreichen würde, nicht eingegangen.

49
Da die Entscheidung des Gerichts Rechtswirkungen nur zwischen den Parteien des Rechtsstreits entfalten kann und es weder als sicher noch als wahrscheinlich erscheint, dass die HBL ein solches Urteil zum Anlass nehmen würde, die begehrte Spielberechtigung zu erteilen, spricht vorliegend eine große Wahrscheinlichkeit dafür, dass eine zugunsten des Klägers ergangene einstweilige Verfügung auf Feststellung ins Leere gehen würde. Das Gericht ist aber nicht verpflichtet, eine von vornherein wirkungslose Entscheidung zu treffen (in einem vergleichbaren Fall ebenso LAG Hamm v. 10.06.1998 – Az. 14 Sa 883/98). Hieran ändert auch die Argumentation nichts, dass der Verfügungskläger vorträgt, dass er ein stattgebendes Feststellungsurteil im hiesigen einstweiligen Verfügungsverfahren gegebenenfalls in einem weiteren Verfahren gegen die HBL vor der ordentlichen Gerichtsbarkeit verwenden wolle, sofern diese sich weigere, die Spielberechtigung auf das Urteil hin zu erteilen. Denn zum einen liefe dies ebenfalls auf ein reines Rechtsgutachten durch das Arbeitsgericht hinaus, ohne dass das eigentliche Klagebegehr, die Erteilung der Spielberechtigung, einer vorläufigen oder endgültigen Befriedung zugeführt würde. Zum anderen wäre auch in diesem Fall nicht hinreichend gesichert, wie eine etwaige Entscheidung vor den ordentlichen Gerichten zur Frage der Zulässigkeit und Auslegung des § 34 Abs. 2 der Spielordnung ausgehen würde. Die Feststellungsanträge scheitern daher bereits am fehlenden Rechtsschutzbedürfnis.

50
Ob die Rechtslage im Hinblick auf das Rechtsschutzbedürfnis und im Hinblick auf das Gebot effektiven Rechtsschutzes anders zu beurteilen wäre, wenn der Verfügungskläger wie in dem vom LAG Berlin entschiedenen Fall vorab in einem Gerichtsverfahren gegen den die Spielberechtigung erteilenden Verband gescheitert wäre, kann hier letztlich offenbleiben. Denn selbst wenn man der Ansicht des LAG Berlin im zitierten Fall folgen würde, wäre gleichermaßen die Position der Verfügungsbeklagten im Rahmen einer Interessenabwägung zu berücksichtigen, die ebenfalls durch Art. 19 Abs. 4 GG geschützt ist. Diese würde

vorliegend, wie nachfolgend im Rahmen des Verfügungsgrundes dargestellt, jedoch nicht zu einer anderen Einschätzung führen.

51
b) Das Arbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass der für den Erlass einer einstweiligen Verfügung erforderliche Verfügungsgrund nicht gegeben ist. Denn mit der Funktion und auch den Begrifflichkeiten des einstweiligen Rechtsschutzes gemäß §§ 916 ff. ZPO ist es grundsätzlich unvereinbar, wenn bereits die Entscheidung im einstweiligen Verfügungsverfahren die endgültige Hauptsacheentscheidung vorwegnimmt. Die Frage der Rechtswirksamkeit der Kündigung des Verfügungsklägers ist im Hauptsacheverfahren zu klären. Mit den begehrten Feststellungen würde nicht eine Regelung eines einstweiligen Zustandes, wie es in § 940 ZPO geregelt ist, bezweckt, sondern bereits eine endgültige Befriedung, die praktisch nicht mehr rückgängig zu machen ist (ähnlich LAG Hessen, 18.10.2023 – Az. 6 SaGa 882/23). Nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ist es zwar im Ausnahmefall auch im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes möglich und anerkannt, eine Befriedungs- und Leistungsverfügung zu erlassen. Erforderlich hierfür ist jedoch, dass der Verfügungskläger mit hoher Wahrscheinlichkeit auch im Hauptsacheverfahren mit seinem Anspruch durchdringt und er auf die sofortige Erfüllung dringend angewiesen ist, mithin, dass ihm im Falle der Nichterfüllung schwerwiegende Nachteile drohen (vgl. LAG Hamm v. 10.06.1998 – Az.14 Sa 883/98; LAG Berlin, 31.08.2000 – Az. 10 Sa 1728/00).

52
Wie das Arbeitsgericht ist die Kammer insoweit der Auffassung, dass in der vorliegenden Konstellation nach durchgeführter Interessenabwägung eine Vorwegnahme der Hauptsache als nicht geboten erscheint.

53
Zwar erscheint es der Kammer als nicht unwahrscheinlich, dass die streitgegenständlichen Befristungen wegen Verstoßes gegen die Formvorschrift des § 14 Abs. 4 TzBfG, wonach Befristungsabreden zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfen, in einem Hauptsacheverfahren als unwirksam beurteilt würden. Die Verfügungsbeklagte hat nicht hinreichend den Sachvortrag des Verfügungsklägers bestritten, dass die streitgegenständlichen Vertragsgrundlagen auf einem durch beide Vertragsparteien im Original eigenhändig unterzeichneten Dokument erfolgt oder qualifiziert elektronisch signiert worden sind (§§ 126, 126a BGB), so dass einiges für die Unwirksamkeit der Befristung spricht. Auch erscheint es nachvollziehbar, dass im Falle der Unwirksamkeit der Befristungen ein ordentliches Kündigungsrecht des Klägers bestehen könnte. Diese Gesichtspunkte sind zugunsten des Verfügungsklägers zu werten, ebenso wie die vom Kläger geschilderte Blockadesituation.

54
Jedoch ist für die Kammer maßgeblich, dass der Verfügungskläger bis zur Klärung der Hauptsache nach dem glaubhaften und im Wesentlichen unstreitigen Sachvortrag der Verfügungsbeklagten die Möglichkeit hätte, vorläufig bei der Verfügungsbeklagten am Trainings- und Spielbetrieb der 1. Handball-Bundesliga weiterhin teilzunehmen. Anhaltspunkte dafür, dass die Verfügungsbeklagte den Verfügungskläger nicht mehr einsetzen würde, bestehen nicht. Die Verfügungsbeklagte betont vielmehr, dass sie ihre Kaderplanung für die nächste Saison darauf ausgerichtet habe, dass der Verfügungskläger als Torschützenkönig der vergangenen Saison und damit Spitzenspieler der Handball-Bundesliga für die Verfügungsbeklagte spiele. Dies sei auch vorgerichtlich in mehreren, vom Verfügungskläger nicht näher bestrittenen Gesprächen mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden der Verfügungsbeklagten sowie dem Trainer kommuniziert worden. Die Beklagte hat mehrfach glaubhaft zu erkennen gegeben, auch die Vergütung des Klägers angemessen entsprechend der deutlichen Leistungssteigerung des Verfügungsklägers zu erhöhen, was klägerseits – auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht – kategorisch abgelehnt worden ist. Erkennbar geht es der Verfügungsbeklagten daher nicht lediglich darum, ein finanzielles Interesse der Zahlung einer Ablösesumme zu realisieren, sondern vielmehr darum, die avisierte Kaderplanung mit dem Kläger als Leistungsträger in der 1. Handball-Bundesliga umzusetzen. Demgegenüber hat der Kläger keine ausreichenden, über den reinen sofortigen Wechselwunsch hinausgehenden und nachvollziehbaren Tatsachen dafür vorgetragen, weshalb es ihm absolut unzumutbar sein sollte, zumindest vorläufig für die Verfügungsbeklagte zu spielen. Es ist weder konkret vorgetragen und glaubhaft gemacht, weshalb hierdurch die sportliche Entwicklung des Verfügungsklägers nachhaltig gefährdet sein sollte, noch sind drohende finanzielle Nachteile konkret vorgetragen oder glaubhaft gemacht. Im Hinblick auf etwaige finanzielle Nachteile ist zu berücksichtigen, dass für den Kläger die Möglichkeit bestünde, etwaige finanzielle Nachteile, die durch einen verzögerten Wechsel entstehen könnten, ggf. im

Wege einer Hauptsacheklage auf Schadensersatz zu kompensieren. Auch die Möglichkeit eines Wechsels noch in der laufenden Saison erscheint nach den Vorgaben der HBL als nicht ausgeschlossen. Denn nach der DHB Spielordnung ist ein Vereinswechsel noch bis 16.02.2025 möglich. Die Möglichkeit zum (auch relativ zeitnahen) Wechsel erscheint daher als nicht endgültig ausgeschlossen. Auch das Lebensalter des 1999 geborenen Verfügungsklägers spricht nicht dafür, dass durch den verzögerten Vereinswechsel die berufliche Laufbahn des Klägers entscheidend gestört oder endgültig verhindert würde.

55
Hier liegen auch die wesentlichen Unterschiede zu der Entscheidung des LAG Berlin, auf die sich der Verfügungskläger im Wesentlichen beruft. Im dortigen Fall war eine Teilnahme am Spielbetrieb in der ersten Liga wegen des Lizenzentzugs der dortigen Verfügungsbeklagten gerade nicht mehr gewährleistet. Angesichts der ungesicherten finanziellen Situation der dortigen Verfügungsbeklagten stand auch zu befürchten, dass die vereinbarte Vergütung nicht gesichert wäre. Darüber hinaus ist im dortigen Fall der Verfügungskläger mit einem Verfahren gegen den dortigen Sportverband vor den ordentlichen Gerichten bereits gescheitert gewesen. Die einstweilige Verfügung erschien daher als letztes Mittel, um die Berufsfreiheit (Art. 12 GG), insbesondere auch das „Ob“ der Berufsausübung im Spielbetrieb der ersten Liga, zu sichern. Im vorliegenden Fall sind diese Gesichtspunkte jedoch gerade nicht gegeben. Ein Verfahren vor den ordentlichen Gerichten auf Erteilung einer Spielberechtigung hat gerade nicht stattgefunden.

56
Das „Ob“ der Berufsausübung und auch die vertragsgemäße Entlohnung erscheint gerade nicht als gefährdet.

57
Insgesamt erscheint es der Kammer auch nach Würdigung des gesamten Sachvortrags des Verfügungsklägers daher als nicht dringend geboten, die Hauptsache im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens vorwegzunehmen, weshalb der erforderliche Verfügungsgrund nicht besteht.

58
2. Im Hinblick auf den zweitinstanzlich neu gestellten Antrag auf Abgabe einer Erklärung gegenüber der HBL, dass das Arbeitsverhältnis des Verfügungsklägers mit Wirkung zum 30.06.2024 beendet worden sei und mit Wirkung ab dem 01.07.2024 keine arbeitsvertraglichen Beziehungen mehr bestehen würden, war der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ebenfalls zurückzuweisen. Zwar erscheint dieser Antrag als zulässig. Er ist jedoch ebenfalls mangels Verfügungsgrundes nicht begründet.

59
a) Der Antrag ist zulässig. Insbesondere besteht für diesen Antrag das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Denn der Antrag beinhaltet einen vollstreckbaren Inhalt. Begehrt wird die Abgabe einer Willenserklärung. Dieses Klagebegehr ist in der vorliegenden Konstellation vollstreckbar, wobei dahingestellt bleiben kann, ob die Vollstreckung nach § 888 ZPO oder nach § 894 ZPO erfolgen würde. Die Entscheidung des Gerichts wäre im Gegensatz zu den Feststellungsanträgen auch nicht lediglich eine Art Rechtsgutachten, sondern würde konkrete Handlungspflichten begründen. Auch im Hinblick auf die weiteren Zulässigkeitsvoraussetzungen des Antrags bestehen seitens der Kammer keine Bedenken.

60
b) Der Antrag ist jedoch nicht begründet, da es jedenfalls am erforderlichen Verfügungsgrund fehlt. Der Antrag scheitert daran, dass mit einer Stattgabe endgültige Tatsachen geschaffen würden und die Hauptsache vorweggenommen würde, ohne dass dies nach der hier ebenfalls vorzunehmenden Interessenabwägung dringend geboten wäre.

61
Einstweilige Verfügungen dürfen die Hauptsache grundsätzlich nicht vorwegnehmen. Daher ist eine auf Abgabe einer Willenserklärung gerichtete einstweilige Verfügung – abgesehen von den gesetzlich geregelten Fällen der §§ 885, 899 BGB – als grundsätzlich unzulässig und unvereinbar mit dem Rechtscharakter des § 894 ZPO angesehen (etwa BSG, Beschluss vom 03.08.2016 – B 6 KA 10/16 B; Huber in Musielak/Voigt, ZPO, 20. Aufl., § 940 Rn. 26; Fischer in Prütting/Gehrlein, ZPO, 8. Auflage, § 940 Rn. 27; Seiler in Thomas/Putzo, ZPO, 44. Aufl., § 940 Rn. 17). Lediglich ausnahmsweise wird teilweise anerkannt, dass auch eine einstweilige Verfügung auf Abgabe einer Willenserklärung zulässig sein soll,

wenn damit eine vorläufige Regelung oder Sicherung bezweckt wird (etwa OLG Stuttgart, NJW 1973, 908). Weiterhin wird teilweise vertreten, dass eine einstweilige Verfügung auf Abgabe einer Willenserklärung zulässig sein soll, wenn der Gläubiger auf die sofortige Erfüllung seines Anspruchs dringend angewiesen ist und eine Zurückweisung des Antrags einer endgültigen Rechtsverweigerung gleichkäme (etwa OLG Köln, 07.12.1995 – 18 U 93/95).

62
Selbst wenn die Kammer vorliegend davon ausgeht, dass ausnahmsweise bei drohendem endgültigen Rechtsverlust auch im einstweiligen Verfügungsverfahren die Abgabe einer (nicht nur auf vorläufige Sicherung gerichtete) Willenserklärung gefordert werden kann, ist vorliegend der Erlass einer einstweiligen Verfügung nicht geboten. Insoweit kann auf die vorstehenden Ausführungen im Rahmen des Verfügungsgrundes zu den Feststellungsanträgen grundsätzlich verwiesen werden.

63
Darüber hinaus ist im Hinblick auf den Antrag auf Abgabe einer Erklärung gegenüber der HBL zu berücksichtigen, dass ein endgültiger Rechtsverlust im hiesigen Verfahren schon deshalb nicht droht, da seitens des Klägers noch die grundsätzliche Möglichkeit besteht, die begehrte Spielberechtigung in einem Verfahren von den ordentlichen Gerichten durchzusetzen. Darüber hinaus ist bei der Interessenabwägung zusätzlich zu berücksichtigen, dass die DHB-Spielordnung in der insoweit maßgeblichen Regelung des § 34 Abs. 2 eine „Freigabeerklärung“ nicht zur Voraussetzung für einen Wechsel macht. Zwar erscheint eine solche Freigabeerklärung durchaus als geeignet, um einen Nachweis im Sinne des § 34 Abs. 2 der Spielordnung zu führen. Zwingend erforderlich und von der Spielordnung vorgegeben ist diese jedoch nicht. Dieser Gesichtspunkt ist zusätzlich bei der vorzunehmenden Interessenabwägung zu berücksichtigen. Denn ein Verfügungsanspruch auf Abgabe der begehrten Erklärung aus nachvertraglicher Fürsorgepflicht ist selbst bei unterstellter Unwirksamkeit der Befristung und einem bestehendem Recht des Verfügungsklägers zur ordentlichen Kündigung zumindest nicht offensichtlich, weil eine solche Erklärung für den Wechsel des Verfügungsklägers zu einem anderen Klub oder für eine Teilnahme an den Wettbewerben der 1. Handball-Bundesliga nach den einschlägigen Statuten nicht ausdrücklich vorgesehen und erforderlich ist (vgl. hierzu LAG Hessen, 18.10.2023 – 6 SaGa 882/23, das in einem vergleichbaren Fall betreffend die Basketball-Bundesliga den Verfügungsanspruch schon aus diesem Grunde verneint hat).

64
Insgesamt ist der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung auch im Hinblick auf den in der Berufungsinstanz neu gestellten Antrag, auch unter nochmaliger Berücksichtigung des gesamten Sachvortrages des Verfügungsklägers, mangels Verfügungsgrundes wegen Vorwegnahme der Hauptsache daher zurückzuweisen.

III.

65
Der unterlegene Verfügungskläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.