

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 24. Mai 2023
- 7 AZR 169/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:240523.U.7AZR169.22.0

I. Arbeitsgericht Offenbach am Main

Urteil vom 9. Dezember 2020
- 4 Ca 270/20 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 14. März 2022
- 18 Sa 141/21 -

Entscheidungsstichworte:

Verlängerungsklausel im Profifußball - Vertragsanpassung

BUNDEARBEITSGERICHT



7 AZR 169/22
18 Sa 141/21
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Mai 2023

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Mai 2023 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Dr. Hamacher sowie die ehrenamtlichen Richter Schiller und Meißner für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 14. März 2022 - 18 Sa 141/21 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten vor dem Hintergrund einer sog. einsatzgebundenen Verlängerungsklausel im Profifußball darüber, ob sich ihr befristetes Arbeitsverhältnis um eine weitere Spielzeit verlängert hatte. 1

Der 1986 geborene Kläger schloss am 30. August 2019 mit der Beklagten - für deren in der Regionalliga Südwest spielende 1. Mannschaft - einen für die Zeit vom 1. September 2019 bis 30. Juni 2020 befristeten Arbeitsvertrag als Profifußballer und Vertragsspieler. Nach dessen § 1 sind ua. die Ordnungen des Deutschen Fußball-Bundes (DFB) maßgebend „für die gesamte fußballsportliche Betätigung“ und ist im Übrigen festgelegt, dass der Spieler ua. die Spielordnung des DFB in ihrer jeweils gültigen Fassung verbindlich anerkennt und sich deren Bestimmungen unterwirft. In § 4 des Arbeitsvertrags war ua. ein monatliches Grundgehalt von 6.500,00 Euro (bei Zugehörigkeit der Mannschaft zur Regionalliga) vereinbart. § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags lautet: 2

„Vertragsverlängerung

Sollte der Spieler auf mindestens 15 Einsätze in Meisterschaftsspielen bei der 1. Mannschaft kommen, verlängert sich dieser Vertrag um eine weitere Spielzeit. Im Falle eines Abstiegs aus der Regionalliga Südwest ist eine etwaige Verlängerung auch bei Überschreiten von 15 Einsätzen in Meisterschaftsspielen nichtig. Ein Einsatz wird gezählt, wenn der Spieler mindestens 45 Minuten gespielt hatte.

Im Falle einer Verlängerung aufgrund des Einsatzes in mehr als 15 Meisterschaftsspielen gelten folgende Anpassungen des § 4:

Spielklasse Regionalliga Südwest: Das monatliche Grundgehalt beträgt € 7.500,00.

...“

Der Kläger spielte vom 7. September 2019 (8. Spieltag) bis 15. Februar 2020 (20. Spieltag) in zwölf Meisterschaftsspielen für 45 Minuten oder länger, bevor ein zum 1. Dezember 2019 neu berufenes Trainerteam entschied, ihn aus sportlichen Erwägungen nicht mehr einzusetzen. Dementsprechend wurde er bei den nächsten beiden Spielen am 22. Februar 2020 und 9. März 2020 nicht mehr berücksichtigt. Ab dem 14. März 2020 (24. Spieltag) fand aufgrund der COVID-19-Pandemie kein Spielbetrieb mehr statt. Am 6. Mai 2020 teilte der Geschäftsführer dem Kläger mit, dass man in der kommenden Saison nicht mehr mit ihm plane. Am 26. Mai 2020 wurde die ursprünglich mit 34 Spieltagen geplante Spielzeit 2019/2020 der Regionalliga Südwest vorzeitig für beendet erklärt. 3

Der Kläger hat mit seiner am 21. Juli 2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage, soweit für die Revision noch von Interesse, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf des 30. Juni 2021 - dem Ende der Spielzeit 2020/2021 - geltend gemacht. Hierzu hat er im Wesentlichen die Auffassung vertreten, die Klausel von § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags sei dahingehend - ggf. auch ergänzend - auszulegen oder anzupassen, dass die Parteien die Vertragsverlängerung an eine spieltagbezogene prozentuale Quote von Einsätzen gebunden haben oder jedenfalls hätten, wenn der pandemiebedingte Saisonabbruch vorhersehbar gewesen wäre. Die danach notwendigen mindestens zehn Spieleinsätze habe er absolviert und entsprechend habe der Vertrag eine weitere Spielzeit bestanden. Auf die nach zwölf Einsätzen getroffene Entscheidung des Trainerteams, ihn nicht mehr einzusetzen, komme es nicht an. 4

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision von Interesse - beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. Juni 2020 bis zum Ablauf des 30. Juni 2021 hinaus fortbesteht. 5

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Bedingung für die vom Kläger erstrebte Vertragsverlängerung sei nicht eingetreten und von 6

ihr auch nicht vereitelt worden. Auch könne weder im Wege einer ergänzenden Auslegung noch einer Anpassung des Arbeitsvertrags angenommen werden, dass der Kläger die Voraussetzung für eine Vertragsverlängerung erfüllt habe.

Die Vorinstanzen haben das Feststellungsbegehren abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger dieses weiter. 7

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das sein Feststellungsbegehren abweisende arbeitsgerichtliche Urteil zu Recht zurückgewiesen. 8

I. Die Revision ist zulässig. Insbesondere genügt ihre Begründung - entgegen der Auffassung der Beklagten - den Anforderungen von § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO. Sie setzt sich mit dem vom Landesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der Prüfung der ergänzenden Vertragsauslegung aufgegriffenen hypothetischen Parteiwillen auseinander und bringt dabei eine aus Sicht des Klägers fehlerhafte Rechtsanwendung zum Ausdruck. Mit den Ausführungen zu einer - aus seiner Sicht gebotenen - Vertragsanpassung stellt er zudem die wesentliche Argumentation für die Abweisung seines Feststellungsantrags in Frage. Damit sind Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs hinreichend erkennbar. 9

II. Die Revision hat keinen Erfolg. 10

1. Das ist allerdings nicht schon deshalb der Fall, weil die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts - wie die Beklagte gemeint hat - unzulässig war. 11

a) Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach der Berufungseinlegung und deshalb eine in der Revision von Amts wegen zu prüfende Prozessfortsetzungsbedingung. Fehlt sie, ist die Berufung vom Revisionsgericht als unzulässig zu verwerfen. Das gilt auch dann, 12

wenn das Berufungsgericht das Rechtsmittel für zulässig gehalten hat (*vgl. BAG 23. November 2022 - 7 AZR 122/22 - Rn. 13*).

b) Die Berufung war zulässig. Dem steht insbesondere nicht entgegen, dass der Kläger zunächst weder mit der Einlegung seiner Berufung gegen das sein Feststellungsbegehren abweisende arbeitsgerichtliche Urteil noch mit deren Begründung ausdrücklich einen Berufungsantrag angekündigt - und einen solchen erst in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht formuliert - hat. Zwar muss die Berufungsbegründung nach § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 ZPO die Erklärung enthalten, inwieweit das Urteil angefochten wird und welche Abänderungen des Urteils beantragt werden (Berufungsanträge). Das Fehlen eines förmlichen Berufungsantrags kann aber unschädlich sein, sofern sich Umfang und Ziel des Rechtsmittels durch Auslegung der innerhalb der Begründungsfrist eingereichten Schriftsätze des Berufungsklägers ihrem gesamten Inhalt nach eindeutig bestimmen lassen (*vgl. BAG 18. Februar 2016 - 8 AZR 426/14 - Rn. 22 mwN*). Das ist bereits dann der Fall, wenn die Berufungsbegründung den Schluss auf die Weiterverfolgung des erstinstanzlichen Begehrens zulässt (*BGH 20. August 2019 - VIII ZB 29/19 - Rn. 14 mwN*). So verhält es sich hier. Der Berufungsbegründung des Klägers war eindeutig zu entnehmen, dass er die Abweisung des Feststellungsantrags durch das Arbeitsgericht angreift und nicht etwa ein anderes, der Beschwer ggf. entgegenstehendes Rechtsschutzziel verfolgt.

2. Die Revision ist hingegen unbegründet, weil das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen hat.

a) Allerdings hat das Landesarbeitsgericht den vom Kläger angebrachten Streitgegenstand unzutreffend als Befristungskontrollklage iSv. § 17 TzBfG angesehen. Der Kläger hat vielmehr eine allgemeine Feststellungsklage iSd. § 256 Abs. 1 ZPO erhoben. Dieses Begehren ist zulässig.

aa) Das Revisionsgericht hat prozessuale Erklärungen selbständig auszulegen. Maßgebend sind die für Willenserklärungen des bürgerlichen Rechts entwickelten Grundsätze. Entsprechend § 133 BGB ist nicht am buchstäblichen Sinn des in der Prozessklärung gewählten Ausdrucks zu haften, vielmehr ist der in der Erklärung verkörperte Wille zu ermitteln. Im Zweifel sind Prozessklärungen dahin auszulegen, dass das gewollt ist, was aus Sicht der Prozesspartei nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlverstandenen Interessenlage entspricht. Dabei sind die schutzwürdigen Belange des Prozessgegners zu berücksichtigen (*vgl. etwa BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 236/15 - Rn. 21; 4. November 2015 - 7 AZR 851/13 - Rn. 14 mwN*).

bb) Wie die gebotene Auslegung des Klagebegehrens ergibt, erstrebt der Kläger die gerichtliche Feststellung, dass zwischen ihm und der Beklagten in der Zeit vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der Kläger hat sich zur Begründung seiner Klage auf die Verlängerungsklausel nach § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags - und deren (ergänzende) Auslegung oder Anpassung vor dem Hintergrund der pandemiebedingten Sachlage - berufen. Dagegen hat er die Wirksamkeit der mit § 10 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vereinbarten Befristung zum 30. Juni 2020 nicht (mehr) in Abrede gestellt. Weder hat er geltend gemacht, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Befristungsabrede nicht beendet worden ist, noch hat er sich diesbezüglich auf Unwirksamkeitsgründe - die innerhalb der verlängerten Anrufungsfrist des § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 6 KSchG anzubringen gewesen wären - berufen. Für dieses Antragsverständnis spricht zudem, dass er zunächst mit einem - in der Revision nicht mehr anhängigen - hilfsweisen Antrag (auch) seine Weiterbeschäftigung begehrt hat, allerdings zu den Bedingungen, die bei einer Verlängerung des Arbeitsvertrags nach dessen § 10 Abs. 3 bis zum 30. Juni 2021 greifen sollten (monatliche Vergütung iHv. 7.500,00 Euro brutto). Bei einer erfolgreichen Befristungskontrollklage würde demgegenüber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu - ansonsten - unveränderten Arbeitsbedingungen bestehen. Das entsprach offensichtlich von vornherein nicht dem Rechtsschutzziel des Klägers, wenngleich er seine beim Arbeitsgericht eingereichte Klage als „Entfristungsklage“ bezeichnet hat.

- cc) Das so verstandene Begehren ist als allgemeine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Dem steht nicht entgegen, dass es inzwischen auf die Feststellung eines in der Vergangenheit liegenden Rechtsverhältnisses gerichtet ist. Da sich hieraus Rechtsfolgen ergeben können und die Beklagte das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses in dieser Zeit bestreitet, hat der Kläger ein berechtigtes Interesse an der entsprechenden gerichtlichen Feststellung. Er war nicht gehalten, im Laufe des Rechtsstreits von der zulässig erhobenen Feststellungsklage auf eine Leistungsklage überzugehen. 18
- b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass sich der befristete Arbeitsvertrag der Parteien nicht um eine weitere Spielzeit verlängert hat und die Klage deshalb unbegründet ist. Rechtsfehlerfrei ist es davon ausgegangen, dass die für die erstrebte Vertragsverlängerung nach § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags festgelegte Bedingung nicht erfüllt ist. Auch seine weitere Annahme, die pandemiebedingten Besonderheiten rechtfertigten insoweit weder eine ergänzende Vertragsauslegung noch eine Vertragsanpassung, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 19
- aa) Allerdings hat Landesarbeitsgericht nicht bewertet, ob es sich bei § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB, eine Einmalklausel iSd. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB oder um eine individuelle Vertragsabrede und damit eine nichttypische Willenserklärung handelt. Jedenfalls das äußere Erscheinungsbild der formularmäßigen Gestaltung des Arbeitsvertrags (*vgl. zu diesem Kriterium zB BAG 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 21 mwN*) lässt auf Allgemeine Geschäftsbedingungen schließen. Letztlich kann diese Frage offenbleiben. Wenngleich der Kläger ursprünglich (auch) argumentiert hat, § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags benachteilige ihn unangemessen, wendet er sich - jedenfalls zuletzt - nicht gegen die Abrede oder Klausel an sich, sondern stützt sein Klagebegehren hierauf. Insoweit kann zu seinen Gunsten davon ausgegangen werden, dass § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags an sich keinen Wirksamkeitsbedenken unterliegt und auch vor dem Hintergrund einer ggf. veranlassten AGB-rechtlichen Einbeziehungs- und Inhaltskontrolle rechtlich bindend ist (*vgl. - zu einer allerdings lediglich einsatzabhängig vereinbarten Option der* 20

Vertragsverlängerung im Profifußball - BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 312/16 - Rn. 42 mwN, BAGE 161, 283). Dennoch trägt die Bestimmung das vom Kläger erstrebte Rechtsschutzziel nicht. Die entsprechende rechtliche Beurteilung durch das Landesarbeitsgericht hält der revisionsrechtlichen Überprüfung ungeachtet dessen stand, ob § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags als Individualabrede oder als formularmäßige Vertragsklausel zu qualifizieren ist (*vgl. zur unterschiedlichen Reichweite der revisionsrechtlichen Kontrolle zB BAG 19. November 2019 - 3 AZR 332/18 - Rn. 18 f.*).

bb) Das gilt zunächst für das inhaltliche Verständnis von § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags. 21

(1) Mit dieser Vertragsbestimmung haben die Parteien ausdrücklich die Verlängerung ihres befristeten Arbeitsverhältnisses an eine absolute Mindestanzahl von Spieleinsätzen des Klägers gebunden. Die hierin liegende Bedingung für die Vertragsverlängerung ist nicht eingetreten. Der Kläger hat in der Spielzeit 2019/2020 der Regionalliga Südwest keine mindestens 15 Einsätze in Meisterschaftsspielen der 1. Mannschaft der Beklagten absolviert. Die Beklagte muss sich auch nicht nach § 162 Abs. 1 BGB so behandeln lassen, als hätte der Kläger die notwendige Zahl an Einsätzen erreicht. Weder hat sie dies treuwidrig verhindert noch durch Nichteinsätze eine Vertragspflicht verletzt. Zum einen war der Abbruch der Spielzeit 2019/2020 in der Regionalliga Südwest durch die Coronapandemie ausgelöst. Zum anderen war die Entscheidung des (neu berufenen) Trainerteams, den Kläger nach dem 15. Februar 2020 nicht mehr einzusetzen, zuvor getroffen und mit sportlichen Erwägungen begründet worden. An diese Feststellungen ist der Senat gebunden; eine aus sportlichen Gründen getroffene Entscheidung über den weiteren Nichteinsatz eines Vertragsfußballspielers ist rechtlich nicht zu beanstanden (*vgl. auch BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 312/16 - Rn. 35 und Rn. 44, BAGE 161, 283*). 22

(2) § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags ist nicht dahingehend zu verstehen, dass sich die Bedingung für eine Vertragsverlängerung vor dem Hintergrund des pandemiebedingten vorzeitigen Spielzeitabbruchs bereits aufgrund der zwölf Spieleinsätze des Klägers verwirklicht hat. Die Vertragsverlängerung setzt nach 23

dem ausdrücklichen Wortlaut von § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags mindestens 15 Einsätze des Spielers voraus, in denen dieser mindestens 45 Minuten gespielt hat. Anhaltspunkte für ein wortlautabweichendes Verständnis dahingehend, die Parteien hätten die Verlängerung an eine spielzeitdauerabhängige Mindesteinsatzquote geknüpft, sind nicht ersichtlich. Insbesondere lässt die von der Revision in diesem Zusammenhang betonte Intention, in der (Mindest-)Einsatzzahl drücke sich die Wertigkeit eines Spielers im Mannschaftsgefüge aus (*vgl. dazu auch Fischinger/Golücke in Fischinger/Orth COVID-19 und Sport Teil 2 Rn. 53*), keinen Schluss darauf zu, die Parteien hätten (lediglich) eine in Relation zur Dauer der Spielzeit stehende Einsatzzeit als Bedingung für eine Vertragsverlängerung verabredet. Zum einen wäre auch diese Wertigkeit bei einer zwar relativ hohen, absolut aber niedrigen Einsatzzeit eines Spielers nicht unter allen Umständen indiziert und verlöre an Aussagekraft, je weniger Spieltage eine Saison tatsächlich umfasste. Zum anderen hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen, dass die Parteien mit der Mindesteinsatzzahl zumindest auch auf einen Indikator für die Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit des Spielers abgehoben haben, der sich in einer absoluten Zahl von mindestens zu erreichenden Einsätzen ausdrückt. Soweit der Kläger erstmals mit seiner Revision vorbringt, die Parteien hätten bei der festgelegten Mindesteinsatzzahl offenkundig berücksichtigt, dass er dem Mannschaftskader erst nach Beginn der Spielzeit beigetreten sei - was bewirkt habe, dass statt der üblicherweise vereinbarten mindestens 19 Spieleinsätze nur 15 vereinbart worden seien - handelt es sich um neuen Tatsachenvortrag in der Revisionsinstanz, der nach § 72 Abs. 5 ArbGG, § 559 ZPO nicht zu berücksichtigen ist.

cc) Eine ergänzende Vertragsauslegung (§§ 133, 157 BGB) dahingehend, dass bei einer vorzeitigen Beendigung der Spielzeit eine (im Verhältnis zur tatsächlichen Spielzeitdauer zu bestimmende) prozentuale Quote an Spieleinsätzen für den Eintritt der Bedingung genügt, kommt nicht in Betracht (*aA Fischinger/Golücke in Fischinger/Orth COVID-19 und Sport Teil 2 Rn. 53 ff.; Fischinger SpuRt 2020, 112*). Auch in diesem Zusammenhang ist nicht streitentscheidend, ob die Bestimmungen im Arbeitsvertrag der Parteien als Allgemeine Geschäftsbedingungen oder Individualvereinbarungen zu qualifizieren sind.

24

(1) Sollte es sich um eine Individualvereinbarung handeln, ist deren ergänzende Auslegung revisionsrechtlich nur daraufhin überprüfbar, ob das Berufungsgericht Auslegungs- und Ergänzungsregeln oder Denkgesetze oder Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände unbeachtet gelassen hat (*vgl. zB BAG 17. Juni 2020 - 7 AZR 398/18 - Rn. 16*). Sollte es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen handeln, sind diese grundsätzlich auch in Fällen, in denen eine Lücke in vorformulierten Verträgen nicht auf AGB-rechtlichen Einbeziehungs- oder Inhaltskontrollschranken beruht (*vgl. dazu zB BGH 15. Februar 2019 - V ZR 77/18 - Rn. 17 ff.*), einer ergänzenden Auslegung zugänglich (*vgl. BGH 22. Dezember 2003 - VIII ZR 90/02 - Rn. 15; MüKoBGB/Fornasier 9. Aufl. § 306 Rn. 32 und § 305c Rn. 66; BeckOGK/Bonin Stand 1. März 2023 BGB § 306 Rn. 58*). Diese unterliegt der uneingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht; sie kann auch grundsätzlich durch das Revisionsgericht selbst vorgenommen werden (*vgl. - auch zu den Maßgaben der ergänzenden Vertragsauslegung - BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 74, BAGE 176, 1*).

(2) Ausgehend hiervon hat das Landesarbeitsgericht zwar unzutreffend angenommen, dass der ergänzenden Auslegung der einsatzgebundenen Verlängerungsvereinbarung § 14 Abs. 4 TzBfG entgegensteht, wonach die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf. Mit diesem Argument hat es verkannt, dass die Parteien nicht über die Wirksamkeit der ersten oder zweiten Befristung streiten; vor allem aber genügte die nach § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags umschriebene Befristung („... verlängert sich dieser Vertrag um eine weitere Spielzeit ...“) dem Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG, denn das festgelegte Ende des verlängerten Arbeitsvertrags stünde vor dem Hintergrund der die Parteien bindenden und die Spielzeit bzw. das Spieljahr datumsmäßig festlegenden DFB-Spielordnung (§ 7 Nr. 1 der Spielordnung) fest. Hingegen hält die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, die ergänzende Vertragsauslegung in dem vom Kläger vorgebrachten Sinn scheitere jedenfalls an der Wertung der arbeitsvertraglich festgelegten einsatzgebundenen Vertragsverlängerung, im Ergebnis einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

(a) Voraussetzung für eine ergänzende Vertragsauslegung ist das Bestehen einer Regelungslücke. Sie ist gegeben, wenn ein Vertrag eine planwidrige Unvollständigkeit aufweist. Das ist dann der Fall, wenn die Parteien einen Punkt übersehen oder ihn bewusst offengelassen haben, weil sie ihn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses für nicht regelungsbedürftig gehalten haben, und sich diese Annahme nachträglich als unzutreffend herausstellt. Dabei kann von einer planwidrigen Regelungslücke nur gesprochen werden, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zugrunde liegenden Regelungsplan der Parteien zu verwirklichen, mithin ohne Vervollständigung des Vertrags eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen ist (*BGH 27. April 2023 - VII ZR 144/22 - Rn. 24 mwN*). Ist eine vertragliche Regelung planwidrig unvollständig, tritt an die Stelle der lückenhaften Vertragsbestimmung diejenige Gestaltung, die die Parteien bei einer angemessenen Abwägung der beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn diesen die Lückenhaftigkeit des Vertrags bekannt gewesen wäre. Hierfür ist zunächst an den Vertrag selbst anzuknüpfen, denn die in ihm enthaltenen Regelungen und Wertungen und ihr Sinn und Zweck sind Ausgangspunkt der Vertragsergänzung. Soweit irgend möglich sind danach die Lücken im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung in der Weise auszufüllen, dass die Grundzüge des konkreten Vertrags „zu Ende gedacht“ werden. Bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen orientiert sich die ergänzende Vertragsauslegung an einem objektiv generalisierenden, am Willen und Interesse der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise ausgerichteten Maßstab (*vgl. zu all dem BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 74, BAGE 176, 1*). Maßgeblicher Zeitpunkt für die Feststellung und Bewertung des mutmaßlichen Parteiwillens und der Interessenlage ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses, denn die ergänzende Vertragsauslegung schließt eine anfängliche Regelungslücke rückwirkend (*BAG 22. Oktober 2020 - 6 AZR 566/18 - Rn. 39, BAGE 172, 377; 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 29, BAGE 168, 54; vgl. BGH 22. Dezember 2003 - VIII ZR 90/02 - zu II 2 a der Gründe*).

27

(b) Nach diesen Maßgaben scheidet eine ergänzende Vertragsauslegung aus.

28

(aa) Hierfür streiten allerdings nicht - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - die am 1. April 2020 in Kraft und am 30. September 2022 außer Kraft getretenen „Corona-Bestimmungen“ des Art. 240 EGBGB. Die dort geregelten Moratorien zu vertragsrechtlichen Regelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie betrafen nicht die im vorliegenden Streitfall relevanten pandemischen Auswirkungen und nahmen in Art. 240 § 1 Abs. 4 Nr. 2 EGBGB arbeitsrechtliche Ansprüche explizit aus (*vgl. auch BT-Drs. 19/18110 S. 35*). Ungeachtet dessen sind auch im Anwendungsbereich der befristet geltenden Sonderbestimmungen selbst die Regelungen des allgemeinen schuldrechtlichen Leistungsstörungsrechts, insbesondere des § 313 Abs. 1 BGB, nicht ausgeschlossen (*vgl. zu Art. 240 § 2 EGBGB BGH 12. Januar 2022 - XII ZR 8/21 - Rn. 18 ff., BGHZ 232, 178*). Ebenso sind die Moratorien im vorliegenden Fall für eine ergänzende Vertragsauslegung nicht ausschlaggebend. 29

(bb) Der Kläger beruft sich auf eine Regelungslücke aufgrund des pandemiebedingten Abbruchs der Spielzeit 2019/2020. Es kann dahinstehen, ob dieser Umstand die Annahme einer planwidrigen Vertragslücke überhaupt zu begründen vermag. Dies ist allerdings zweifelhaft, denn ohne die vom Kläger geltend gemachte Ergänzung der Vertragsregelung stünde die Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags nicht in einem offenbaren Widerspruch zu dem nach dessen Inhalt tatsächlich Vereinbarten. Die Parteien haben gerade nicht von vornherein eine Vertragslaufzeit über zwei Spielzeiten vereinbart, sondern sich auf eine Bedingung für den Bestand des auf eine Spielzeit befristeten Arbeitsverhältnisses über eine weitere Spielzeit verständigt. 30

(cc) Jedenfalls ist nicht ersichtlich, dass nur die von der Revision vertretene Ergänzung der einsatzgebundenen Verlängerungsbestimmung den Interessen der Parteien ausreichend Rechnung trägt. 31

(aaa) Die unter der Bedingung einer bestimmten Mindestzahl von Spieleinsätzen verabredete Vertragsverlängerung ist auch bei einer verkürzten Spielsaison sinnvoll, denn sie dient schon im Hinblick auf ihre Bindung an eine regelmäßige Spielzeitdauer - ursprünglich 34 Spieltage - nicht ausschließlich der „Verortung“ und der Bestimmung der Wertigkeit des Spielers im Mannschaftsgefüge, sondern 32

zumindest auch der Bestimmung seiner konstanten Einsetzbarkeit. Sowohl für die Beurteilung der Wertigkeit eines Spielers innerhalb des Mannschaftsgefüges als auch für die Beurteilung seiner Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit bedurfte es einer gewissen Anzahl von Spieleinsätzen. Es ist zudem nicht zu erkennen, dass die Parteien davon ausgingen, der Kläger solle in jedem Fall tatsächlich die Möglichkeit haben, die verabredete Anzahl von mindestens 15 Spieleinsätzen zu erreichen. Es bestanden insoweit von vornherein Risiken, die seinen Einsatz ausschließen konnten, insbesondere Krankheiten oder Verletzungen, aber auch Spielersperren für den Kläger durch den Verband. Die Reduzierung der für eine Vertragsverlängerung erforderlichen Anzahl an Spieleinsätzen bei einer verkürzten Saison kann demnach gerade nicht als Ausdruck eines typischen Parteiwillens betrachtet werden. Ebenso wenig ist jedenfalls einem Profifußballspieler angesichts der sich ihm bietenden Vorteile eines auslaufenden Arbeitsvertrags - etwa die Möglichkeit zu einem ablösefreien Wechsel zu einem attraktiveren Verein zu besseren Konditionen (zB Gehaltserhöhungen, Handgeldzahlungen) - ein spezifisches oder generelles Interesse an einer frühzeitigen Erfüllung der Bedingung für eine automatische Vertragsverlängerung zu unterstellen.

(bbb) Im Übrigen hätte es nicht zwingend zur Folge, dass sich das Arbeitsverhältnis bereits bei einer verringerten Anzahl an Einsätzen verlängern würde, wenn die Vorstellungen der Parteien im Sinne der Grundsätze der ergänzenden Vertragsauslegung zu Ende gedacht würden. Neben der Beibehaltung der vereinbarten Regelung oder der Verringerung der Anzahl von Pflichtspieleinsätzen wäre auch die Änderung anderer Konditionen denkbar, wie etwa die erforderliche Spieldauer pro Einsatz. Daher kann nicht unterstellt werden, dass bei einer Verkürzung der Spielzeit die entsprechende Reduzierung der erforderlichen Spieleinsätze eine zwingende Folge des Vertragsverständnisses der Parteien wäre. 33

dd) Der Kläger hat schließlich keinen Anspruch auf die begehrte Anpassung der Verlängerungsklausel aufgrund einer Störung der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 Abs. 1 BGB. 34

(1) Nach § 313 BGB kann die Anpassung eines Vertrags verlangt werden, wenn sich die Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert haben und die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten, soweit einem Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann. Geschäftsgrundlage sind die bei Vertragsschluss bestehenden gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien oder die dem Geschäftsgegner erkennbaren und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen einer Vertragspartei vom Vorhandensein oder künftigen Eintritt bestimmter Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf diesen Vorstellungen aufbaut. Voraussetzung für eine Vertragsanpassung ist, dass die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten, wenn sie die Änderung vorausgesehen hätten, und einem Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann. (*BAG 5. Juni 2014 - 2 AZR 615/13 - Rn. 23, BAGE 148, 227*). Allein der Wegfall bzw. die Störung der Geschäftsgrundlage berechtigt also noch nicht zu einer Vertragsanpassung (*vgl. BGH 11. Januar 2023 - XII ZR 101/21 - Rn. 25*). Vielmehr muss gemäß § 313 Abs. 1 BGB als weitere Voraussetzung hinzukommen, dass dem Vertragsteil, der die Anpassung verlangt, unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann. Durch diese Formulierung kommt zum Ausdruck, dass nicht jede einschneidende Veränderung der bei Vertragsschluss bestehenden Verhältnisse eine Vertragsanpassung rechtfertigt. Hierfür ist vielmehr erforderlich, dass ein Festhalten an der vereinbarten Regelung zu einem nicht mehr tragbaren Ergebnis führt. Ob dies der Fall ist, kann nur nach einer umfassenden Interessenabwägung unter Würdigung aller Umstände festgestellt werden (*BGH 26. April 2017 - IV ZR 126/16 - Rn. 22*).

35

(2) Für eine Berücksichtigung der Regelungen über die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) ist grundsätzlich insoweit kein Raum, als es um

36

Erwartungen und um Umstände geht, die nach den vertraglichen Vereinbarungen in den Risikobereich einer der Parteien fallen sollen. Eine solche vertragliche Risikoverteilung bzw. Risikoübernahme schließt für die Vertragspartei regelmäßig die Möglichkeit aus, sich bei Verwirklichung des Risikos auf eine Störung der Geschäftsgrundlage zu berufen (*BGH 12. Januar 2022 - XII ZR 8/21 - Rn. 49, BGHZ 232, 178*). Die Anpassung darf in die Vereinbarung der Parteien nicht mehr eingreifen, als es durch die veränderten Umstände geboten ist. Sie darf nicht zu einer Überkompensation führen (*vgl. BAG 18. Februar 2003 - 9 AZR 136/02 - Rn. 35 f., BAGE 105, 100*).

(3) Ausgehend von diesen Grundsätzen kann - zugunsten des Klägers - mit dem Berufungsgericht davon ausgegangen werden, dass es über das gewöhnliche, vom Spieler zu tragende Einsatzrisiko hinausgeht, wenn dessen enttäuschte Einsatzerwartung auf Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie beruht, welche vorliegend den vorzeitigen Abbruch der Spielzeit 2019/2020 in der Regionalliga Südwest bedingt haben. Es kann zudem unterstellt werden, dass Grundlage für die Regelung in § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags die Erwartung der Parteien einer Spielzeit von 34 Spieltagen - von denen der Kläger 27 Spieltage hätte bestreiten können - war. Diese Geschäftsgrundlage hat sich durch die COVID-19-Pandemie und die damit verbundenen weitreichenden Beschränkungen des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und eben auch des sportlichen Lebens schwerwiegend geändert, denn nach dem 13. März 2020 war der Spielbetrieb zunächst ausgesetzt und dann eingestellt worden. Entgegen der ursprünglichen Annahme der Parteien entfiel damit über ein Drittel der Spielzeit. Hingegen muss neben den hier zumindest unterstellten realen und hypothetischen Elementen auch das normative Element erfüllt sein. Denn die Störung der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 Abs. 1 BGB berechtigt für sich genommen noch nicht zu einer Vertragsanpassung. Vielmehr verlangt die Vorschrift als weitere Voraussetzung, dass dem betroffenen Vertragspartner unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann. Das kann vorliegend nicht festgestellt werden. Das Festhalten an der einsatzgebundenen Verlängerungsbestimmung ist dem Kläger im Hinblick auf die ihr zugrunde

37

liegende Risikoverteilung gerade nicht unzumutbar. Nach deren Ausgestaltung fallen von vornherein unerwartete Umstände in den Risikobereich des Klägers, denn die Verlängerungsbestimmung hebt allein auf eine bestimmte Anzahl von Spieleinsätzen ab. Das zeigt, dass die der verabredeten Vertragsverlängerung immanente Gefahr des Nichterreichens der Mindesteinsatzanzahl auch aufgrund unvorhersehbarer Umstände - was sich etwa auch bei einer Verletzung des Klägers hätte realisieren können - vom Spieler zu tragen ist. Zudem hatte sich nicht lediglich ein Risiko des von den Parteien nicht vorhergesehenen Spielzeitabbruchs verwirklicht. Noch vor dem Zeitpunkt des faktischen Saisonabbruchs - zunächst als Unterbrechung und schließlich als vorzeitige Beendigung - hatte das (neu berufene) Trainerteam aus sportlichen Erwägungen entschieden, den Kläger nach dem 15. Februar 2020 nicht mehr einzusetzen. Die vom Kläger geltend gemachte Vertragsanpassung würde damit nicht allein die veränderten Umstände ausgleichen, sondern letztlich eine Überkompensation bewirken.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

38

Schmidt

Waskow

Hamacher

Schiller

Meißner