

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 09.07.1981, Az.: 2 AZR 788/78

Befristeter Arbeitsvertrag; Fußballspieler

Gericht: BAG

Entscheidungsform: Urteil

Datum: 09.07.1981

Referenz: JurionRS 1981, 10062

Aktenzeichen: 2 AZR 788/78

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Düsseldorf 16.06.1978 - 13 (2) Sa 803/77

Rechtsgrundlagen:

§ 620 BGB

§ 331 ZPO

§ 343 ZPO

§ 561 ZPO

Fundstellen:

BAGE 36, 112 - 125

JR 1982, 352

MDR 1982, 258-259 (Volltext mit amtl. LS)

NJW 1982, 788-790 (Volltext mit amtl. LS)

BAG, 09.07.1981 - 2 AZR 788/78

Amtlicher Leitsatz:

1. Wenn der beklagte Arbeitgeber erstmals im Revisionsverfahren wegen eines Rechtsstreites über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend macht, die Parteien hätten sich in einem außergerichtlichen Vergleich geeinigt, das Arbeitsverhältnis zum streitigen Zeitpunkt zu beenden, handelt es sich um einen nach § 561 ZPO unzulässigen neuen Sachvortrag. Das gilt auch dann, wenn aus dem außergerichtlichen Vergleich möglicherweise ein Prozeßfortsetzungsverbot oder der Ausschluß der Klagbarkeit des streitigen Begehrens abzuleiten ist (im Anschluß an BAG AP Nr. 21 zu § 794 ZPO).

2. Eine auflösende Bedingung in einem Arbeitsvertrag mit einem Lizenz-Fußballspieler, nach der das Arbeitsverhältnis beendet sein soll, wenn der den Spieler beschäftigende Verein der 2. Bundesliga vom DFB wegen wirtschaftlicher Leistungsunfähigkeit keine neue Lizenz erhält, ist unwirksam, weil für diese auflösende Bedingung ein sachlich gerechtfertigter Grund fehlt. Diese Vertragsgestaltung ist objektiv funktionswidrig, weil sie zur Umgehung des § 626 BGB führt und dem Arbeitnehmer einseitig und vollständig das grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragende Beschäftigungsrisiko aufbürdet.

3. Zwischen befristeten und auflösend bedingten Arbeitsverhältnissen bestehen so wesentliche sachliche Unterschiede, daß der Senat erwägt, die Wirksamkeit auflösender Bedingungen künftig nicht mehr nach den für Befristungen geltenden Grundsätzen zu bestimmen, sondern auflösende Bedingungen grundsätzlich für

unzulässig zu erachten, sofern sie nicht vornehmlich den Interessen des Arbeitnehmers dienen oder ihr Eintritt allein vom Willen des Arbeitnehmers abhängt.