

Name:

KV-Nr.: 1433

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 7 Blatt und ist vollständig durchnummeriert.

Ein Blatt Kalender (I) ist beigelegt.

Der Aufgabentext ist zu Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen.

Der Name ist in das dafür vorgesehene Feld einzutragen.

Dr. iur. Leander Peterson

Dr. iur. Leander Peterson Frankfurter Straße 12 57074 Siegen



Dr. iur. Leander Peterson
Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Charlotte Reinhard
Rechtsanwältin

Frankfurter Straße 12
57074 Siegen

Telefon (0271) 13 68 68
Telefax (0271) 13 73 94

Datum: 28.10.2015

Arbeitsgericht Siegen
Koblenzer Straße 7
57072 Siegen

1 Ca 1891/15

Klage

des Alfred Walsleben, Mühlenstraße 37, 57234 Wilnsdorf,

Klägers,

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwaltspraxis Dr. Peterson, Frankfurter Straße 12,
57074 Siegen,

gegen

den Sportfreunde Siegen e.V., Leimbachstraße 230, 57074 Siegen, vertreten durch den
Vorstand, dieser durch den Vorsitzenden Rüdiger Fischer, ebd.,

Beklagter

Hiermit bestellen wir uns unter Beifügung anwaltlicher Vollmacht für den Kläger und
erheben Klage.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung werden wir beantragen,

1. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 17.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
2. dem Beklagten die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen wird bereits jetzt eine Entscheidung durch Versäumnisurteil beantragt.

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger einen Zahlungsanspruch aus einem inzwischen beendeten Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten geltend.

Der Beklagte ist ein Fußballverein, der zurzeit in der Oberliga Westfalen spielt. Der Kläger war bei dem Beklagten ab dem 21.02.2013 als Cheftrainer angestellt. Der Vertrag war bis zum 30.06.2015 befristet.

Beweis: Ablichtung des Arbeitsvertrages vom 04.02.2013 (**Anlage K1**)

Der Vertrag wurde von den Parteien im Einzelnen ausgehandelt.

Im Arbeitsvertrag war unter anderem vereinbart, dass der Kläger für jeden erzielten Meisterschaftspunkt in der jeweils laufenden Ligasaison eine Prämie von 250,00 € erhalten sollte. Es war vereinbart, dass die Punkteprämie am Ende der Saison jeweils am 30.06. des Jahres fällig sein sollte.

Beweis: wie vor

Der Kläger trainierte die Mannschaft des Beklagten am Ende der Saison 2012/2013 und die gesamte Saison 2013/2014. Der Beklagte stellte den Kläger am 15.05.2014 - also mehr als ein Jahr vor regulärem Vertragsende - von der Arbeitsleistung frei und stellte einen neuen Cheftrainer ein, der umgehend begann, das Training zu leiten. Dem Kläger wurde des Weiteren der zur Verfügung gestellte Dienstwagen und das Diensthandy entzogen. Der Kläger nahm bis zur Vertragsbeendigung am 30.06.2015 keine neue Beschäftigung auf.

Die Sportfreunde Siegen erzielten in der Saison 2014/2015 66 Meisterschaftspunkte und belegten den zweiten Tabellenplatz; dieser berechtigt zur Teilnahme an den Relegationsspielen. Für diese beiden Relegationsspiele im Mai 2015 nach Abschluss der Saison steht dem Kläger ebenfalls genannte Punkteprämie zu, die Sportfreunde Siegen haben diese Spiele nämlich jeweils siegreich bestritten.

Nach dem Arbeitsvertrag stehen dem Kläger daher 16.500,00 € (66 x 250,00 €) für die gesammelten Punkte der Sportfreunde Siegen in der Saison 2014/2015 sowie 500,00 € (2 x 250,00 €) für die beiden Relegationsspiele an Punkteprämien zu.

Mit Schreiben vom 21.08.2015, beim Beklagten am selben Tag eingegangen, hat der Kläger den Klagebetrag schriftlich geltend gemacht. Mit Schreiben vom 29.08.2015, dem Kläger am selben Tag zugegangen, hat der Beklagte die Ansprüche als unbegründet abgelehnt. Daher ist nunmehr Klage geboten.

Einfache und beglaubigte Abschrift anbei.



Dr. Peterson
Rechtsanwalt

Hinweis des LJPA: Vom Abdruck der ordnungsgemäß beigefügten Vollmacht wird abgesehen. Die Klage wurde dem Beklagten am 02.11.2015 in beglaubigter und einfacher Abschrift zugestellt. Beiden Parteien wurde am 02.11.2015 die Ladung zu einem Güetermin vor dem Vorsitzenden für den 26.11.2015 zugestellt. Eine gütliche Einigung konnte in diesem Termin nicht erzielt werden. Der Vorsitzende hat mit Verfügung vom 26.11.2015 Kammertermin für den 21.12.2015 bestimmt.

Anlage K1

Arbeitsvertrag

Kopie

zwischen

dem Sportfreunde Siegen e.V., Leimbachstraße 230, 57074 Siegen (nachfolgend „Verein“)

und

Herrn Alfred Walsleben, Mühlenstraße 37, 57234 Wilnsdorf (nachfolgend „Trainer“).

§ 1 Tätigkeit

Beginnend mit dem 21.02.2013 wird der Trainer als Cheftrainer für den Verein tätig. Er ist als Cheftrainer des Vereins sportlich gesamtverantwortlich für die vollständige Betreuung, die Aus- und Weiterbildung sowie die Personalplanung der Lizenzmannschaft.

[...]

§ 2 Vertragsdauer

Der Vertrag wird befristet abgeschlossen und endet am 30.06.2015. Der Trainer kann vom Verein jederzeit von der Erbringung seiner Arbeitspflicht freigestellt werden.

[...]

§ 3 Vergütung

[...]

Der Verein zahlt dem Trainer für jeden Meisterschaftspunkt, der der Meisterschaftswertung gutgeschrieben wird, eine Punkteprämie von 250,00 €. Der Anspruch auf Auszahlung der addierten Punkteprämien wird nach Abschluss der jeweiligen Meisterschaftssaison am 30.06. des jeweiligen Kalenderjahres fällig.

§ 4 Ausschlussfrist

Sämtliche Vergütungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Verein geltend gemacht werden.

Lehnt der Verein die Ansprüche ab, ist der entsprechende Vergütungsanspruch einzuklagen und zwar innerhalb von zwei weiteren Monaten seit dem Zugang der Ablehnungserklärung bei dem Trainer.

[...]

Siegen, den 04.02.2013

Fischer
Verein

Walsleben
Trainer

Hinweis des LJPA: Vom Abdruck der übrigen Regelungen des Arbeitsvertrages („[...]“) wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass sie keine Informationen beinhalten, die für die Bearbeitung relevant sind.

THIELE, DÜCKER & RAUSCHENBACH

Rechtsanwälte

Thiele, Dücker & Rauschenbach · Weidenauer Straße 137 · 57078 Siegen-WeidenauArbeitsgericht Siegen
Koblenzer Straße 7
57074 Siegen

In dem Rechtsstreit

Walsleben ./ Sportfreunde Siegen e.V. (1 Ca 189/15)

zeigen wir unter Versicherung anwaltlicher Bevollmächtigung die Vertretung des Beklagten und dessen Verteidigungsbereitschaft an.

Namens und in Vollmacht des Beklagten werden wir in der mündlichen Verhandlung beantragen,

die Klage abzuweisen.

Begründung:

Die Klage ist unbegründet; der geltend gemachte Anspruch steht dem Kläger nicht zu.

Der Kläger wurde vor Beginn der Meisterschaftssaison 2014/2015 von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt. Der Beklagte war zwar weiterhin verpflichtet, die monatliche Vergütung zu zahlen - was er auch in nicht zu beanstandender Weise getan hat -, eine Verpflichtung zur Leistung von Erfolgsprämien ist jedoch nicht vom Vergütungsanspruch des Klägers umfasst; er hat die Mannschaft des Beklagten in der Saison 2014/2015 unstrittig nicht trainiert, demgemäß steht ihm auch kein Anspruch auf diese Bonuszahlungen zu.

Darüber hinaus wurde der Kläger wegen der Erfolglosigkeit der Mannschaft des Beklagten in der Saison 2013/2014 freigestellt. Sein Nachfolger im Cheftraineramt hat hervorragende Leistungen gezeigt und die Mannschaft des Beklagten wieder in die Erfolgsspur zurückgeführt. Dem Kläger ist es schlicht verwehrt, sich mit diesen fremden Federn zu schmücken und die Punkteprämien für sich einzufordern.

Schließlich hat er die vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist nicht eingehalten; die Klage wurde dem Beklagten am 02.11.2015 und damit verspätet zugestellt. Auf den Eingang bei Gericht kommt es insoweit bei einer durch Privatvereinbarung ausgehandelten Ausschlussfrist nicht an.

Dr. Thiele
Rechtsanwalt

DR. KLAUS THIELE
ERIK DÜCKER
DR. HERBERT RAUSCHENBACH
HORST-DIETER FRANCK
DR. HANS HERBERT RACIOK
ARMIN ALEXANDER LAURELWeidenauer Straße 137
57078 Siegen-Weidenau
Telefon 02 71 / 49 91 77
Fax 02 71 / 49 91 88

Datum: 30.11.2015



Hinweis des LJPA: Die Klageerwidlung wurde den Klägervertretern am 02.12.2015 in beglaubigter und einfacher Abschrift zugestellt.

Dr. iur. Leander Peterson

Dr. iur. Leander Peterson Frankfurter Straße 12 57074 Siegen



Dr. iur. Leander Peterson
Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Charlotte Reinhard
Rechtsanwältin

Frankfurter Straße 12
57074 Siegen

Telefon (0271) 13 68 68
Telefax (0271) 13 73 94

Datum: 07.12.2015

Arbeitsgericht Siegen
Koblenzer Straße 7
57072 Siegen

In dem Rechtsstreit

Walsleben ./ Sportfreunde Siegen e.V. (1 Ca 189/15)

repliziere ich auf den Schriftsatz vom 30.11.2015.

Der Beklagte verkennt, dass zu den Aufgaben eines Fußballtrainers weit mehr als die Organisation und Überwachung des Trainings und die Vorbereitung der Punktspiele gehört. Dies ergibt sich auch aus dem Arbeitsvertrag. Dort ist explizit beschrieben, dass sowohl die Aus- und Weiterbildung als auch die Kaderplanung von dem Kläger zu erbringen war. Dem ist der Kläger auch nachgekommen. Der Kader des Beklagten, der in der Saison 2014/2015 zum Einsatz kam, wurde vollumfänglich vom Kläger zusammengestellt und hat diese Saison außerordentlich erfolgreich bestritten. Die Arbeit des Klägers hat sich deshalb selbstverständlich noch auf die Saison 2014/2015 ausgewirkt, sodass ihm die entsprechenden Punkteprämien auch aus diesem Aspekt zustehen.

Unabhängig von Vorstehendem wäre der Kläger - selbstverständlich - auch bereit gewesen, die Mannschaft in der Saison 2014/2015 als Cheftrainer zu betreuen. Der Umstand, dass das nicht möglich gewesen ist, beruht ausschließlich auf der Entscheidung des Beklagten, den Kläger freizustellen. Soweit sie aber in der beschriebenen Art und Weise verfährt, kann sie ihm auch nicht „vorwerfen“, die Punkteprämien nicht verdient zu haben.

Der neue Cheftrainer des Beklagten hat mit der Mannschaft 66 Meisterschaftspunkte erringen können und beide Relegationsspiele gewonnen. Dies wäre dem Kläger auch möglich gewesen, weshalb diese Ergebnisse der Berechnung des Anspruches des Klägers zugrunde gelegt werden können (§ 287 ZPO).


Dr. Peterson
Rechtsanwalt

Hinweis des LJPA: Die Replik wurde den Beklagtenvertretern am 09.12.2015 in beglaubigter und einfacher Abschrift zugestellt.

Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts Siegen

Geschäftsnummer: 1 Ca 189/15

Siegen, 21.12.2015

Anwesend: Vorsitzender: Richter am Arbeitsgericht Dr. Straub
Ehrenamtliche Richter: Lange und Springer

In dem Rechtsstreit

Walsleben ./ Sportfreunde Siegen e.V.

erschieden nach Aufruf der Sache:

1. der Kläger mit Rechtsanwalt Dr. Peterson,
2. für den Beklagten Rechtsanwalt Dr. Thiele.

Es fand eine Verhandlung vor der Kammer statt.
 Die Sach- und Rechtslage wurde mit den Parteien erörtert.

Der Kläger, persönlich angehört, erklärte:

„Bei Relegationsspielen werden keine Meisterschaftspunkte vergeben; in der Oberliga-Westfalen spielt der zweite der jeweiligen Saison gegen den vorletzten der nächsthöheren Spielklasse, das ist die Regionalliga-Westfalen, um den Auf- bzw. Abstieg.“

Der Klägervertreter erklärte:

„Die vertraglichen Ausschlussfristen sind nicht wirksam Vertragsbestandteil geworden, da sie zu kurz bemessen sind und den Kläger daher unangemessen benachteiligen. Unabhängig hiervon sind die Fristen auch gewahrt worden.“

Eine gütliche Einigung konnte nicht erzielt werden.

Der Klägervertreter stellte den Antrag aus der Klageschrift vom 28.10.2015.
 Der Beklagtenvertreter beantragte, die Klage abzuweisen.

Beschlossen und verkündet:

Eine Entscheidung ergeht am Schluss der Sitzung.

Am Schluss der Sitzung verkündete der Vorsitzende nach geheimer Kammerberatung und erneutem Aufruf der Sache in Anwesenheit der ehrenamtlichen Richter und in Abwesenheit der Parteien und ihrer Vertreter folgendes

URTEIL

IM NAMEN DES VOLKES [...]

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der ordnungsgemäß schriftlich niedergelegten Urteilsformel wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Vorstehendes Protokoll wurde
 - auf Tonträger -
 vorläufig aufgezeichnet



Dr. Straub

Die Richtigkeit der Übertragung
 aus der vorläufigen Aufzeichnung
 wird bescheinigt



Kleemann (Justizbeschäftigte)

Vermerk für die Bearbeitung

Die Entscheidung des Gerichts ist vorzuschlagen. Zeitpunkt der Entscheidung ist der

21.12.2015.

Von einer Entscheidung über die Kosten, den Streitwert und die Zulassung der Berufung ist abzusehen, soweit es sich dabei um Nebenentscheidungen handelt.

Wird ein rechtlicher Hinweis für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass dieser ordnungsgemäß erfolgt ist. Werden eine richterliche Aufklärung oder eine Beweiserhebung für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass diese ordnungsgemäß erfolgt und ohne Ergebnis geblieben sind.

Kommt die Bearbeitung ganz oder teilweise zur Unzulässigkeit der Klage, so ist insoweit zur Begründetheit in einem Hilfsgutachten Stellung zu nehmen.

Es ist davon auszugehen, dass die Formalien (Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich nicht ein Beteiligter ausdrücklich auf einen Fehler beruft.

Der Bearbeitung ist der geltende Rechtszustand zugrunde zu legen. Übergangsvorschriften sind nicht zu prüfen.

Siegen verfügt über ein Arbeitsgericht und gehört zum Bezirk des Landesarbeitsgerichts Hamm.

Kalender 2015

Januar								Februar								März							
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
1			1	2	3	4	5							1	9								1
2	5	6	7	8	9	10	11	6	2	3	4	5	6	7	8	10	2	3	4	5	6	7	8
3	12	13	14	15	16	17	18	7	9	10	11	12	13	14	15	11	9	10	11	12	13	14	15
4	19	20	21	22	23	24	25	8	16	17	18	19	20	21	22	12	16	17	18	19	20	21	22
5	26	27	28	29	30	31		9	23	24	25	26	27	28		13	23	24	25	26	27	28	29
																14	30	31					
April								Mai								Juni							
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
14		1	2	3	4	5	18					1	2	3	23	1	2	3	4	5	6	7	
15	6	7	8	9	10	11	12	19	4	5	6	7	8	9	10	24	8	9	10	11	12	13	14
16	13	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	25	15	16	17	18	19	20	21
17	20	21	22	23	24	25	26	21	18	19	20	21	22	23	24	26	22	23	24	25	26	27	28
18	27	28	29	30				22	25	26	27	28	29	30	31	27	29	30					
Juli								August								September							
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
27		1	2	3	4	5	31							1	2	36		1	2	3	4	5	6
28	6	7	8	9	10	11	12	32	3	4	5	6	7	8	9	37	7	8	9	10	11	12	13
29	13	14	15	16	17	18	19	33	10	11	12	13	14	15	16	38	14	15	16	17	18	19	20
30	20	21	22	23	24	25	26	34	17	18	19	20	21	22	23	39	21	22	23	24	25	26	27
31	27	28	29	30	31			35	24	25	26	27	28	29	30	40	28	29	30				
								36	31														
Oktober								November								Dezember							
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
40			1	2	3	4	44								1	49		1	2	3	4	5	6
41	5	6	7	8	9	10	11	45	2	3	4	5	6	7	8	50	7	8	9	10	11	12	13
42	12	13	14	15	16	17	18	46	9	10	11	12	13	14	15	51	14	15	16	17	18	19	20
43	19	20	21	22	23	24	25	47	16	17	18	19	20	21	22	52	21	22	23	24	25	26	27
44	26	27	28	29	30	31		48	23	24	25	26	27	28	29	1	28	29	30	31			
								49	30														

Fest- und Feiertage 2015:

01.01. Neujahr	24./25.05. Pfingsten
03.04. Karfreitag	04.06. Fronleichnam
05./06.04. Ostern	03.10. Tag der Deutschen Einheit
01.05. Maifeiertag	01.11. Allerheiligen
14.05. Christi Himmelfahrt	25./26.12. Weihnachten

Dieser Aufgabe liegt das Verfahren ArbG Paderborn, 3 Ca 1633/10, LAG Hamm, 14 Sa 543/11 zugrunde. Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll lediglich auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe für einen Aktenvortrag auszugeben.

Die Klage dürfte zulässig und weitgehend begründet sein.

A. Zulässigkeit der Klage: Die Klage dürfte zulässig sein.

Die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte dürfte aus § 2 I Nr. 3 a) ArbGG folgen, da Streitgegenstand hier Vergütungsansprüche aus einem Arbeitsverhältnis sind. Unbeachtlich ist hierbei, dass das Arbeitsverhältnis mittlerweile beendet ist (vgl. ErfK/Koch, ArbGG, 16. Auflage 2016, § 2 Rn. 12). Das Arbeitsgericht Siegen ist örtlich sowohl gemäß § 46 II 1 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO als auch gemäß § 48 I a) ArbGG zuständig.

B. Begründetheit der Klage: Die Klage dürfte größtenteils begründet sein. Dem Kläger (**K**) dürfte ein Vergütungsanspruch iHv 16.500,00 € zustehen. Er dürfte einen Anspruch auf Zahlung der Punkteprämie in dieser Höhe gemäß §§ 611, 615 BGB in Verbindung mit § 3 des Arbeitsvertrages haben.

I. Dienstvertrag: Die Parteien haben vorliegend einen Arbeits- und damit einen Dienstvertrag (§ 611 BGB) abgeschlossen.

II. Vergütungsanspruch: In diesem Dienstvertrag haben sie unter anderem einen Vergütungsanspruch des K iHv 250,00 € für jeden in der jeweiligen Meisterschaftssaison erspielten Punkt vereinbart. Die Mannschaft des Beklagten (**B**) hat in der Saison 2014/2015 66 Punkte erspielt. K dürfte ein Vergütungsanspruch für diese 66 Punkte zustehen; nicht zustehen dürfte ihm indes ein Anspruch im Hinblick auf die beiden gewonnenen Relegationsspiele. Unbeachtlich dürfte sein, dass K im Zeitraum, als die Punkteprämie verdient wurde, keine Arbeitsleistung für B erbracht hat, da dieser sich insoweit im Annahmeverzug befunden haben dürfte.

1. Annahmeverzug: Der Umstand, dass Meisterschaftspunkte ohne die tatsächliche Mitwirkung des K als Cheftrainer erzielt wurden, dürfte nicht dazu führen, dass K kein Anspruch auf die Zahlung der entsprechenden Punkteprämie zusteht. Auf eine tatsächliche Tätigkeit des K dürfte es nicht ankommen, weil B sich seit der Freistellung des K in Annahmeverzug befunden haben dürfte, § 615 S. 1 BGB. Grundsätzlich kommt der Gläubiger gemäß § 293 BGB in Verzug, wenn er die ihm angebotene Leistung nicht annimmt. Gemäß § 294 BGB hat der Schuldner dem Gläubiger die Leistung tatsächlich so, wie sie zu bewirken ist, anzubieten. Für das Arbeitsrecht hat dies zur Folge, dass der Arbeitnehmer die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung anbieten muss. Gemäß § 295 BGB genügt ein wörtliches Angebot dann, wenn der Arbeitgeber die Leistung nicht annehmen wird. Zwar liegt hier weder ein wörtliches noch ein tatsächliches Angebot des K nach seiner Freistellung vor, ein solches dürfte aber in vorliegendem Fall entbehrlich gewesen sein. Mit der einseitigen Freistellung von der Arbeitspflicht lehnt der Arbeitgeber nämlich in der Regel die Annahme der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitsleistung ab. Die einseitige Freistellung von der Arbeit ist, soweit keine besonderen Umstände vorliegen, regelmäßig nicht anders zu beurteilen, als wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeit nach Hause schickt, weil er ihn nicht mehr beschäftigen will, sodass er auch ohne Angebot der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer in Annahmeverzug gerät. Der Arbeitgeber dürfte hierdurch zu erkennen geben, unter keinen Umständen zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bereit zu sein (vgl. BAG, NZA 2007, 36). So dürfte der Fall hier liegen. K wurde von B freigestellt, da dieser unzufrieden mit der sportlichen Entwicklung der Mannschaft und deren erzielten Ergebnissen war. Es wurde umgehend ein neuer Trainer eingestellt, der unmittelbar die zuvor von K übernommenen Aufgaben übernahm. Zudem wurden K das Diensthandy und der Dienstwagen entzogen. Hierdurch dürfte B dem K eindeutig zu erkennen gegeben haben, dass eine Weiterbeschäftigung als Cheftrainer der Mannschaft unter keinen Umständen in Betracht kommt. Eines tatsächlichen oder wörtlichen Angebotes der Arbeitskraft des K zur Begründung des Annahmeverzuges des B dürfte es unter diesen Umständen nicht bedurft haben.

2. Umfang des Lohnanspruches aus Annahmeverzug: Gemäß § 615 BGB hat der Arbeitgeber für die Zeit des Annahmeverzuges die vereinbarte Vergütung für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste zu zahlen. Der Anspruch geht auf die Bruttovergütung. Für die Höhe des Vergütungsanspruchs gilt das Lohnausfallprinzip. Der Arbeitnehmer ist grds. so zu vergüten, als ob er gearbeitet hätte. Der Anspruch umfasst daher das Bruttogehalt einschl. erfolgs- bzw. leistungsabhängiger Vergütungsbestandteile (ErfK/Koch, BGB, aaO, § 615 Rn. 76; LAG Hamm, Urteil vom 16.08.2011 - 14 Sa 543/11). Um eine solche erfolgsabhängige Vergütung für die normale Arbeitsleistung dürfte es sich bei einer im Lizenzfußball vereinbarten Prämie für Meisterschaftspunkte handeln. Eine mit dem Trainer vereinbarte, vom Erfolg der Mannschaft abhängige Zahlung dürfte nämlich Bestandteil der für seine Arbeitsleistung gezahlten Vergütung sein (vgl. LAG Hamm, aaO). Eine andere Beurteilung dürfte sich auch nicht daraus ergeben, dass die Meisterschaftspunkte in einem Zeitraum erspielt wurden, in dem K tatsächlich das Training der Mannschaft des B nicht mehr leitete. Der Aufgabenbereich des K umfasste zum einen nicht nur das eigentliche Training der Mannschaft, sondern auch die Zusammenstellung des Kaders. Unbestritten hat er den Kader zusammengestellt, der in der Saison 2014/2015 zum Einsatz kam, sodass sich die Arbeit des K auch noch auf die Saison 2014/2015 ausgewirkt hat. Darüber hinaus ist die arbeitsvertragliche Verpflichtung des K, als Trainer der Mannschaft tätig zu werden, im Arbeitsvertrag festgeschrieben. Hieran - und somit am „Verdienen“ der Punkteprämie - dürfte er durch die Freistellung gehindert worden sein. Vor diesem Hintergrund dürfte bereits aufgrund des Rechtsgedankens des § 162 BGB die Punkteprämie als grds. von einer tatsächlichen Tätigkeit abhängiger Vergütungsanteil im Annahmeverzug nicht entfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer - wie vorlie-

gend - von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt hat (vgl. LAG Hamm, aaO).

3. Höhe des Lohnanspruches aus Annahmeverzug: Für die Höhe des Vergütungsanspruchs gilt wie beim vergleichbaren Fall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall das Lohnausfallprinzip. Zu zahlen ist die Vergütung, welche der Arbeitnehmer bei Weiterarbeit erzielt hätte (BAG, NZA 1995, 468). Fehlt es an Anhaltspunkten für die Höhe des mutmaßlich erzielten Entgeltes, ist dieses nach § 287 II ZPO zu schätzen. Dies gilt auch für den leistungsabhängigen Verdienst, weil dieser Schwankungen unterliegt. Hierbei dürfte auf die von einem vergleichbaren Arbeitnehmer im Ausfallzeitraum erzielte Arbeitsvergütung abgestellt werden können (LAG Hamm, aaO, mwN). Als solcher vergleichbarer Arbeitnehmer dürfte der Nachfolger des K im Amt des Cheftrainers anzusehen sein. Die während dessen Tätigkeit im Anspruchszeitraum von der Lizenzmannschaft erzielten Punkte können als Schätzgrundlage zur Bemessung der Annahmeverzugsvergütung des K aus der vereinbarten Punktprämie herangezogen werden. K dürfte demgemäß ein Anspruch iHv 16.500,00 für die in der Saison 2014/2015e erzielten 66 Meisterschaftspunkte zustehen. Die Unsicherheit, ob unter der Leitung des K die gleiche Punktzahl in der Saison 2014/2015 erzielt worden wäre, dürfte zu Lasten des B gehen. Soweit es um die Bestimmung der maßgeblichen Vergütung des Klägers hinsichtlich der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile im Annahmeverzugszeitraum geht, dürfte er nämlich auch insoweit das Risiko seiner der Freistellung vorhergehenden Prognose tragen, der Trainer sei für eine weitere Ausübung seiner Funktion nicht mehr geeignet (LAG Hamm, aaO). *Auch diesbezüglich könnte ergänzend auf den Rechtsgedanken des § 162 BGB abgestellt werden.*

Ein Anspruch für die beiden Relegationsspiele dürfte indes nicht bestehen. Diese beiden Spiele dürften außerhalb der Meisterschaftssaison absolviert worden sein, da sie nach dem letzten regulären Spieltag absolviert wurden und hierfür keine Meisterschaftspunkte vergeben worden sind. Nach dem eindeutigen Wortlaut des Arbeitsvertrages ist die Prämie explizit nur für erzielte Meisterschaftspunkte zu zahlen.

3. Rechtzeitige Geltendmachung: K dürfte die Zahlungsansprüche auch rechtzeitig geltend gemacht haben. Grds. unterliegen arbeitsvertragliche Vergütungsansprüche den regulären Verjährungsfristen der §§ 194 ff. BGB. Die Parteien können jedoch vertraglich hiervon abweichende Ausschlussfristen vereinbaren. Die Parteien haben vorliegend eine zweistufige Ausschlussfrist von zwei Monaten zur schriftlichen und von weiteren zwei Monaten zur klageweisen Geltendmachung der Vergütungsansprüche vereinbart. Die einzelvertragliche Vereinbarung von Ausschlussfristen von jeweils zwei Monaten dürfte zulässig sein. Zwar muss die (jeweilige) Ausschlussfrist bei einem Formulararbeitsvertrag im Hinblick auf das Verbot der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 I S. 1 BGB mindestens drei Monate betragen (BAG, NZA 2005, 1111; BAG, NZA 2006, 149). Bei einer einzelvertraglichen Ausschlussfrist dürften diese Mindestfristen jedoch nicht gelten; die (Un-)wirksamkeit einer Ausschlussfrist dürfte nur nach den Grenzen des § 138 BGB zu beurteilen sein (BAG, aaO). Die Vereinbarung einer Ausschlussfrist von (jeweils) zwei Monaten dürfte unproblematisch nicht sittenwidrig sein.

Die Fristberechnung dürfte sich nach den §§ 187 II, 188 II BGB richten. K dürfte die erste Stufe eingehalten haben. Diese Frist dürfte mit Ablauf des 30.08.2015 geendet haben, da der Vergütungsanspruch auf die Punkteprämie am 30.06.2015 fällig wurde; die schriftliche Geltendmachung ging B am 21.08.2015 - und damit innerhalb der zweimonatigen „ersten“ Ausschlussfrist - zu. B hat hierauf mit Schreiben vom 29.08.2015, bei K am gleichen Tag zugegangen, ablehnend reagiert. Die zweite Stufe der Ausschlussfrist dürfte demzufolge gem. §§ 187 II, 188 II BGB am 30.08.2015 begonnen und mit Ablauf des 29.10.2015 geendet haben. Die Klageschrift wurde B indes erst am 02.11.2015 und damit grds. verspätet zugestellt. Vorliegend dürfte aber die Sondervorschrift des § 167 ZPO eingreifen, wonach die Zustellung auf den Zeitpunkt des Eingangs der Klage - hier den 28.10.2015 und damit fristgemäß - zurückwirkt, wenn erstere „demnächst“, also innerhalb eines den Umständen nach angemessenen Zeitraums zwischen dem Ablauf der Frist und der (verspäteten) Zustellung erfolgt (Thomas/Putzo/Hüßtege, ZPO, 36. Auflage 2015, § 167 Rn. 10). Geringfügige Verzögerungen, bis zu zwei Wochen oder geringfügig darüber, dürften unschädlich sein, selbst wenn sie auf Nachlässigkeit beruhen (Thomas/Putzo/Hüßtege, aaO, § 167 Rn. 11, mwN). Die Regelung des § 167 ZPO dürfte auch vorliegend anwendbar sein. Allerdings dürfte zu berücksichtigen sein, dass es sich um eine vertraglich vereinbarte und damit nicht gesetzlich vorgegebene Frist handelt. Wie die Frist einzuhalten ist, ist deshalb in erster Linie eine Frage der Auslegung nach §§ 133, 157 BGB (vgl. LAG München, Urteil vom 12.11.2014 - 5 Sa 397/14). Wird - wie hier - vertraglich vereinbart, dass die Ansprüche binnen einer bestimmten Frist „eingeklagt“ werden müssen, dürfte in aller Regel - d. h. wenn - wie vorliegend - kein abweichender Wille der Parteien erkennbar ist - davon auszugehen sein, dass die Frist nach der in § 167 ZPO aufgestellten Regel eingehalten werden kann. Die Fristwahrung tritt also mit Eingang der Klage beim Arbeitsgericht ein, wenn die Zustellung demnächst erfolgt. Aus einer solchen vertraglichen Regelung ergeben sich vom Standpunkt des objektiven Empfängers keine Anhaltspunkte dafür, dass zwar zur Fristwahrung eine gerichtliche Geltendmachung vorgegeben sein soll, die das Thema Fristwahrung durch Klageerhebung betreffenden prozessualen Vorschriften aber nicht gelten sollen. Sinn und Zweck des § 167 ZPO, eine interessengerechte Regelung dafür zu finden, wenn der Anspruchsteller auf eine Mitwirkung des Gerichts angewiesen ist, gilt bei einer vertraglichen Regelung in gleicher Weise (LAG München, aaO). Die Voraussetzungen des § 167 ZPO dürften auch erfüllt sein, da die Zustellung der Klageschrift vorliegend lediglich fünf Tage nach Fristablauf erfolgte.

C. Tenorierungsvorschlag: Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 16.500,00 € nebst Zinsen iHv fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 03.11.2015 zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen. *Die prozessualen Nebenentscheidungen sind nach dem Bearbeitungsvermerk erlassen.*