

Vertragsamateure sind nur dann als Arbeitnehmer anzusehen, wenn sie auf Grund der jeweiligen Vertragsgestaltung und -abwicklung ihre Leistung für den Verein in einer für ein Arbeitsverhältnis typischen persönlichen Abhängigkeit erbringen, die über die bereits durch die Vereinsmitgliedschaft begründete Weisungsgebundenheit hinausgeht.

Tenor

1. Die sofortige Beschwerde des Klägers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Koblenz -- Auswärtige Kammern Neuwied -- vom 10.08.1999 -- 5 Ca 3008 (98 -- wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen.
3. Der Wert des Beschwerdeverfahrens wird auf 1.500,-- DM festgesetzt.

Gründe

I.

Die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Rechtsverhältnis auf Grund einer Kündigung des Beklagten beendet worden ist, sowie darüber, ob der Beklagte verpflichtet ist, rückständiges Entgelt an den Kläger zu zahlen. Die Parteien haben im Juni 1998 einen Vertrag abgeschlossen, wonach der Kläger sich verpflichtete, als Spieler der 1. Mannschaft an Meisterschaftsspielen der Amateur-Oberliga teilzunehmen. Vereinbart wurde dabei eine Entgeltzahlung von monatlich 1.500,-- DM. Streit besteht zwischen den Parteien darüber, ob es sich dabei um eine reine Entgeltzahlung oder aber teilweise um eine Aufwandsentschädigung und teilweise um eine Zahlung eines Sponsors handelt. Streit besteht ferner darüber, ob vereinbart worden ist, daß im Falle des Fehlens des Spielers bei einer Spiel- oder Trainingseinheit pro Fehlen 1/16tel der Entgeltzahlung in Abzug kommt.

Zwischen den Parteien besteht ferner die schriftliche Vereinbarung vom 23.06.1999 (Bl. 22 d.A.), die unter anderem folgenden Wortlaut hat:

"Vereinbarung Der Spieler P, geb. am ..., kann vom Verein VfL H, unabhängig

vom Status oder Vertrages des aufnehmenden Vereins, ablösefrei wechseln."

Am 12.09.1998 hat sich der Kläger verletzt und seit dieser Zeit nicht mehr für den Beklagten gespielt. Am 07.11.1998 wurde dem Kläger durch den Beklagten mitgeteilt, daß er sich ab sofort einen neuen Verein suchen könne, der Spielerpass des Klägers wurde zum Fußballverein R geschickt.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger zunächst die Feststellung, daß das zwischen den Parteien geschlossene, befristete Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung des beklagten Vereins vom 07.11.1998 aufgelöst worden ist, sondern darüberhinaus fortbesteht. Er begehrt darüberhinaus Restzahlungen für die Monate ab September 1998 bis einschließlich Januar 1999.

Der Kläger hat vorgetragen,

das angerufene Arbeitsgericht sei sachlich zuständig, da vorliegend von einem Arbeitsverhältnis auszugehen sei. Üblicherweise werde nämlich in der Oberliga gegen Entgelt gespielt und nicht gegen eine Aufwandsentschädigung. Da bei ihm die vereinsrechtliche Bindung nicht überwogen habe, ergebe sich bereits aus der schriftlichen Vereinbarung, daß er den Verein jederzeit ablösefrei wechseln könne. Aufwendungen seien ihm nicht erwachsen, da er ständig mit dem vereinseigenen Pkw zum Training wie auch zum Spiel habe anreisen können. Der mit dem Beklagten geschlossene Vertrag sei bis zum 31.05.1999 befristet.

Der Beklagte hat vorgetragen,

er halte das angerufene Arbeitsgericht für sachlich unzuständig, da der Kläger weder Arbeitnehmer, noch arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes sei. Der Kläger sei als Fußballspieler in der Amateur-Oberliga kein abhängiger Arbeitnehmer, da in diesem Falle die vereinsrechtliche Bindung überwiege. Auch habe der Kläger kein Arbeitsentgelt bekommen, sondern lediglich Aufwandsersatz von insgesamt 1.500,-- DM pro Monat, wobei der Beklagte dem Kläger davon lediglich einen Teil von 700,-- DM gezahlt habe, den Rest habe ein Sponsor übernommen. Auch die Tatsache, daß einem Spieler beim Fehlen bei einem Spiel oder einer Trainingseinheit 1/16tel des Auslagenersatzes abgezogen werde, spreche eindeutig gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Vom Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses könne keine Rede sein, denn zwischen den Parteien sei eine Vereinbarung mit Datum vom 23.06.1998 geschlossen worden, worin festgehalten worden sei, daß der Kläger jederzeit den Verein ablösefrei wechseln könne.

Das Arbeitsgericht Koblenz hat sich durch Beschluss vom 10.08.1999 für sachlich unzuständig erklärt und den Rechtsstreit von Amts wegen an das Landgericht Koblenz verwiesen. Hinsichtlich der Gründe der Entscheidung wird auf Bl. 103 bis 107 d.A. Bezug genommen.

Gegen den ihm am 07.10.1999 zugestellten Beschluss hat der Kläger durch am 21.10.1999 beim Arbeitsgericht Koblenz -- Auswärtige Kammern Neuwied -- eingegangenen Schriftsatz sofortige Beschwerde eingelegt.

Der Kläger wiederholt sein erstinstanzliches Vorbringen und hebt insbesondere hervor, die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts ergebe sich aus der rügelosen Einlassung des Beklagten in der Güteverhandlung vom 19.01.1999, ferner aus den prozessleitenden Verfügungen in der Sache durch das Arbeitsgericht. Zudem sei der Kläger nur deshalb Mitglied des beklagten Vereins gewesen, um für diesen Verein die Spielberechtigung zu erlangen, weil er sonst in Punktspielen der 1. Mannschaft des Beklagten nicht hätte eingesetzt werden können. Deshalb sei die Mitgliedschaft in dem Verein nicht die Rechtsgrundlage für die gegenseitigen Leistungspflichten. Es dominiere die privatrechtliche Vereinbarung zwischen den Parteien, insbesondere im Hinblick auf das Weisungsrecht. Wie sich aus der Erklärung ergebe, der Kläger könne sich ab sofort einen neuen Verein suchen, sei für den Beklagten eine vereinsrechtliche Bindung von letztrangiger Bedeutung gewesen. Beim Kläger habe es an einer Verwurzelung im Verein gefehlt.

Auch sei eine wirtschaftliche Abhängigkeit des Klägers gegeben. Denn die Höhe der vereinbarten Vergütung sei für ihn von besonderer Bedeutung gewesen, denn er habe erst Mitte des Jahres 1998 seine Ausbildung beendet. Für einen gerade aus der Lehre kommenden Berufsanfänger sei die Möglichkeit, innerhalb der Vertragslaufzeit 15.000,-- DM zu verdienen, ein sehr hoher Betrag gewesen.

Der Kläger beantragt,

1. Den angefochtenen Beschluss aufzuheben;

2. hilfsweise

den Rechtsstreit an das Landgericht Koblenz zu verweisen.

Der Beschwerdegegner beantragt,

die sofortige Beschwerde zurückzuweisen.

Der Beschwerdegegner verteidigt die angefochtene Entscheidung unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens. Es sei durchaus für den Kläger die Vereinsmitgliedschaft maßgeblich gewesen, denn für ihn sei nicht entscheidend gewesen, vom Beklagten Entgelt zu erhalten, sondern er habe sich vielmehr durch regelmäßiges Spielen für andere höherklassige Vereine wieder interessant machen wollen. Er habe fest damit gerechnet, vielleicht kurzfristig zu einem höherklassigen Verein zu wechseln. Dies sei der Grund für die Vereinbarung gewesen, daß er jederzeit habe wechseln könne.

Zur Ergänzung des Parteivortrags und der Verfahrensgeschichte wird auf den Akteninhalt Bezug genommen.

II.

Die sofortige Beschwerde ist gemäß §§ 48 Abs. 1 ArbGG, 17 a Abs. S. 2 GVG i.V.m. §§ 577, 567 ff ZPO zwar form- und fristgerecht eingelegt worden und damit zulässig. In der Sache jedoch hat die sofortige Beschwerde keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zu Recht seine Rechtswegzuständigkeit verneint. Zwischen dem Kläger und der Beklagten ist im Juni 1998 kein Arbeitsverhältnis gemäß § 2 Abs. 1, 3 a, b ArbGG begründet worden. Der Kläger ist nicht Arbeitnehmer des Beklagten im Sinne von § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG geworden; er gilt auch nicht als Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 S. 2 ArbGG, weil er keine Person ist, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist.

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages (oder eines diesem gleichgestellten Rechtsverhältnisses) über entgeltliche Dienste für einen Anderen in persönlicher Abhängigkeit tätig ist (BAG 15.03.1978 EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 16,17; vgl. ausführlich Griebeling NZA 1998 1137 ff; Rda 1998 208 ff; Buchner NZA 1998 1145 ff; Hanau/Strick DB 1998 Beilage Nr. 14 S. 1 ff; Boehmke ZfA 1998, 285; Rieble ZfA 1998, 327 ff). Für die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft werden zahlreiche Einzelmerkmale verwendet, die zur Feststellung der persönlichen Abhängigkeit herangezogen werden, in der das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses gesehen wird (BAG

13.01.1983, 27.03.1991 EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 26,27,38). Dagegen gibt es für die Abgrenzung z.B. von Arbeitnehmern und "freien Mitarbeitern" kein Einzelmerkmal, das aus der Vielzahl möglicher Merkmale unverzichtbar vorliegen muss (BAG 23.04.1980 EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 21; vgl. dazu Reinecke ZIP 1998, 581 ff; Hopt DB 1998, 863 ff). Maßgeblich sind in erster Linie materielle Kriterien (vgl. Dörner/Luczak/Wildschütz, Arbeitsrecht in der anwaltlichen und gerichtlichen Praxis, 2. Aufl., 1999 (DLW-Dörner) A Rdn. 44 ff); formellen Kriterien kommt demgegenüber nur eine untergeordnete Bedeutung zu. Unbeschadet der Beweisfunktion eines schriftlich abgeschlossenen Vertrages (vgl. § 416 ZPO) ist maßgeblich für die Abgrenzung die praktische Durchführung des Rechtsverhältnisses (BAG 08.06.1967 AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit; 03.04.1990, 20.07.1994 EzA § 2 HAG Nr. 1, EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 54). Lizenzfußballer des DFB sind nach Maßgabe dieser Kriterien als Arbeitnehmer einzustufen. Denn vertraglich wird eine persönliche Abhängigkeit des Spielers zu dem Verein begründet. Er ist verpflichtet, seine ganze Kraft und SPORTLICHE Leistungsfähigkeit uneingeschränkt für den Verein einzusetzen. Dabei muss er alles unternehmen, um seine Leistungsfähigkeit zu erhalten und nach Möglichkeit zu steigern. Zudem wird der Lizenzspieler in § 10 des Lizenzspielerstatuts des DFB als Arbeitnehmer besonderer Art des lizenzierten Vereins bezeichnet (vgl. BAG 10.05.1990 AP Nr. 51 zu § 611 BGB Abhängigkeit; Münchner Arbeitsrecht-Gitter § 195 Rdn. 16 f; DLW-Dörner A Rdn. 62 ff). Bei Vertragsamateuren (§ 15 Spielordnung DFB) besteht eine vereinsrechtliche Mitgliedschaft neben einer vertraglichen Vereinbarung über die Erbringung einer SPORTLICHEN Leistung für den Verein gegen Geldzahlung; es handelt sich folglich um eine Mischform zwischen einem Amateur- und BERUFSSPORTLER (vgl. Münchner Arbeitsrecht-Gitter § 195 Rdn. 25; DLW-Dörner A Ziff. 63). Sie sind dann Arbeitnehmer, wenn sie auf Grund der jeweiligen Vertragsgestaltung und -abwicklung ihre Leistung für den Verein in einer für das Arbeitsverhältnis typischen Abhängigkeit erbringen, die über die bereits durch die Vereinsmitgliedschaft begründete Weisungsabhängigkeit hinausgeht. Allein die Schaffung einer Vergütungsregelung begründet noch nicht die Arbeitnehmereigenschaft und nimmt noch nicht ohne Hinzutreten weiterer Umstände dem ausgeübten SPORT den Charakter der Freizeitbeschäftigung (BAG a.a.O.; DLW-Dörner A Ziff. 64). Von diesen Grundsätzen ausgehend, hat das Arbeitsgericht zutreffend die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers verneint. Der Kläger ist vorliegend Mitglied des beklagten Vereins. Spielberechtigung und der Verpflichtung entsprechende Vereinbarungen haben ihre Grundlage in der vereinsrechtlichen Mitgliedschaft und den damit verbundenen Vereinspflichten, die durch Vereinbarung besonders ausgestaltet werden können. Vorliegend hat der Beklagtenvertreter in seinem Schriftsatz vom 17.12.1998 (Bl. 16 ff d.A.) ein Merkblatt beigefügt, das Hinweise an alle Aktiven, Trainer, Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter der Fußballabteilung der Beklagten für die Saison 1998/99 enthält (Bl. 21 d.A.). In diesem Merkblatt werden Hinweise gegeben, wie sich die Spieler, die Trainer und die Betreuer des beklagten Vereins während der Saison im Einzelnen zu verhalten haben. Unter Ziff. 2) ist angeführt, daß jeder Aktive Vereins- und Abteilungsbeitrag zu zahlen hat.

Die Kammer teilt auf Grund dieser Umstände die Einschätzung des Arbeitsgerichts, daß im hier zu entscheidenden Einzelfall entgegen der Auffassung des Klägers die vereinsrechtliche Bindung überwiegt.

Auch das Vorbringen des Klägers im Beschwerdeverfahren rechtfertigt keine abweichende Beurteilung des hier zu entscheidenden Lebenssachverhalts. Zum einen folgt die sachliche Zuständigkeit keineswegs aus einer "rügelosen Einlassung" des Beklagten in der

Güteverhandlung vom 19.01.1999. Denn gemäß § 54 Abs. 2 S. 3 ArbGG sind sowohl § 39 S. 1, als auch § 282 Abs. 3 S. 1 ZPO ausdrücklich für die Güteverhandlung nicht anzuwenden. Wie sich im Übrigen die Zuständigkeit aus prozessleitenden Verfügungen in der Sache durch das Arbeitsgericht ergeben soll, ist nicht nachvollziehbar. Auch hat das Arbeitsgericht nicht den Klägervortrag zur Ursache der Mitgliedschaft in Verein unberücksichtigt gelassen. Es teilt lediglich die Einschätzung des Klägers nicht, und gelangt somit zu einem zutreffenden Ergebnis. Das BAG (10.05.1990 a.a.O.) hat ausdrücklich darauf hingewiesen, daß auch Vertragsamateure -- unterstellt man den Sachvortrag des Klägers als zutreffend, wäre er als Vertragsamateur anzusehen -- dann, aber auch nur dann Arbeitnehmer sind, wenn sie auf Grund der jeweiligen Vertragsgestaltung und -abwicklung ihrer Leistung für den Verein in einer für ein Arbeitsverhältnis typischen persönlichen Abhängigkeit erbringen, die über die bereits durch die Vereinsmitgliedschaft begründete Weisungsgebundenheit hinausgeht. Konkrete Tatsachen dazu, die sich auf die Vertragsgestaltung und die Vertragsabwicklung beziehen, hat der Kläger jedoch nicht vorgetragen, so daß die erforderliche Feststellung, daß durch den Vertrag bzw. dessen tatsächliche Abwicklung eine Weisungsgebundenheit vereinbart und praktiziert wurde, die über die bereits durch die Vereinsmitgliedschaft begründete Weisungsgebundenheit hinausgeht, nicht möglich ist. Da es auf die Vertragsgestaltung und -Abwicklung ankommt, sind die Motive, die der Kläger mit seiner Vereinsmitgliedschaft verfolgt hat, gerade unerheblich. Im Übrigen spricht die jederzeitige Wechselmöglichkeit keineswegs für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, denn für ein Arbeitsverhältnis ist eine ordnungsgemäße Beendigung typischerweise nur durch ordentliche Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich. Mit allgemeinen Feststellungen, es fehle an einer Verwurzelung im Verein und somit an einem Dominieren vereinsrechtlicher Weisungsbefugnisse, läßt sich die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts nicht rechtfertigen.

Die Kammer folgt dem Arbeitsgericht schließlich auch darin, daß sich die Rechtswegzuständigkeit nicht daraus ergibt, daß der Kläger als arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des § 5 Abs. 1 S. 2 ArbGG anzusehen ist. Die arbeitnehmerähnliche Person ist zwar wirtschaftlich, nicht aber persönlich abhängig. Die wirtschaftliche Abhängigkeit muss sich allein aus dem Verhältnis zum Dienstberechtigten ergeben. Nicht ausreichend ist es, daß jemand wirtschaftlich auf die Verwertung seiner Arbeitskraft angewiesen ist. Ohne die Aufträge des Dienstberechtigten muss die wirtschaftliche Existenzgrundlage entfallen (vgl. § 12 a TVG). Zusätzlich muss der wirtschaftlich Abhängige eine soziale Stellung haben, die der eines Arbeitnehmers vergleichbar ist. Soziale Schutzbedürftigkeit besteht, wenn das Maß an Abhängigkeit nach der Verkehrsanschauung einen solchen Grad erreicht, wie er im Allgemeinen nur in einem Arbeitsverhältnis vorkommt und die geleisteten Dienste nach ihrer sozialen Typik mit denen eines Arbeitnehmers vergleichbar sind (vgl. Hromadka NZA 1997, 1249 ff; DLW-Dörner A Rdn. 122 ff).

Hinreichende konkrete Anhaltspunkte dafür, daß diese Voraussetzungen vorliegend gegeben sind, lassen sich dem Sachvortrag des Klägers nicht entnehmen. Allein der Hinweis, daß die Höhe der vereinbarten Vergütung für den Kläger von besonderer Bedeutung und auch von besonderer Höhe war, und es sich für einen gerade aus der Lehre kommenden Berufsanfänger um einen sehr hohen Betrag handelt, genügt diesen Anforderungen nicht. Es ist nicht erkennbar, daß es sich dabei überhaupt um die wirtschaftliche Existenzgrundlage des Klägers gehandelt hat, daß also überhaupt eine wirtschaftliche Abhängigkeit gegeben ist. Zudem

rechtfertigt dies keinesfalls den Schluß, daß der Kläger damit eine soziale Stellung hatte, die der eines Arbeitnehmers vergleichbar ist. Konkrete Anhaltspunkte dafür, daß das Maß an Abhängigkeit nach der Verkehrsanschauung einen Grad erreicht, wie er im Allgemeinen nur in einem Arbeitsverhältnis vorkommt und die geleisteten Dienste nach ihrer sozialen Typik mit denen des Arbeitnehmers vergleichbar sind, bestehen, nicht zuletzt auch im Hinblick auf die zusätzlich vorhandene vereinsrechtliche Bindung, gerade nicht.

Nach alledem war die sofortige Beschwerde zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 3 ZPO. Im Hinblick darauf, daß es vorliegend lediglich um die Rechtswegzuständigkeit geht und damit auch nicht z.B. materiell-rechtlich die Anwendbarkeit oder Nichtanwendbarkeit von Kündigungsschutzvorschriften determiniert wird, ist die Festsetzung des Streitwertes in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes (1.500,-- DM) angemessen.

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

Denn die hier zu entscheidenden Rechtsfragen haben keine grundsätzliche Bedeutung; auch weicht die Entscheidung nicht von einer Entscheidung eines obersten Gerichtshofes des Bundes oder gemeinsamen Senates der obersten Gerichtshöfe ab, so daß zur Zulassung der Beschwerde zum Bundesarbeitsgericht keine Veranlassung bestand (§ 48 Abs. 1, § 78 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 17 a Abs. 4 S. 2,3 GVG).

Dr. D

Nr: KARE600002617

