

Arbeitsgericht Lübeck

Aktenzeichen: 1 Ca 442/21
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Lübeck auf die mündliche Verhandlung vom 09.09.2021 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden d. ehrenamtlichen Richter ... und d. ehrenamtliche Richterin ...

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche Kündigung des Beklagten vom 5. März 2021 aufgelöst wurde.
2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch die hilfsweise ordentliche Kündigung des Beklagten vom 5. März 2021 aufgelöst wurde.
3. Der Beklagte wird verurteilt, die Behauptungen des Beklagten, dass
 - der Kläger in der Halbzeitpause des Spiels gegen T. M. gegen Trainer R. L. handgreiflich geworden und
 - dieser Sachverhalt auf Nachfrage des Vorstands ebenso von weiteren Zeugen vor dem Abhalten der Pressekonferenz am 25. Februar 2021 bestätigt worden sei

zu widerrufen und den Widerruf auf der Homepage des Beklagten unter der Rubrik „Startseite Allgemein“ zu veröffentlichen.

4. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ein Schmerzensgeld in Höhe von € 10.000 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 12.03.2021 zu zahlen.
5. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 5.032,26 brutto abzüglich des für den Monat März 2021 erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von € 1.999,40 nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 07.08.2021 zu zahlen.
6. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 6.000 brutto abzüglich des für den Monat April 2021 erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von € 2.307 nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 07.08.2021 zu zahlen.
7. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 6.000 brutto abzüglich des für den Monat Mai 2021 erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von € 2.307 nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 07.08.2021 zu zahlen.
8. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 6.000 brutto abzüglich des für den Monat Juni 2021 erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von € 2.307 nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 07.08.2021 zu zahlen.
9. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 4.200 brutto nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 07.08.2021 zu zahlen.
10. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 3.000 brutto nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 07.08.2021 zu zahlen.
11. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 5.000 brutto nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 07.08.2021 zu zahlen.
12. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
13. Von den Kosten des Verfahrens trägt der Kläger 23,86 % und der Beklagte 76,14 %.
14. Der Urteilsstreitwert beträgt 79.314,86 EUR.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil können die Parteien Berufung einlegen,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** (Safe-ID: govello-1222243700765-000141001; De-Mail: govello-1222243700765-000141001@egvp.de-mail.de) zu erfolgen.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, **innen zwei Monaten** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist, oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in § 46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

Die Einreichung muss in der oben genannten Weise elektronisch erfolgen, wenn das Rechtsmittel schriftlich durch einen Rechtsanwalt, eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingelegt wird. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, **ausschließlich in Papierform übermittelte** Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. **Bei elektronischer Einreichung** genügt die einmalige elektronische Übermittlung; bitte verzichten Sie insoweit auf die vorsorgliche Übersendung einer Papierausfertigung.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen die Kostengrundentscheidung bezogen auf den erledigten Streitgegenstand kann d. Bkl. sofortige Beschwerde einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200 EUR und der Streitwert der erledigten Hauptsache 600 EUR übersteigt.

Die Beschwerde ist

innen einer Notfrist von zwei Wochen

nach Zustellung dieser Entscheidung schriftlich oder durch Erklärung zu Protokoll der Geschäftsstelle beim **Arbeitsgericht Lübeck, Neustraße 2a, 23568 Lübeck** einzulegen. Der Eingang beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** (Safe-ID: govello-1222243700765-000141001; De-Mail: govello-1222243700765-000141001@egvp.de-mail.de) genügt zur Wahrung der Frist. Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung der Entscheidung, gegen den die Beschwerde gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen diese Entscheidung Beschwerde eingelegt werde, enthalten.

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist, oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in § 46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

Die Einreichung muss in der oben genannten Weise elektronisch erfolgen, wenn der Rechtsbehelf schriftlich durch einen Rechtsanwalt, eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingelegt wird. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

2. Für d. Kl. ist gegen die Kostengrundentscheidung bezogen auf den erledigten Streitgegenstand kein Rechtsmittel gegeben.

Tatbestand

Die Parteien streiten nach außerordentlicher fristloser Arbeitgeberkündigung über den Fortbestand des befristeten Arbeitsverhältnisses des Klägers mit dem beklagten Verein als Vertragsfußballspieler, über Ansprüche des Klägers gegen den beklagten Verein auf Zahlung von Annahmeverzugslohn inklusive Prämienzahlungen, über Ansprüche des Klägers auf Widerruf von Tatsachenbehauptungen sowie die Zahlung von immateriellen Schadensersatz.

Der am ...1990 geborene, unverheiratete und kinderlose Kläger ist bei dem beklagten Verein, der regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt, auf Grundlage des bis zum 30.06.2021 befristeten Vertrags vom 09.05.2018 (Anlage K 1) als Vertragsfußballspieler beschäftigt. Der Vertrag vom 09.05.2018 regelt unter § 7 Ziff. 5 für die Spielzeit in der 3. Bundesliga ein monatliches Grundgehalt von 6.000,00 EUR brutto.

In § 7 Ziff. 3 enthält der Vertrag auszugsweise folgende Regelung:

Die Mannschaftsprämie für die Spielzeit 2018/2019 und 2019/2020 ist gegenwärtig noch nicht beschlossen. Der Spieler wird an der noch zu beschließenden Mannschaftsprämie für die Spielzeit 2018/2019 und 2019/2020 in vollem Umfang partizipieren. Dasselbe gilt, wenn der Vertrag auch für eine oder mehrere weitere Spielzeiten Gültigkeit besitzen sollte (vgl. Ziff. 11.)

Die Regelung zur Mannschafts- bzw. Punktpremie für die Saison 2020/2021 (Anlage B 1) enthält zuschauer- und spielerbezogene Voraussetzungen für den Erhalt der Prämie. Hinsichtlich der Einzelheiten der Regelungen wird auf diese Bezug genommen.

In § 7 Ziff. 4 enthält der Vertrag auszugsweise folgende Regelung:

4. Der Spieler erhält eine individuelle Auflauf-Prämie. Die individuelle Auflauf-Prämie tritt neben die Mannschaftsprämie. [...]

[...] erhält der Spieler für jedes Meisterschaftsspiel der 1. Herrenmannschaft des Vereins in der 3. Bundesliga, in dessen Rahmen er bereits bei Spielbeginn an dem

Meisterschaftsspiel aktiv teilnimmt (Startelf) und mindestens 45 Minuten spielt, folgende individuelle Auflauf-Prämie:

- 300,00 € brutto

In § 7 Ziff. 8. enthält der Vertrag auszugsweise folgende Regelung:

[...] Sofern der Spieler in der Spielzeit 2018/2019 oder 2019/2020 oder in der Spielzeit 2020/2021, [...], in der 3. Bundesliga mindestens 30 Meisterschaftsspiele in der 1. Herrenmannschaft des Vereins mit einer Mindesteinsatzzeit von 45 Minuten bestreitet, erhält der Spieler im darauffolgenden Monat eine Einmalzahlung in Höhe von 5.000,00 € brutto.

In seinen drei Jahren als Vertragsfußballspieler bei dem beklagten Verein bestritt der Kläger 70 von 76 möglichen Ligaspielen von Beginn an. Er saß nur einmal auf der Bank. Drei der weiteren fünf Spiele fehlte der Kläger verletzungsbedingt. An zwei der weiteren fünf Spiele konnte der Kläger aufgrund einer Gelbsperre nicht teilnehmen. In der Spielzeit 2020/2021 verpasste der Kläger die ersten beiden Spieltage verletzungsbedingt und absolvierte sodann jedes Spiel bis zu seiner Freistellung am 21.02.2021. Am 21.02.2021 hatte der Kläger für den beklagten Verein in der Spielzeit 2020/2021 in der 3. Bundesliga mithin 21 Spiele mit einer Mindesteinsatzzeit von 45 Minuten bestritten. In den 14 Meisterschaftsspielen nach dem 21.02.2021 bis zum Saisonende erzielte die 1. Herrenmannschaft des beklagten Vereins noch 15 Meisterschaftspunkte.

In einem Interview am 14.02.2021 äußerte sich der Sportdirektor des beklagten Vereins nach einer Niederlage der 1. Herrenmannschaft öffentlich in den Medien und bezeichnete das Auftreten der Mannschaft als „unwürdig“, kritisierte, dass „*keiner das Messer zwischen den Zähnen*“ habe und äußerte, „*das können wir uns nicht gefallen lassen*“.

Am 20.02.2021 bestritt die 1. Herrenmannschaft des beklagten Vereins ein Meisterschaftsspiel gegen T. M. . In einem Interview vor dem Spiel äußerte der Kläger, nachdem er auf die Äußerungen des Sportdirektors in Bezug auf den Charakter der Mannschaft angesprochen worden war, dass man der Mannschaft vieles absprechen könne, aber nicht den Charakter.

Für das Spiel hatte der Kläger in seiner Funktion als Vizekapitän eine Aktion initiiert, ohne dies zuvor mit den Verantwortlichen des beklagten Vereins oder dem Trainerteam abzusprechen. Daher trugen alle Spieler der 1. Herrenmannschaft des beklagten Vereins eine grüne Armbinde. Dies sollte symbolisieren, dass elf Kapitäne auf dem Platz stehen.

Der Kläger stand in der Startaufstellung und spielte in der 1. Halbzeit. In der Halbzeitpause führte der Cheftrainer der 1. Herrenmannschaft eine taktische Analyse zur 1. Halbzeit durch. Im Anschluss „pushte“ er die Spieler laut und emotional. Am Ende der Halbzeitpause forderte er die Spieler dann in einer Phase der Ruhe und Konzentration auf, die Armbinden abzunehmen und zog zur Verdeutlichung seiner Aufforderung an der Armbinde des neben ihm sitzenden Spielers M. . Die Intensität der Aufforderung und die Stärke des Ziehens an der Armbinde durch den Trainer ist zwischen den Parteien streitig.

Sodann näherte sich der Kläger dem Cheftrainer, wobei er den Trainer an der Jacke faste bzw. zog. Weiterer Ablauf und Intensität dieser Annäherung sind zwischen den Parteien streitig. Der Kläger sagte in der Folge „Weißt Du überhaupt, warum wir die Dinger tragen?“ bzw. „Du weißt gar nicht, warum wir die Dinger tragen, oder?“. Der Trainer antwortet hierauf „Wegen H., oder?“, da er einen Zusammenhang mit dem Attentat von H. vermutete. Sodann wurde der Trainer über den Grund der Aktion mit den Kapitänsbinden aufgeklärt. Hierauf entschuldigte sich der Trainer bei der Mannschaft, da ihm die Aktion nicht bekannt gewesen war und er diese Geste nicht habe unterbinden wollen. Der Kläger entschuldigte sich dafür, den Trainer nicht zuvor über die Bedeutung der Binden unterrichtet zu haben. Im Anschluss klatschten sich der Cheftrainer und der Kläger ab und umarmten sich kurz. Die Mannschaft bildete sodann den üblichen Kreis. Der Kläger hielt, wie üblich, die Motivationsansprache an die Mannschaft für die 2. Halbzeit. Die Mannschaft trug die Armbinden auch in der 2. Halbzeit. Der Kläger spielte auch die 2. Halbzeit. Nach dem Spiel klatschte der Trainer auch den Kläger ab. Beim Verlassen des Feldes lief der Kläger zum Trainer und beide gingen kurz Arm in Arm über den Platz.

Am Abend des 20.02.2021 kündigte der Vorstandsvorsitzende des beklagten Vereins in einem Zeitungsinterview Konsequenzen für das Interview des Klägers vor dem

Meisterschaftsspiel am 20.02.2021 an und sprach auf diesen bezogen von einer „Frechheit“ und führte aus, der Kläger erzähle „Märchen“. Am 21.02.2021 stellte der beklagte Verein den Kläger sodann bis zum Saisonende vom Spielbetrieb frei.

Am 21.02.2021 sprach der Cheftrainer vor der versammelten 1. Herrenmannschaft über die Ereignisse in der Halbzeitpause des Spiels am Vortag und betonte, dass er daraus keine große Sache machen wolle und es eine Aussprache unter vier Augen geben werde.

Am 22.02.2021 entschuldigte sich der Kläger bei Vorstand, Aufsichtsrat und Sportdirektor des beklagten Vereins per WhatsApp-Nachricht für sein Interview am 20.02.2021. Um die Mittagszeit rief der Cheftrainer beim Kläger an und teilte ihm mit, dass die Ereignisse in der Halbzeitpause des Spiels am 20.02.2021 geklärt und abgehakt seien. Am Abend teilte der beklagte Verein dem Kläger mit, dass die zunächst ausgesprochene Suspendierung vom Spielbetrieb bis zum Saisonende aufgehoben und weniger einschneidende Sanktionen ergriffen würden. Diese Sanktionen veröffentlichte der beklagte Verein sodann am 23.02.2021.

Am 24.02.2021 wurde den Verantwortlichen des beklagten Vereins mitgeteilt, dass es am 20.02.2021 einen Kabinenvorfall gegeben habe. In der Folge befragten die Verantwortlichen des beklagten Vereins mehrere Spieler und Mitglieder des Trainerteams zu den Geschehnissen.

Am 25.02.2021 verlas der Vorstandsvorsitzende des beklagten Vereins auf einer von ihm abgehaltenen Pressenkonferenz vor den dort anwesenden Journalisten folgenden Text:

„Der V. L. hat am heutigen Donnerstag den Spieler F. R. dauerhaft vom Spielbetrieb ausgeschlossen. Zuvor hatte der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende T. N. die Information erhalten, dass R. am Samstag in der Halbzeitpause des Spiels gegen T. M. gegen Trainer R. L. handgreiflich geworden war. L., der diesen Vorfall zunächst mannschaftintern lösen wollte, bestätigte den Sachverhalt auf Nachfrage des Vorstands ebenso wie weitere Zeugen.“

Diesen Text veröffentlichte der beklagte Verein am 25.02.2021 auch auf seiner Homepage unter „Startseite Allgemein“ mit im Fettdruck hervorgehobener Überschrift

„Handgreiflichkeit gegen den Trainer: R. vom Spielbetrieb ausgeschlossen.“

Weitere Veröffentlichungen des Textes erfolgten durch den beklagten Verein zusätzlich über deren social-media Kanäle Facebook, Instagram und Twitter.

Am 25.02.2021 war das Spielerprofil des Klägers auf der Internetseite „Transfermarkt.de“, eine der größten Websites für Fußballnews in Deutschland, das meistgesuchte Profil aller 836.000 gelisteten Spieler weltweit. Am Folgetag war das Profil des Klägers das am zweithäufigsten aufgerufenen Spielerprofil. Über die Suchmaschine „google“ erfolgten unter den Stichworten „Handgreiflichkeit, Suspendierung, Rauswurf“ weit über 1 Mio. Suchanfragen. In der Pressenlandschaft erschienen am 25.02.2021 Berichterstattungen, wonach der Kläger seinen Trainer „attackiert“, „geschlagen“, „tätlich angegriffen“ habe. Der Eintrag des Klägers bei Wikipedia wurde bereits wenige Stunden nach der Pressekonferenz des beklagten Vereins um die erhobenen Vorwürfe ergänzt, welche dann beinahe die Hälfte der Zusammenfassung des beruflichen Werdegangs des Klägers ausmachten.

Mit Schreiben vom 03.03.2021 hörte der beklagte Verein den Kläger zu den Vorwürfen an (Anlage K 7). Der Kläger antwortete hierauf mit Schreiben vom 04.03.2021 (Anlage K 8) und führte aus, dass er den Cheftrainer weder mit dem Handballen gegen die Brust geschlagen, noch ihn von sich gestoßen habe.

Mit Schreiben vom 05.03.2021, dem Kläger am selben Tag per Boten persönlich übergeben, kündigte der beklagte Verein das zwischen ihm und dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum nächst möglichen Termin.

Für den Monat März 2021 zahlte der beklagte Verein an den Kläger für den Zeitraum 01.03.2021 bis 05.03.2021 967,74 EUR brutto (vgl. Abrechnung Anl. K 18). In der Folge bezog der Kläger Arbeitslosengeld I für den Monat März anteilig in Höhe von 1.999,40 EUR und für die Monate April bis Juni jeweils in Höhe von 2.307,00 EUR monatlich (vgl. Bescheid über die Bewilligung von Arbeitslosengeld, Anl. K 19).

Mit Klagschrift vom 10.03.2021, beim Arbeitsgericht Lübeck am selben Tag per Fax und am 15.03.2021 per besonderen elektronischen Anwaltspostfach als elektronisches Dokument eingegangen, hat der Kläger Kündigungsschutzklage erhoben, den Widerruf aus seiner Sicht unwahrer Tatsachenbehauptungen sowie den Ersatz immateriellen Schadens und die Zahlung einer Einmalprämie für mindestens 20 geleistete Meisterschaftsspiele gem. § 7 Ziff. 8 Abs. 2. des Arbeitsvertrags begehrt.

Hinsichtlich der Zahlung der Einmalprämie haben die Parteien den Rechtsstreit in der mündlichen Verhandlung vor dem Vorsitzenden nach zuvor erfolgter Leistung des geforderten Klagbetrags durch den beklagten Verein in der Hauptsache einvernehmlich für erledigt erklärt.

Mit Schriftsatz vom 05.08.2021 hat der Kläger seine Klage hinsichtlich der ihm aus seiner Sicht für den Zeitraum ab Zugang der streitgegenständlichen außerordentlichen fristlosen Kündigung zustehenden Annahmeverzugslohnansprüche erweitert. Die Klagerweiterung hat der Beklagtenvertreter am 06.08.2021 erhalten (vgl. elektronisches Empfangsbekenntnis vom 06.08.2021).

Der Kläger hat vorgetragen:

Die Kündigungsschutzklage sei begründet. Sein Arbeitsverhältnis sei durch die streitgegenständliche Kündigung weder außerordentlich, noch hilfsweise ordentlich beendet worden. Ein den beklagten Verein zur außerordentlichen Kündigung berechtigender wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB fehle. Er habe den Trainer in der Halbzeitpause am 20.02.2021 weder geschlagen noch gestoßen, noch geschubst oder sonst angegriffen. Der Kläger habe sich gegenüber dem Trainer auch nicht aggressiv verhalten. Auslöser der emotionalen Situation sei der Cheftrainer gewesen, der aus dem Nichts heraus mit emotionaler Stimme den Spieler M. angeschrien habe „Macht's die Dinger ab. Macht's die Binden ab. T. trägt die Dinger auch nicht“. Dabei habe er versucht, dem Spieler die Binde vom Arm zu ziehen. In etwa gleicher Intensität habe der Kläger dann den Trainer an dessen Jacke zu sich herumgezogen und ihn gefragt, ob er denn wisse, worum es bei den Binden gehe. Niemand habe ihn, den Kläger, von dem Trainer wegziehen oder ihn zurückhalten müssen. Vielmehr habe der Spieler M. den aufgebrachten Trainer weggezogen.

Der Wirksamkeit der hilfsweisen ordentlichen Kündigung stehe, aufgrund des Fehlens eines Vorbehaltes der ordentlichen Kündigung im Arbeitsvertrag, das in § 15 TzBfG geregelte Kündigungsverbot entgegen.

Der beklagte Verein habe in der verlesenen Pressemitteilung falsche Tatsachenbehauptungen aufgestellt und verbreitet, soweit er ausgeführt habe, er, der Kläger sei gegenüber seinem Trainer handgreiflich geworden. Durch die Aufstellung und Verbreitung dieser falschen Tatsachen habe der beklagte Verein seine, des Klägers, Persönlichkeitsrechte schwerwiegend verletzt. Der beklagte Verein sei daher zum Widerruf dieser falschen Tatsachenbehauptungen zu verurteilen. Der beklagte Verein habe die Persönlichkeitsrechte des Klägers, ferner die ihm obliegenden Fürsorgepflichten und auch den zu wahrenden Anspruch des Klägers auf Datenschutz in besonders schwerer Weise absichtlich verletzt und sei ihm, dem Kläger, daher auch zum Ersatz immateriellen Sachadens verpflichtet.

Der beklagte Verein sei weiter verpflichtet, ihm, dem Kläger, ab dem 06.03.2021 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30.06.2021 Annahmeverzugslohn zu zahlen. Ausgehend vom vertraglich vereinbarten Grundgehalt errechne sich für den Monat März anteilig ein Anspruch in Höhe von 5.032,26 EUR brutto und für die Monate April, Mai und Juni monatlich ein Anspruch in Höhe von 6.000,00 EUR brutto, jeweils abzüglich des für die jeweiligen Monate erhaltenen Arbeitslosengeldes.

Hinsichtlich der nach seiner Freistellung bis zur Ende der Spielzeit noch ausgetragenen 14 Meisterschaftsspiele stehe ihm je Spiel die entgangene Auflaufprämie in Höhe von 300,00 EUR brutto, gesamt 4.200,00 EUR brutto, gem. § 7 Ziff. 4 des Arbeitsvertrags i.V.m. den Grundsätzen des Annahmeverzugs als Annahmeverzugslohn zu.

Aufgrund der in diesen 14 Meisterschaftsspielen erzielten 15 Meisterschaftspunkte seien ihm, dem Kläger, gemäß der in § 7 des Arbeitsvertrags geregelten Mannschafts- bzw. Punktprämie i.V.m. den Grundsätzen des Annahmeverzugs je Punkt weitere 200,00 EUR brutto, gesamt 3.000,00 EUR brutto, zu zahlen.

Er, der Kläger, könne von dem beklagten Verein gem. § 7 Ziff. 8 des Arbeitsvertrags i.V.m. den Grundsätzen des Annahmeverzugs auch die Einmalzahlung für 30 Meisterschaftsspiele i.H.v. 5000,00 EUR brutto verlangen.

Wäre er, der Kläger, nicht ab dem 21.02.2021 unberechtigt freigestellt und sodann unberechtigt außerordentlich fristlos gekündigt worden, hätte er die restlichen Meisterschaftsspiele bis zum Ende der Saison mit hoher Wahrscheinlichkeit absolviert.

Die vertraglich normierten Voraussetzungen für die Prämienansprüche wären in diesem Fall erfüllt worden. Er, der Kläger, sei nun nach den Grundsätzen des Annahmeverzugs so zu stellen, als hätte er die ausstehenden Spiele absolviert.

Der Kläger hat unter Beibehaltung der ursprünglichen Antragsnummerierung zuletzt beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche Kündigung des Beklagten vom 05.03.2021 aufgelöst wurde.
2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch die hilfsweise ordentliche Kündigung des Beklagten vom 05.03.2021 aufgelöst werden wird.
3. Der Beklagte wird verurteilt, die Behauptungen des Beklagten, dass

der Kläger in der Halbzeitpause des Spiels gegen T. M. gegen Trainer R. L. handgreiflich geworden und

dieser Sachverhalt auf Nachfrage des Vorstands ebenso von weiteren Zeugen vor dem Abhalten der Pressekonferenz am 25. Februar 2021 bestätigt worden sei

zu widerrufen und den Widerruf auf der Homepage des Beklagten unter der Rubrik „Startseite Allgemein“ zu veröffentlichen.
4. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ein Schmerzensgeld in Höhe von € 30.000 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klage zu zahlen.
7. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 5.032,26 brutto abzüglich des für den Monat März 2021 erhaltenem Arbeitslosengeldes in Höhe von € 1.999,40 nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.
8. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 6.000 brutto abzüglich des für den Monat April 2021 erhaltenem Arbeitslosengeldes in Höhe von € 2.307 nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.
9. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 6.000 brutto abzüglich des für den Monat Mai 2021 erhaltenem Arbeitslosengeldes in Höhe von € 2.307 nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.
10. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 6.000 brutto abzüglich des für den Monat Juni 2021 erhaltenem Arbeitslosengeldes in Höhe von € 2.307 nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.

11. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 4.200 brutto nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.

12. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 3.000 brutto nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.

13. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere € 5.000 brutto nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.

Der beklagte Verein hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Der beklagte Verein hat vorgetragen:

Der Kläger sei gegenüber dem Cheftrainer in der Halbzeitpause des Meisterschaftsspiels am 20.02.2021 handgreiflich geworden. Der Kläger habe sich den Trainer „zur Brust genommen“. Nachdem der Cheftrainer zur Verdeutlichung seiner Aufforderung, die Kapitänsbinden abzunehmen, nur leicht an der Armbinde des Spielers M. gezogen habe, sei der Kläger mit wütendem Gesichtsausdruck auf den Trainer zu, habe diesen fest am Arm gepackt und zu sich herumgezogen, ihm dann mit dem Handballen gegen die Brust geschlagen, ihn anschließend fest im oberen Brustbereich an der Regenjacke gegriffen und ihn dann von sich gestoßen. Dabei habe er laut gerufen „Weißt du überhaupt, warum wir die Dinger tragen?“ Da der Kläger dem Trainer immer noch aggressiv gegenübergestanden habe, seien Spieler dazwischen gegangen. Der Trainer sei von diesem Verhalten völlig perplex gewesen. Alle Anwesenden seien vollkommen schockiert und konsterniert gewesen. Der Vorfall sei dem Aufsichtsratsmitglied T. N. am Abend des 24.02.2021 in einem Telefonanruf anonym mitgeteilt worden. Die in der Folge befragten Zeugen hätten den Vorfall bestätigt.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien habe mit Zugang der außerordentlichen fristlosen Kündigung beim Kläger am 05.03.2021 geendet. Die außerordentliche Kündigung sei sowohl als Tat-, als auch als Verdachtskündigung wirksam. Das Verhalten des Klägers in der Halbzeitpause des Meisterschaftsspiels am 20.02.2021 sei als wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB an sich für eine außerordentliche Kündigung geeignet und dem beklagten Verein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar gewesen.

Der Kläger hätte sich als erfahrener Spieler unter Kontrolle haben müssen. Die Situation in der Kabine sei auch hinsichtlich der nervlichen Anspannung nicht vergleichbar mit einer Situation während des laufenden Spiels. Zudem dürfe die Autorität des Trainers durch einen Spieler nicht derart in Frage gestellt werden. Zudem müsse der Ruf des beklagten Vereins in der Öffentlichkeit geschützt werden. Es dürfe nicht der Eindruck entstehen, ein Spieler dürfe den Trainer ohne Konsequenzen angreifen. Dies wäre insbesondere für das Sponsoring problematisch. Einer vorherigen Abmahnung hätte es aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung und der Erkennbarkeit der Folgen für den Kläger nicht bedurft.

Ein Anspruch auf den begehrten Widerruf bestehe nicht. Unwahre Tatsachenbehauptungen seien nicht aufgestellt oder verbreitet worden. Der Kläger sei im Wortsinne handgreiflich geworden. Dies hätten die Zeugen bestätigt. Da die aufgestellten und verbreiteten Tatsachenbehauptungen wahr seien, bestehe kein Anspruch auf Ersatz immateriellen Schadens. Zudem fehle es an einer schwerwiegenden Persönlichkeitsrechtsverletzung und an einem Verschulden des beklagten Vereins.

Die streitgegenständlichen Ansprüche auf Vergütung stünden dem Kläger nicht zu. Es fehle aufgrund der wirksamen außerordentlichen fristlosen Kündigung bereits ab dem 05.03.2021 an einem zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnis. Doch selbst bei bestehenden Arbeitsverhältnis lägen die anspruchsbegründenden Voraussetzungen für die vertraglichen Vergütungsansprüche nicht vor, da der Kläger seit dem 21.02.2021 kein Meisterschaftsspiel mehr für den beklagten Verein absolviert habe. Für das Spiel beim H. F. am 27.02.2021 sei dies Folge der sportlichen Entscheidung des Trainers gewesen, den Kläger nicht aufzustellen. Darüber hinaus sei die Auflaufprämie nicht teil des Annahmeverzugslohns. Würde hiervon auszugehen sein, wäre zu berücksichtigen, dass der Kläger in der allein maßgeblichen 3. Bundesliga nur 20 von 26 möglichen Meisterschaftsspielen absolviert habe. Zudem falle der streitgegenständliche Zeitraum des begehrten Annahmeverzugslohns in den unter Beteiligung des beklagten Vereins geführten Abstiegskampf in der 3. Bundesliga. Deswegen könne der Kläger nicht davon ausgehen, dass er ohne zur Kündigung führenden Vorkommnisse alle ausstehenden Meisterschaftsspiele bestritten hätte. Auch die durch den Kläger begehrte Punkteprämie stehe ihm nicht zu. Diese sei an die

Zuschauerzahl und die Zugehörigkeit zum Kader gekoppelt. Bei dem Meisterschaftsspiel bei H. R. am 03.03.2021 habe der Kläger aufgrund der im Raum stehenden Vorwürfe nicht zum Kader gehört.

Letztlich stehe dem Kläger auch die begehrte Einmalzahlung für 30 Meisterschaftsspiele nicht zu. Ausgehend von der Einsatzquote in der 3. Bundesliga von 76,93 % sei nicht davon auszugehen, dass der Kläger 30 Meisterschaftsspiele absolviert hätte.

In der mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 09.09.2021 hat die Kammer auf Grundlage des in der Verhandlung verkündeten Beweisbeschlusses Beweis erhoben über die bestrittene Behauptung des Klägers, unmittelbar nach der Aufforderung durch Herrn L. an die Mannschaft, während der Halbzeitpause des Ligaspiels am 20.02.2021 die grünen Armbinden abzunehmen, habe der Kläger in Reaktion hierauf den Trainer leicht am Ärmel seiner Jacke gezogen, ihn angesprochen und beide standen sich dabei sehr kurz, maximal zwei bis drei Sekunden nahe gegenüber und der Kläger habe Herrn L. nicht mit wütendem Gesichtsausdruck fest am Arm gepackt, ihn nicht zu sich herumgezogen und ihn weder mit dem Handballen gegen die Brust geschlagen noch ihn anschließend fest im oberen Brustbereich an der Regenjacke gegriffen und ihn von sich gestoßen, durch Vernahme der vom Kläger benannten Zeugen R., M., Ma., D. und S. sowie der gegenbeweislich durch den Beklagten benannten Zeugen L., F., P. und B. . Hinsichtlich des Gangs und des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

Die zulässige Klage ist überwiegend begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist weder durch die außerordentliche fristlose Kündigung des beklagten Vereins vom 05.03.2021 beendet worden (hierzu I.) noch durch die hilfsweise ordentliche Kündigung vom selben Tag (hierzu II.). Der beklagte Verein ist zum Widerruf der von ihm in der Pressekonferenz am 25.02.2021 aufgestellten und verbreiteten Tatsachenbehauptungen verpflichtet (hierzu III.). Dem Kläger steht gegen den beklagten Verein dem Grunde nach aber nur in der durch das Gericht zuerkannten Höhe ein Anspruch auf Ersatz immateriellen Schadens zu (hierzu IV.). Für den Zeitraum ab 06.03.2021 bis 20.06.2021 stehen dem Kläger die geltenden gemachten Ansprüche auf Annahmeverzugslohn sowohl hinsichtlich des Grundgehaltes, als auch hinsichtlich der variablen, leistungsbezogenen Vergütungsbestandteile zu (hierzu V. bis VIII.).

I. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 05.03.2021 beendet worden. Diese erweist sich weder als Tatkündigung als wirksam (hierzu 1.) noch als Verdachtskündigung (hierzu 2.).

1. Die streitgegenständliche außerordentliche Kündigung erweist sich als Tatkündigung nicht als wirksam.

a) Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände "an sich", d.h. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Als dann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile auch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist oder nicht (BAG Urt. v. 20.11.2014 – 2 AZR 651/13 – NZA 2015, 294, 295).

Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtlichen mildernden Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind (BAG Ur. v. 9.6.2011 – 2 AZR 323/10 – juris Rn. 24 ff.).

Eine Abmahnung als milderer Mittel bedarf es in Ansehung des Zweckmäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft selbst nach Abmahnung nicht zu erwarten steht oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist (BAG Ur. v. 19.04.2012 – 2 AZR 258/11 – juris, Rn. 15).

b) Unter Anwendung dieser rechtlichen Grundsätze erweist sich die streitgegenständliche außerordentliche fristlose Kündigung als unwirksam. Wird der Tatsachenvortrag des beklagten Vereins hinsichtlich der Ereignisse in der Halbzeitpause des Meisterschaftsspiels am 20.02.2021 als wahr unterstellt, liegt im Verhalten des Klägers zwar ein den Arbeitgeber an sich zur außerordentlichen Kündigung berechtigender wichtiger Grund vor. Die Kündigung erweist sich jedoch bei Abwägung aller Umstände des Einzelfalls als unverhältnismäßig. Dem Verein standen bei Abwägung aller Umstände des Einzelfalls zumutbare mildere Reaktionsmöglichkeiten als die Erklärung einer außerordentlichen fristlosen Beendigungskündigung zur Wiederherstellung des verlorenen Vertrauens in das Verhalten des Klägers zur Verfügung. Die Erteilung einer Abmahnung wäre im vorliegenden Falle ausreichend gewesen. Dieser Einschätzung liegen folgende Erwägungen zu Grunde:

Der beklagte Verein weist zunächst zutreffend darauf hin, dass der Kläger sich als erfahrener Spieler unter Kontrolle hätte haben müssen und das ihm vorgeworfene Verhalten gegenüber dem Trainer als sportlichen Vorgesetzten aufgrund des drohenden Autoritätsverlustes nicht tolerabel ist. Der beklagte Verein hat jedoch bei der Abwägung der Gesamtumstände zunächst die besonders nervlich belastende Situation

für Spieler und Trainer auch während der Halbzeitpause eines Meisterschaftsspiels im Profifußball nicht hinreichend berücksichtigt. Das Meisterschaftsspiel ist der wöchentliche Höhepunkt der Arbeitsleistung eines Profifußballspielers. An den 90 Minuten wird seine Tätigkeit intern und extern gemessen. Der Arbeitgeber fordert in dieser Zeit – zu Recht - vollen physischen und psychischen Einsatz. Hierbei wird oft, so auch von der 1. Herrenmannschaft des beklagten Vereins, körperbetontes und aggressives Spiel gefordert. Dies zeigt sich exemplarisch an den Aussagen des Sportdirektors des beklagten Vereins, wenn er die Mannschaft öffentlich kritisiert, da sie „kein Messer zwischen den Zähnen habe“. Zwar ist es zutreffend, dass die nervliche Anspannung während des laufenden Spiels noch größer ist, als in der Halbzeitpause. Doch bleibt das Anspannungsniveau während der lediglich 15 Minuten langen Halbzeitunterbrechung auch weiterhin hoch und sinkt nicht auf ein dem normalen Alltagsleben entsprechendes Anspannungsniveau ab. Zudem ereignete sich das relevante Geschehen zu einem Zeitpunkt unmittelbar vor Beginn der 2. Halbzeit, nachdem der Trainer die Mannschaft in der Kabine mit seiner Ansprache noch einmal „gepusht“ hatte, mit dem Ziel, die Spieler auf die zweite Spielhälfte einzustimmen und das Anspannungsniveau hoch zu halten bzw. wieder anzuheben. In einem solchen Zustand der Anspannung ist die Gefahr eines Kontrollverlustes über das eigene Verhalten daher deutlich höher, als in einer durchschnittlichen Alltagssituation.

Zu Gunsten des Klägers ist weiter zu berücksichtigen, dass das relevante Geschehen seinen Ausgangspunkt in der durch den Kläger initiierten Aktion mit den grünen Kapitänsbinden fand. Nach dem Willen des Klägers sollte die Aktion den Zusammenhalt der Mannschaft und die Übernahme gegenseitiger Verantwortung für anderen Mitspieler symbolisieren. Die mündliche und durch das Ziehen an der Armbinde des Spielers M. unterstrichene Aufforderung des Trainers, die Armbinden abzunehmen, konnte der für die Aktion verantwortlich zeichnende Kläger als Kritik an seiner Idee und der für ihn dahinterstehenden Bedeutung auffassen. Dies rechtfertigt zwar nicht, den Trainer körperlich durch Schlagen und Stoßen anzugreifen, es erklärt jedoch die ungewöhnlich emotionale Reaktion des Klägers. Unter weiterer Berücksichtigung der Tatsache, dass der Kläger in der Vergangenheit bisher nicht durch vergleichbares Verhalten aufgefallen ist, durch seine Erfahrung und Verdienste die Aufnahme in den Mannschaftsrat und die Rolle des Vizekapitans innehatte, spricht der vorliegende Sachverhalt für ein Augenblicksversagen des Klägers. Für ein solches Augenblicksversagen spricht auch, dass die Situation unmittelbar wieder beendet und

befriedet werden konnte und Kläger und Trainer sich im unmittelbaren Anschluss abgeklatscht und umarmt haben.

In der Interessenabwägung ist weiter zu Gunsten des Klägers zu berücksichtigen, dass aus Sicht des durch den Kläger angegangenen Cheftrainers der Vorfall Mannschaftsintern durch ein Vier-Augen-Gespräch zwischen ihm und dem Kläger geklärt werden konnte. Bereits unmittelbar vor Beginn der 2. Halbzeit und auch unmittelbar nach Spielende klatschten sich Kläger und Trainer ab und gingen nach Spielende kurzzeitig Arm in Arm über den Platz. Zwei Tage nach dem Vorfall rief der Cheftrainer dann beim Kläger an und teilte ihm mit, dass die Ereignisse in der Halbzeitpause geklärt und abgehakt seien. Aus Sicht des Cheftrainers stand der Vorfall mithin einer Weiterbeschäftigung des Klägers nicht entgegen.

Vor diesem Hintergrund begründen die zu Gunsten des beklagten Vereins in die Interessenabwägung einzubeziehenden weiteren Umstände kein das Interesse des Klägers am Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses überwiegendes Beendigungsinteresse des Arbeitgebers. Einer außerordentlichen Kündigung bedurfte es zum Schutze des Rufs des beklagten Vereins in der Öffentlichkeit nicht. Dem beklagten Verein standen andere Sanktionsmöglichkeiten, insbesondere der Ausspruch einer Abmahnung als angemessene und mildere Mittel zur Verfügung. Insoweit hätte auch gegenüber bestehenden und potentiellen Sponsoren sowie der Öffentlichkeit allgemein im Falle einer Nachfrage nachvollziehbar vermittelt werden können, dass aufgrund der vorstehend dargelegten besonderen Umstände von einem Augenblickversagen des Klägers auszugehen war und durch die Erteilung einer Abmahnung dem Kläger hinreichend deutlich vor Augen geführt worden sei, dass er im Wiederholungsfalle mit der sofortigen Beendigung seines Vertragsverhältnisses rechnen müsse.

2. Die streitgegenständliche außerordentliche Kündigung erweist sich auch als Verdachtskündigung nicht als wirksam.

a) Eine auf den Verdacht einer schweren Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten gestützte außerordentliche Kündigung kann nur dann wirksam sein, wenn die schwere Pflichtverletzung, sollte sie sich als wahr erweisen, im konkreten Sachverhalt zum Ausspruch einer wirksamen außerordentlichen Tat Kündigung herangezogen werden

könnte. Der bloße Verdacht einer Pflichtverletzung kann keine weiterreichenden kündigungsrechtlichen Wirkungen haben als der tatsächliche Pflichtenverstoß (vgl. *Eylert*, NZA-RR 2014, 393, beck-online)

b) Ausgehend von diesen rechtlichen Grundsätzen erweist sich vorliegend die Verdachtskündigung als unwirksam. Wie zur außerordentlichen Tatkündigung vorstehend ausgeführt, wäre eine außerordentliche Kündigung auch dann unverhältnismäßig, wenn der gegenüber dem Kläger erhobene Vorwurf sich als wahr erweisen würde.

II. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist auch nicht durch die hilfsweise ordentliche Kündigung vom 05.03.2021 mit Ablauf der einschlägigen Kündigungsfrist beendet worden. Deren Wirksamkeit steht das Verbot der ordentlichen Kündigung bei fehlender (tarif)vertraglicher Kündigungserlaubnis gem. § 15 Abs. 3 TzBfG entgegen. Der Vertrag vom 09.05.2018 ist gem. § 11 zeitlich befristet bis maximal zum Ablauf der Spielzeit 2020/2021. Die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ist vertraglich nicht vereinbart.

III. Der beklagte Verein ist zum Widerruf der von ihm in der Pressekonferenz am 25.02.2021 aufgestellten und verbreiteten Tatsachenbehauptungen verpflichtet. Der Anspruch auf den Widerruf der Tatsachen folgt aus § 1004 BGB, § 242 BGB analog i.V.m. § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG.

1. Ehrkränkende Äußerungen begründen für den Verletzten einen quasi-negatorischen Beseitigungsanspruch analog § 1004 Abs. 1 BGB in Form eines Widerrufsanspruches, wenn ein dauernder Störungszustand besteht, der sich für den Verletzten als eine stetig neu fließende und fortwirkende Quelle der Schädigung und Ehrverletzung darstellt und der Widerruf notwendig und geeignet ist, den Störungszustand zu beseitigen (vgl. BAG v. 21.02.1979 - 5 AZR 568/77 - AP BGB § 847 Nr. 13, beck-online).

Voraussetzung ist mithin, dass unter Abwägung der beiderseitigen Belange, vor allem der Schwere des Vorwurfes, der Widerruf zur Beseitigung der Beeinträchtigung erforderlich und dem Verletzer zumutbar ist (*Ring/Grziwotz/Keukenschrijver*, BGB, Sachenrecht, BGB § 1004 Rn. 126, beck-online).

2. Die vorstehenden Voraussetzungen für einen Widerruf liegen sowohl hinsichtlich der Tatsachenbehauptung des beklagten Vereins, der Kläger sei gegen den Trainer handgreiflich geworden (hierzu a)) als auch hinsichtlich der Tatsachenbehauptung, dieser Sachverhalt sei auf Nachfrage des Vorstandes ebenso von weiteren Zeugen vor dem Abhalten der Pressekonferenz am 25. Februar 2021 bestätigt worden (hierzu b)), vor.

a) Die Voraussetzungen für einen Widerrufsanspruch liegen hinsichtlich der Tatsachenbehauptung, der Kläger sei gegen den Trainer handgreiflich geworden vor.

aa) Bei der Aussage, der Kläger sei gegenüber dem Trainer handgreiflich geworden, handelt es sich um eine Tatsachenbehauptung. Der Wahrheitsgehalt der Aussage ist objektiv überprüfbar.

bb) Die Aussage ist unwahr. Der Kläger ist gegenüber dem Trainer, den allgemeinen Bedeutungsgehalt des Wortes „handgreiflich“ zu Grunde gelegt, in der Halbzeitpause des Meisterschaftsspiels am 20.02.2021 nicht handgreiflich geworden. Dies ergab die Beweisaufnahme in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer.

(1) Unter „Handgreiflichkeit“ wird nach der Wortbedeutung im allgemeinen Sprachgebrauch eine körperliche/tätliche Auseinandersetzung (vgl. <https://www.wortbedeutung.info/Handgreiflichkeit/>, letzter Abruf 08.12.2021) mithin ein körperlicher Angriff bzw. eine Gewalttätigkeit mit Schädigungswillen gegen eine andere Person verstanden.

(2) Der Kläger hat nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme den Trainer körperlich nicht angegriffen und keine körperliche Gewalt mit Schädigungswillen gegen ihn ausgeübt.

Zwar haben die Zeugen F., P. und B. ausgesagt, dass der Kläger den Trainer im Brustbereich gepackt und zudem heftig gegen die Brust gestoßen habe und der Kläger aus ihrer Sicht hierbei relativ aggressiv gewirkt habe, der unmittelbar betroffene Zeuge L. selbst hat jedoch eher ein starkes Packen mit der einen Hand an der Brust, nur halb ein Schlag und ein leichtes Rütteln mit der anderen Hand am Arm bezeugt. Die Aussagen dieser Zeugen waren aus Sicht der Kammer durch eine eher eigene

emotionale Wahrnehmung der Situation geprägt. Besonders deutlich wurde dies bei dem Zeugen F., dem während seiner Aussage eine gewisse Erregtheit deutlich anzumerken war.

Hingegen haben die Zeugen R., M., Ma. und D. die Situation in ihren Aussagen so geschildert, dass der Kläger den Trainer die Hand eher auf die Schulter gelegt bzw. an der Schulter gepackt und zu sich herumgezogen habe, aber nicht gestoßen, geschlagen, gerissen oder geschubst habe. Das Verhalten des Klägers haben die Zeugen als emotional, aber nicht als aggressiv beschrieben. Hierbei hat sich aus Sicht der Kammer bei allen Zeugen eine gewisse Tendenz gezeigt, das Verhalten des Klägers bewusst als unproblematisch und unaufgeregt zu schildern. Dass der Kläger in dieser Situation auch emotional und erregt war, wurde dabei durch die Zeugen eher am Rande beiläufig erwähnt.

Anhand der Aussagen dieser Zeugen lässt sich feststellen, dass die dem Trainerbereich zugehörigen Zeugen F., P. und L. das Verhalten des Klägers eher aggressiv und mit schlagenden bzw. stoßenden Bewegungen beschrieben haben, die dem Spielerbereich zugehörigen Zeugen, mit Ausnahme des Zeugen P., das Verhalten des Klägers zwar als emotional bezeichnet, jedoch nur ein Packen im Schulter-/Brustbereich beschrieben haben.

Vor diesem Hintergrund dieser gewissen Lagerbildung der Zeugen kam aus Sicht der Kammer der Aussage des als Physiotherapeut tätigen Zeugen S. besondere Bedeutung zu. Dieser beschrieb aus Sicht der Kammer das von ihm Wahrgenommene sehr ruhig und sachlich und sehr detailliert. Auf Nachfragen ließ er sich Zeit, versuchte sich bestmöglich zu erinnern, kontrollierte seine erste Erinnerung durch erneute Überlegung. Er schilderte das Verhalten des Klägers als ein festes Greifen mit der rechten Hand an die Schulterseite des Trainers und ein anschließendes direktes Gegenüberstehen. Ein Ziehen, Schütteln, Stoßen oder Schlagen verneinte der Zeuge.

Vor dem Hintergrund dieser sachlichen, ruhigen und detaillierten Schilderung des Zeugen S. ist die Kammer letztlich zu der Überzeugung gelangt, dass der Kläger den Trainer mit seiner rechten Hand im Schulter-/Brustbereich gepackt hat und ihm sodann unmittelbar Kopf an Kopf gegenüberstand, es jedoch weder ein Schlagen, Ziehen, Schütteln oder Stoßen des Klägers gab. Ein solches feste Packen einer anderen

Person stellt aus Sicht der Kammer noch keinen körperlichen bzw. gewalttätigen Angriff, mithin keine Handgreiflichkeit, dar. Die durch den beklagten Verein aufgestellte Tatsachenbehauptung, der Kläger sei gegen den Trainer Handgreiflich geworden, vermittelt demnach der Öffentlichkeit ein falsches Bild von den Geschehnissen in der Halbzeitpause am 20.02.2021 und ist daher unwahr.

cc) Durch die unwahre Tatsachenbehauptung des beklagten Vereins ist ein Störungszustand entstanden, dessen Wirkung andauert.

(1) Durch die unwahre Tatsachenbehauptung des beklagten Vereins ist ein Störungszustand entstanden. Der Kläger ist in der Folge der Verbreitung der Tatsachenbehauptung in der Öffentlichkeit als gewalttätiger, schlagender Spieler wahrgenommen worden. Dies zeigt sich eindrucksvoll an der Reaktion der Presse auf die Mitteilung des beklagten Vereins in den folgenden Tagen. In der Pressenlandschaft erschienen am 25.02.2021 Berichterstattungen, wonach der Kläger seinen Trainer „attackiert“, „geschlagen“, „tätlich angegriffen“ habe. Diese Wahrnehmung der Person des Klägers in der Öffentlichkeit beeinträchtigt sein aus Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG folgendes allgemeines Persönlichkeitsrecht erheblich.

(2) Der Störungszustand dauert auch weiterhin an. Das Stigma des gewalttätigen Fußballspielers hat dazu geführt, dass der Kläger zunächst – erstmals in seiner Karriere – vereinslos war und sodann seine Profikarriere in der 3. Bundesliga nur im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses fortsetzen konnte.

dd) Der Widerruf ist notwendig und geeignet, den Störungszustand zu beseitigen. Nur durch den Widerruf der unwahren Tatsachenbehauptung, der Kläger sei gegen seinen Trainer handgreiflich geworden, kann die Reputation des Klägers in der Öffentlichkeit wiederhergestellt werden. Die Veröffentlichung des Widerrufs auf der Homepage des beklagten Vereins unter der Rubrik „Startseite Allgemein“ ist zur Beseitigung des Störungszustandes auch geeignet.

b) Die Voraussetzungen für einen Widerrufsanspruch auch hinsichtlich der Tatsachenbehauptung, dieser Sachverhalt – d.h. die Handgreiflichkeit – sei auf Nachfrage des Vorstandes ebenso von weiteren Zeugen vor dem Abhalten der Pressekonferenz am 25. Februar 2021 bestätigt worden, vor.

aa) Bei der Aussage, dieser Sachverhalt sei auf Nachfrage des Vorstandes ebenso von weiteren Zeugen vor dem Abhalten der Pressekonferenz am 25. Februar 2021 bestätigt worden handelt es sich um eine Tatsachenbehauptung. Der Wahrheitsgehalt der Aussage ist objektiv überprüfbar.

bb) Die Aussage ist unwahr. Durch die Beklagte ist zum konkreten Zeitpunkt und zum konkreten Inhalt der Zeugenaussagen, die vor dem 25.02.2021 erfolgt sein sollen, nicht vorgetragen worden. Der Vortrag der Beklagten zum Inhalt der Zeugenaussagen bezieht sich auf Zeugenaussagen, die erst Anfang März 2021 erfolgt und verschriftlicht worden sind. Die Kammer konnte mithin nicht davon ausgehen, dass am 25.02.2021 bereits Zeugenaussagen vorlagen, die eine Handgreiflichkeit im Wortsinne bestätigt hätten.

cc) Auch durch diese unwahre Tatsachenbehauptung des beklagten Vereins ist ein Störungszustand entstanden, dessen Wirkung andauert und nur durch einen Widerruf beseitigt werden kann. Der Inhalt der Tatsachenbehauptung perpetuiert die Wahrnehmung des Klägers in der Öffentlichkeit als gewalttätige Person.

IV. Dem Kläger steht gegen den beklagten Verein dem Grunde nach aber nur in der durch das Gericht zuerkannten Höhe ein Anspruch auf Ersatz immateriellen Schadens zu. Dieser folgt aus § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG.

1. Der Anspruch besteht dem Grunde nach.

a) Eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts begründet einen Anspruch auf eine Geldentschädigung, wenn es sich um einen schwerwiegenden Eingriff handelt und die Beeinträchtigung nicht in anderer Weise befriedigend ausgeglichen werden kann. Ob dies der Fall ist, hängt insbesondere von der Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner von Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie von dem Grad seines Verschuldens ab (BGH, Urteil vom 5. 10. 2004 - VI ZR 255/03 - NJW 2005, 215, beck-online).

b) Unter Anwendung dieser rechtlichen Grundsätze erweist sich der Eingriff in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers als schwerwiegend und nicht auf andere Weise befriedigend ausgleichbar.

Der Kläger ist in der Folge der Verbreitung der Tatsachenbehauptung, er sei gegenüber seinem Trainer handgreiflich geworden, in der Öffentlichkeit als gewalttätiger, schlagender Spieler wahrgenommen worden. Dies zeigt sich eindrucksvoll an den Berichterstattungen in der Presselandschaft, wonach der Kläger seinen Trainer „attackiert“, „geschlagen“, „tätlich angegriffen“ habe und die Aufrufe des Spielerprofils des Klägers auf der Internetseite „transfermarkt.de“. Infolge dieser Wahrnehmung des Klägers in der Öffentlichkeit ist es ihm bis zum Zeitpunkt dieser Entscheidung, also bisher für mehr als sechs Monate, nicht gelungen, seinen von ihm erlernten Beruf als Profifußballspieler wie zuvor auszuüben. Die Fortsetzung seiner Karriere war ihm nach seinen Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer nur möglich, indem er das Angebot eines Vereins aus der 3. Bundesliga annahm, im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses für diesen tätig zu werden und seinen Lebensunterhalt durch Aufnahme einer anderweitigen Tätigkeit zu finanzieren. Der Vergleich mit der zuletzt bei dem beklagten Verein bezogenen Vergütung zeigt die massiven wirtschaftlichen Einschnitte, die der Kläger hinnehmen musste, um den von ihm in Ausübung seines Allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewählten Beruf überhaupt weiter ausüben zu können. Darüber hinaus hat sich die Veröffentlichung der behaupteten Tatsachen durch den beklagten Verein und die hieraus folgende Wahrnehmung der Person des Klägers in der breiten Öffentlichkeit sich bis in sein privates Alltagsleben hinein ausgewirkt. So wurde der Kläger nach seinen Ausführungen bei einem Zahnarztbesuch durch eine der Zahnarthelferinnen mit den Worten angesprochen, „er sähe gar nicht aus wie ein Schläger“. Die schwerwiegende Beeinträchtigung des aus Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG folgenden allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers kann vor diesem Hintergrund nur durch Zahlung einer immateriellen Entschädigung befriedigend ausgeglichen werden.

2. Der Anspruch besteht der Höhe nach nur bis zu dem durch das Gericht zuerkannten Betrag.

a) Bei der Bemessung der in das Ermessen des Gerichts gestellten Höhe der immateriellen Entschädigung ist zu Gunsten des Klägers die vorstehend dargelegte

Schwere der Beeinträchtigung seines Allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch die Veröffentlichung des beklagten Vereins am 25.02.2021 zu berücksichtigen, als auch die Tatsache, dass der beklagte Verein auch am 26.02.2021, trotz erkennbarer Überinterpretation der tatsächlichen Geschehnisse durch die Presse, in einem Zeitungsinterview nicht die Gelegenheit zur Klarstellung nutzte, dass der Kläger seinen Trainer nicht geschlagen hat. Zu Lasten des Klägers ist zu berücksichtigen, dass er durch sein Verhalten in der Halbzeitpause des Meisterschaftsspiels am 20.02.2021 wesentlich zum folgenden Geschehensverlauf beigetragen hat. Hätte er es bei einer ausschließlich verbalen Kritik gegenüber seinem Trainer belassen, eine in dieser Situation angemessene körperliche Distanz zum Trainer gewahrt und diesen nicht unter Verletzung seiner eigenen arbeitsvertraglichen Fürsorgepflichten im Brust-/Schulterbereich fest gepackt, wäre es wohl nicht zur Verbreitung der verfahrensgegenständlichen Tatsachenbehauptungen gekommen.

Der Kläger ist durch den beklagten Verein auch nicht Opfer von „Mobbing“ geworden. Der nicht rechtstechnisch zu verstehende Begriff „Mobbing“ umschreibt die Schaffung eines durch „Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld“ durch andere Personen (BAG v. 25. 10. 2007 - 8 AZR 593/06 NZA 2008, 223, beck-online). Die durch den Kläger vorgetragenen Geschehnisse im Vorfeld des Spiels am 20.02.2021, insbesondere die öffentlichen Äußerungen von Verantwortlichen des beklagten Vereins über den Charakter der Mannschaft und die Reaktionen nach dem Interview des Klägers gegenüber diesem, lassen in der Gesamtschau nicht den Schluss zu, es wäre durch den beklagten Verein ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen worden.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Umstände ist ein Betrag i.H.v. 10.000,00 EUR für einen befriedigenden Ausgleich der schwerwiegenden Beeinträchtigung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers ausreichend.

b) Ein der Höhe nach weitergehender Anspruch auf Ersatz immateriellen Schadens steht dem Kläger auch aus anderem Rechtsgrund, etwa etwaiger Fürsorgepflicht- oder Datenschutzverstöße, nicht zu.

V. Der Kläger kann von dem beklagten Verein gem. § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. § 7 Ziff. 5 des Vertrags vom 09.05.2018 i.V.m. § 615 S. 1 BGB die Zahlung von Annahmeverzugslohn für den Zeitraum 06.03.2021 bis 31.03.2021 in Höhe von 5.032,26 EUR brutto abzüglich des für den Monat März 2021 erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.999,40 EUR, sowie für die Monate April, Mai und Juni 2021 in Höhe von 6.000,00 EUR brutto abzüglich des je Monat erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von je 2.307,00 EUR, jeweils nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 07.08.2021 verlangen.

1. Der Anspruch besteht dem Grunde nach. Zwischen den Parteien bestand in diesem Zeitraum ein Arbeitsverhältnis. Die außerordentlich fristlose Kündigung vom 05.03.2021 hat das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht beendet. Insoweit wird auf die vorstehenden Ausführungen zur Wirksamkeit der streitgegenständlichen Kündigung Bezug genommen. Der beklagte Verein hat den Kläger nicht beschäftigt. Ein Angebot der Arbeitsleistung durch den Kläger war aufgrund der erklärten außerordentlichen fristlosen Kündigung gem. § 296 BGB entbehrlich.

2. Der Anspruch besteht auch der Höhe nach. Diese ist zwischen den Parteien nicht streitig.

3. Der Zinsanspruch folgt aus § 291 ZPO.

VI. Der Kläger kann von dem beklagten Verein gem. § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. § 7 Ziff. 3 des Vertrags vom 09.05.2018 i.V.m. den Regelungen zur Mannschafts- bzw. Punktprämie für die Saison 2020/2021 i.V.m. § 615 S. 1 BGB die Zahlung von Annahmeverzugslohn auch hinsichtlich der Punktprämie i.H.v. 3.000,00 EUR brutto nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 07.08.2021 verlangen.

1. Der Anspruch besteht dem Grunde nach.

a) Die Voraussetzungen des Annahmeverzugs liegen vor. Zwischen den Parteien bestand bis zum 30.06.2021 ein Arbeitsverhältnis. Mit der am 21.02.2021 erfolgten Freistellung des Klägers vom Spielbetrieb durch den Vorstand des beklagten Vereins hat der beklagte Verein erstmalig und in der Folge sodann durchgehend bis zum

30.06.2021 auf die Annahme der Arbeitsleistung des Klägers als Vertragsfußballspieler verzichtet. Ob die Freistellung berechtigt oder unberechtigt erfolgte, ist für das Entstehen des Annahmeverzugslohnanspruchs dem Grunde nach irrelevant. Insoweit ist allein maßgeblich, dass der beklagte Verein auf die Annahme der Arbeitsleistung des Klägers verzichtet hat. Ein Angebot der Arbeitsleistung durch den Kläger war nach der Freistellung und der in der Folge ausgesprochenen Kündigung gem. § 296 BGB entbehrlich.

b) Der geschuldete Annahmeverzugslohn umfasst dem Grunde nach auch die Punktprämie.

Nach § 615 S. 1 BGB hat ein Arbeitgeber für die Zeit des Annahmeverzuges die für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste vereinbarte Vergütung zu zahlen. Dabei sind alle Entgeltbestandteile zu berücksichtigen (vgl. BAG, 18.09.2002, 1 AZR 668/01). Dazu zählen auch erfolgs- bzw. leistungsabhängige Vergütungsbestandteile, wie eine Punktprämie im professionellen Fussball (vgl. mit ausführlicher Begründung, LAG Hamm Ur. v. 11.10.2011 – 14 Sa 543/11, BeckRS 2011, 77471, beck-online).

2. Der Anspruch besteht auch in der geltend gemachten Höhe.

a) 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. Fehlt es an Anhaltspunkten für die Höhe des mutmaßlich erzielten Entgeltes, ist dieses nach § 287 Abs. 2 ZPO zu schätzen. Dies gilt auch für den leistungsabhängigen Verdienst, weil dieser Schwankungen unterliegt (vgl. LAG Schleswig-Holstein, 10. 01.2006, 2 Sa 307/05, NZA-RR 2006, 301) Dabei kann die vom Arbeitnehmer bis zum Beginn des Annahmeverzugs erzielte Vergütung einen Anhaltspunkt liefern (vgl. LAG Hamm Ur. v. 11.10.2011 – 14 Sa 543/11, BeckRS 2011, 77471, beck-online).

b) Unter Anwendung dieser rechtlichen Grundsätze liegen die Voraussetzungen für einen auch die Punktprämie umfassenden Annahmeverzugslohnanspruch auch hinsichtlich der geltend gemachten Anspruchshöhe vor. Der Kläger kann für die im streitgegenständlichen Zeitraum durch die 1. Herrenmannschaft erzielten 15 Punkte eine Punktprämie in Höhe von 200,00 EUR je Punkt verlangen.

aa) Die sich aus den Regelungen zur Mannschafts- bzw. Punktprämie für die Saison 2020/2021 ergebenden zuschauerbezogenen Voraussetzungen für eine Punkteprämie in Höhe von 200,00 EUR je Punkt liegen für den streitgegenständlichen Zeitraum vor. Einwände gegen diese Annahme hat der beklagte Verein nicht erhoben.

bb) Bei der in Anwendung des § 287 Abs. 2 ZPO anzustellenden Prognose ist mit weit überwiegender Wahrscheinlichkeit auch davon auszugehen, dass der Kläger bei einer Fortsetzung seiner vertraglich geschuldeten Tätigkeit als Vertragsfußballspieler über den Zeitpunkt der erstmaligen Freistellung hinaus bis zum Ende der Spielzeit 2020/2021 während der verbliebenen Meisterschaftsspiele jeweils zum Mannschaftskader gehört hätte und damit auch die spielerbezogenen Voraussetzungen für die Punkteprämie vorgelegen hätten

In der Spielzeit 2020/2021 verpasste der Kläger lediglich die ersten beiden Spieltage verletzungsbedingt und absolvierte sodann jedes Spiel bis zu seiner Freistellung am 21.02.2021. Bis zu diesem Zeitpunkt war der Kläger mithin absoluter Leistungsträger der Mannschaft, stand in jedem von ihm absolvierten Spiel in der Startaufstellung und war zum Zeitpunkt der Freistellung verletzungsfrei. Plausible Gründe, dass der Kläger bis zum Saisonende plötzlich aus sportlichen Gründen nicht mehr gespielt hätte, sind vor diesem Hintergrund nicht ersichtlich.

Aus diesen Gründen ist auch davon auszugehen, dass der Kläger am Meisterschaftsspiel am 03.05.2021 gegen H. R. zum Mannschaftskader gehört hätte, hätte die Beklagte ihn nicht freigestellt. Die Gründe für die Freistellung lagen nicht im sportlichen Bereich. Wäre er nicht freigestellt worden, ist mit weit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass er gespielt hätte.

3. Der Zinsanspruch folgt aus § 291 ZPO.

VII. Der Kläger kann von dem beklagten Verein gem. § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. § 7 Ziff. 4 des Vertrags vom 09.05.2018 i.V.m. § 615 S. 1 BGB die Zahlung von Annahmeverzugslohn auch hinsichtlich der individuellen Auflaufprämie i.H.v. 4.200,00 EUR brutto nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 07.08.2021 verlangen.

1. Der Anspruch besteht dem Grunde nach. Die allgemeinen Voraussetzungen des Annahmeverzugslohnanspruchs liegen vor. Insoweit wird auf die vorstehenden Ausführungen zum Grundgehalt Bezug genommen. Der Annahmeverzugslohnanspruch umfasst auch die individuelle Auflaufprämie als erfolgs- bzw. leistungsabhängiger Vergütungsbestandteil. Gründe, warum eine Auflaufprämie insoweit rechtlich abweichend von einer Punkteprämie zu beurteilen wäre, sind nicht ersichtlich. Die Auflaufprämie knüpft unmittelbar an die Leistung des Vertragsfußballspielers an und vergütet diese.

2. Der Anspruch besteht auch der Höhe nach. Bei der in Anwendung des § 287 Abs. 2 ZPO anzustellenden Prognose ist mit weit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass der Kläger bei einer Fortsetzung seiner vertraglich geschuldeten Tätigkeit als Vertragsfußballspieler über den Zeitpunkt der erstmaligen Freistellung hinaus bis zum Ende der Spielzeit 2020/2021 während der verbliebenen Meisterschaftsspiele jeweils zum Mannschaftskader gehört, in der Startelf gestanden und für mindestens 45 Minuten an jedem Meisterschaftsspiel teilgenommen hätte.

Auch insoweit ist relevant, dass der Klägerin in der Spielzeit 2020/2021 lediglich die ersten beiden Spieltage verletzungsbedingt fehlte und sodann jedes Spiel bis zu seiner Freistellung am 21.02.2021. in der Startaufstellung und über 45 Minuten hinaus absolvierte. Plausible Gründe, dass der Kläger bis zum Saisonende plötzlich aus sportlichen Gründen nicht mehr in der Startaufstellung gestanden und mindestens 45 Minuten gespielt hätte, sind vor diesem Hintergrund nicht ersichtlich. Die Annahme des beklagten Vereins, dass der Kläger als absoluter Leistungsträger ausgerechnet im Abstiegskampf weniger Einsatzzeiten als bisher erhalten hätte, war für die Kammer nicht durch geeignete Indizien objektivierbar.

Aus diesen Gründen ist auch davon auszugehen, dass der Kläger am Meisterschaftsspiel am 27.02.2021 gegen den H. F. zum Mannschaftskader gehört, in der Startaufstellung gestanden und mindestens 45 Minuten gespielt hätte. Die Gründe für die Freistellung lagen nicht im sportlichen Bereich. Der Trainer hätte den Kläger gar nicht aufstellen können, da er zu diesem Zeitpunkt bereits durch die Vereinsführung vom Spielbetrieb ausgeschlossen war. Wäre er nicht freigestellt worden, ist mit weit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass er gespielt hätte.

3. Der Zinsanspruch folgt aus § 291 ZPO.

VIII. Der Kläger kann von dem beklagten Verein gem. § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. § 7 Ziff. 8 des Vertrags vom 09.05.2018 i.V.m. § 615 S. 1 BGB die Zahlung von Annahmeverzugslohn auch hinsichtlich der Einmalzahlung i.H.v. 5.000,00 EUR brutto nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 07.08.2021 verlangen.

1. Der Anspruch besteht dem Grunde nach. Die allgemeinen Voraussetzungen des Annahmeverzugslohnanspruchs liegen vor. Insoweit wird auf die vorstehenden Ausführungen zum Grundgehalt Bezug genommen. Der Annahmeverzugslohnanspruch umfasst auch die Einmalzahlung für mindestens 30 Pflichtspieleinsätze als erfolgs- bzw. leistungsabhängiger Vergütungsbestandteil. Gründe, warum eine solche Einmalzahlung insoweit rechtlich abweichend von einer Punkteprämie zu beurteilen wäre, sind nicht ersichtlich. Auch eine Einmalzahlung bei einer bestimmten Mindestanzahl von Pflichtspieleinsätzen knüpft unmittelbar an die Leistung des Vertragsfußballspielers an und vergütet diese.

2. Der Anspruch besteht auch in der geltend gemachten Höhe. Bei der in Anwendung des § 287 Abs. 2 ZPO anzustellenden Prognose ist mit weit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass der Kläger bei einer Fortsetzung seiner vertraglich geschuldeten Tätigkeit als Vertragsfußballspieler über den Zeitpunkt der erstmaligen Freistellung hinaus bis zum Ende der Spielzeit 2020/2021 an den verbliebenen Meisterschaftsspielen im geforderten zeitlichen Mindestumfang teilgenommen hätte. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Ausführungen zur Punkte- und Auflaufprämie Bezug genommen.

3. Der Zinsanspruch folgt aus § 291 ZPO.

B.

Der gem. § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzende Urteilsstreitwert ergibt sich unter Berücksichtigung eines Vierteljahresbruttoverdienstes in Höhe von 18.000,00 EUR für die Kündigungsschutzanträge in entsprechender Anwendung des § 42 Abs. 2 S.1 GKG,

unter Berücksichtigung eines pauschal in Ansatz gebrachten Wertes für das Widerrufsbegehren von 2.500,00 EUR je Tatsachenbehauptung, gesamt 5.000,00 EUR, sowie unter Berücksichtigung der Höhe der jeweils eingeklagten Zahlungsbeträge gem. § 3 ff. ZPO. Der Gebührenstreitwert beträgt unter ergänzender Berücksichtigung des durch einvernehmliche Erledigungserklärung erledigten Teils des Streitgegenstandes 83.814,86 EUR.

Die Kosten hinsichtlich des durch dieses Urteil in der Hauptsache entschiedenen Teils des Streitgegenstandes tragen die Parteien entsprechend dem Anteil an ihrem Obsiegen- und Unterliegen gem. § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 S. 1 ZPO. Zu Lasten des Klägers war insoweit zu berücksichtigen, dass er hinsichtlich des Anspruchs auf Ersatz immateriellen Schadens in Höhe von 20.000,00 EUR unterlegen ist, was einem Anteil am Gebührenstreitwert von 23,86 % entspricht. 76,14 % der Kosten waren mithin durch den beklagten Verein zu tragen.

Die Kosten hinsichtlich des durch einvernehmliche Erledigungserklärung der Parteien erledigten Teils des Streitgegenstandes trägt in entsprechender Anwendung des § 91a Abs. 1 ZPO die Beklagte, da sie gegen die Klagforderung insoweit keine Einwände erhoben und sie vollumfänglich erfüllt hat.

Der Vorsitzende

...