



Aegidius Vogt

# **Befristungs- und Optionsvereinbarungen im professionellen Mannschaftssport**

Unter besonderer Berücksichtigung des Berufsfußballs

# Befristungs- und Optionsvereinbarungen im professionellen Mannschaftssport

# **Europäische Hochschulschriften**

European University Studies

Publications Universitaires Européennes

## **Reihe II      Rechtswissenschaft**

Series II      Law

Série II      Droit

Band/Volume    **5438**

Aegidius Vogt

**Befristungs- und  
Optionsvereinbarungen  
im professionellen  
Mannschaftssport**

Unter besonderer Berücksichtigung  
des Berufsfußballs

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Gießen, Univ., Diss., 2011

D 26

ISSN 0531-7312

**ISBN 978-3-653-02904-8 (E-Book)**

**DOI 10.3726/978-3-653-02904-8**

**ISBN 978-3-631-60806-7 (Print)**

© Peter Lang GmbH

Internationaler Verlag der Wissenschaften

Frankfurt am Main 2013

Alle Rechte vorbehalten.

PL Academic Research ist ein Imprint der Peter Lang GmbH.

Peter Lang – Frankfurt am Main · Berlin · Bruxelles · New York · Oxford · Warszawa · Wien

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

[www.peterlang.de](http://www.peterlang.de)

# Vorwort

Diese Untersuchung wurde vom Fachbereich Rechtswissenschaft der Justus-Liebig-Universität Gießen im Wintersemester 2010/2011 als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Literatur wurden bis Dezember 2012 berücksichtigt.

Herrn Professor Dr. Martin Gutzeit gilt mein besonderer Dank sowohl für die Heranführung an das Thema der Arbeit als auch für die hervorragende wissenschaftliche Förderung und Betreuung des Vorhabens.

Weiter möchte ich Herrn Professor Dr. Wolf-Dietrich Walker für die Erstellung des Zweitgutachtens sowie für wertvolle Hinweise und Anregungen danken.

Daneben gebührt auch Herrn Professor Dr. Klaus Vieweg Dank, der es mir ermöglichte, an der 9. Interuniversitären Tagung Sportrecht als Referent teilzunehmen und dort im Kreise renommierter Sportrechtler interessante und weiterführende Diskussionen führen zu können.

Mein inniger Dank geht an meine lieben Eltern, Jonanna Maxi Mayer und Gerold Vogt, die mich stets auf meinen Wegen unterstützt und gefördert haben.

München, im Dezember 2012

Aegidius Vogt



# Inhaltsübersicht

Einleitung .....	15
1. Teil: Befristungen und Bedingungen .....	21
I. Einführung .....	21
II. Sachgrundlose Befristung von Sportarbeitsverhältnissen .....	23
III. Sachgrundbefristung von Arbeitsverhältnissen mit Trainern .....	36
IV. Sachgrundbefristung von Arbeitsverhältnissen mit Spielern .....	75
V. Lösungsansatz: Besonderheiten des professionellen Mannschafts- sports als eigenständiger, ungeschriebener Sachgrund .....	92
VI. Kettenbefristungen .....	111
VII. Auflösende Bedingungen .....	113
VIII. Eigenständige gesetzliche Regelung für befristete Arbeits- verhältnisse im Profisport?.....	135
IX. Zusammenfassung 1. Teil.....	137
2. Teil: Optionsvereinbarungen .....	139
I. Einführung .....	139
II. Einseitige Verlängerungsoptionen .....	140
III. Zweiseitige Verlängerungsoptionen .....	180
IV. Sonstige Optionsvereinbarungen .....	187
V. Zusammenfassung 2. Teil.....	196
Gesamtergebnis der Arbeit .....	199
Literaturverzeichnis .....	201



# Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	15
1. Teil: Befristungen und Bedingungen .....	21
I. Einführung .....	21
II. Sachgrundlose Befristung von Sportarbeitsverhältnissen .....	23
1. Neueinstellung (§ 14 Abs. 2 TzBfG).....	23
2. Altersbefristung (§ 14 Abs. 3 TzBfG) .....	25
a) Europarechtliche Vorgaben .....	26
b) Befristungsfeindlichkeit geringfügiger Beschäftigung .....	30
c) Altersbefristung und AGG.....	32
d) Zwischenergebnis .....	35
3. Ergebnis zu II. ....	36
III. Sachgrundbefristung von Arbeitsverhältnissen mit Trainern .....	36
1. Vertretung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG).....	36
a) Vorübergehender Bedarf.....	36
b) Überbrückungsbefristung .....	37
2. Erprobung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG).....	39
3. Wunsch des Trainers (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG).....	41
4. Weitere Sachgründe nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG.....	42
5. Drittmittelfinanzierung / Projektbefristung (§ 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG).....	44
6. Höhe des Gehalts.....	47
7. Branchenüblichkeit .....	48
8. Faktische Unkündbarkeit .....	49
9. Abfindungszahlung (leitender Angestellter) .....	53
10. „Verschleiß“ des Trainers .....	56
a) Begrifflichkeit und Einordnung .....	56
b) Rechtsprechung des BAG.....	58
aa) Entscheidung des BAG vom 19.06.1986.....	58
bb) Entscheidung des BAG vom 29.10.1998.....	59
cc) Entscheidung des BAG vom 15.04.1999.....	60
dd) Stellungnahme zur höchstrichterlichen Rechtsprechung ....	60
(1) Berücksichtigung von Drittinteressen .....	61

(2) Anwendbarkeit der Rechtsprechung auf Mannschaftstrainer .....	63
c) Verschleißargumente im Schrifttum.....	63
aa) Verschleißgefahr im Verhältnis Trainer – Mannschaft .....	64
bb) Verschleißgefahr im Verhältnis Trainer – andere Dritte (Fans/Medien).....	65
cc) Insbesondere: Vergleichbarkeit mit dem Unterhaltungsgewerbe / Abwechslungsbedürfnis des Publikums .....	67
dd) Erfolgsorientierung der Trainertätigkeit / Gefahr nachlassenden Erfolges .....	69
(1) Vergleichbarkeit mit den Befristungsgrundsätzen im Bühnenbereich .....	69
(2) Verlagerung des Unternehmerrisikos .....	70
(3) Ausweg: Bedingter Fortsetzungsanspruch?.....	71
ee) Zusammenfassung .....	73
11. Lösungsansätze im Schrifttum .....	73
12. Ergebnis zu III.....	75
IV. Sachgrundbefristung von Arbeitsverhältnissen mit Spielern .....	75
1. Hintergrund .....	75
2. Vertretung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG).....	77
3. Erprobung (§ 14 Abs.1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG) .....	78
4. Ernsthafter Wunsch des Spielers als Rechtfertigungsgrund (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG) .....	78
5. Weitere Sachgründe nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG.....	79
6. Höhe des Gehalts .....	79
7. Vergleichbarkeit mit dem Unterhaltungsbereich / Abwechslungsbedürfnis des Publikums.....	80
a) Meinungsstand .....	80
b) Rechtsprechung des BAG zum Bereich Bühnen und Medien ...	82
c) Zwischenergebnis .....	85
8. Fluktuation .....	85
9. Nachlassende Motivation der Spieler.....	86
10. Flexibilitäts Gesichtspunkte.....	87
11. Nachlassende Leistungsfähigkeit der Spieler / Problematik bei Anwendung des KSchG .....	88
12. Ergebnis zu IV. ....	91
V. Lösungsansatz: Besonderheiten des professionellen Mannschaftssports als eigenständiger, ungeschriebener Sachgrund ....	92
1. Einführung .....	92

2.	Prüfungskriterien für den Sachgrund .....	94
	a) Art des Arbeitsvertrages .....	96
	b) Stellung des Profisportlers im Verein (leitender Angestellter?)	96
	aa) Trainer.....	97
	bb) Spieler .....	98
	c) Üblichkeit der Befristung im professionellen Mannschaftssport .....	98
	d) Entgelthöhe.....	99
	e) Transparenzgebot .....	101
	f) Verlagerung von Auftrags- und Beschäftigungsrisiken .....	102
	g) Verfassungsrechtliche Wertungen .....	102
	h) Europarechtliche Wertungen .....	105
	aa) Trainer.....	107
	bb) Spieler .....	107
	i) Sonstige Interessen .....	108
	aa) Konkurrenzfähigkeit .....	109
	bb) Verhandlungspartitat.....	109
	j) Zwischenergebnis .....	110
3.	Zusammenfassung und Ergebnis zu V.....	110
VI.	Kettenbefristungen .....	111
VII.	Auflösende Bedingungen .....	113
	1. Einführung .....	113
	2. Gleicher Prüfungsmaßstab .....	115
	3. Spezielle Erfordernisse .....	116
	4. Beispiele auflösender Bedingungen im professionellen Mannschaftssport und deren Zulässigkeit.....	118
	a) Lizenzentzug .....	118
	aa) Umgehung des Kündigungsschutzes .....	118
	bb) Abwälzung des unternehmerischen Risikos .....	120
	cc) Wunsch des Sportlers als tauglicher Sachgrund .....	122
	dd) Zwischenergebnis .....	123
	b) Abstiegsklausel .....	123
	aa) Interesse/Wunsch des Sportlers .....	124
	bb) Grundlegende wirtschaftliche und sportliche Veränderungen .....	126
	cc) Zwischenergebnis .....	128
	c) Insolvenz .....	128
	d) Wegfall der Publikumsgunst .....	129
	e) Ausbleibender sportlicher Erfolg / fehlende Finanzmittel .....	130
	f) Suspendierung durch den Verein .....	131

5. Ergebnis zu VII. ....	134
VIII. Eigenständige gesetzliche Regelung für befristete Arbeits- verhältnisse im Profisport? .....	135
IX. Zusammenfassung 1. Teil .....	137
2. Teil: Optionsvereinbarungen .....	139
I. Einführung .....	139
II. Einseitige Verlängerungsoptionen .....	140
1. Verstoß gegen Art. 45 AEUV .....	141
a) Anwendbarkeit .....	141
b) Eingriff .....	143
c) Rechtfertigung .....	144
d) Umgehung der Bosman-Rechtsprechung .....	146
e) Zwischenergebnis .....	148
2. Verstoß gegen europäisches Wettbewerbsrecht (Art. 101 f. AEUV) .....	149
a) Anwendbarkeit auf den professionellen Mannschaftssport .....	149
b) Optionen als Wettbewerbsverstoß .....	150
c) Ergebnis .....	152
3. §§ 138 Abs. 1, 242 BGB i.V.m. Art. 12 Abs. 1 GG .....	152
a) Anwendbarkeit .....	152
b) Schutzbereich und Eingriff .....	153
c) Verhältnismäßigkeit .....	154
d) Zwischenergebnis .....	156
4. § 622 Abs. 6 BGB .....	156
a) Verstoß gegen den allgemeinen Grundsatz des Verbots von Kündigungserschwerungen .....	156
b) Rechtsfolge eines Verstoßes gegen § 622 Abs. 6 BGB .....	161
c) Zwischenergebnis .....	165
5. Verstoß gegen §§ 305 ff. BGB .....	165
a) Anwendbarkeit der §§ 305 ff. BGB .....	165
b) Überraschende Klausel (§ 305c Abs. 1 BGB) .....	167
c) Inhaltskontrolle (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB) .....	169
aa) Leitlinien der Angemessenheitskontrolle .....	169
bb) Angemessenheit einseitiger Verlängerungsklauseln .....	170
(1) Häufigkeit und Dauer der Vertragsverlängerung / Gesamtlaufzeit des Vertrags .....	170
(2) Kompensation .....	171
(3) Gerechte Risikoverteilung .....	172
(4) Stellung des Spielers .....	173

	(5) Verkehrssitte .....	173
	(6) Verfassungsrechtliche Wertungen .....	174
	(7) Verbot einseitiger Kündigungserschwerungen .....	175
	(8) Weitere Kriterien .....	175
	d) Besonderheiten des Arbeitsrechts, § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB....	175
	e) Zwischenergebnis .....	176
	6. Umgehung von § 15 Abs. 4 TzBfG.....	176
	7. Zulässige Ausübungsfrist.....	178
	8. Exkurs: Verstoß gegen Verbandsregeln .....	179
	9. Ergebnis zu II.....	180
III.	Zweiseitige Verlängerungsoptionen .....	180
	1. Verstoß gegen Art. 45 AEUV und Art. 12 GG .....	181
	2. Verstoß gegen § 622 Abs. 6 BGB.....	182
	3. Verstoß gegen §§ 305 ff. BGB.....	182
	4. Vergleich mit Regelungen im Bühnenbereich .....	183
	5. Umgehung des § 15 Abs. 4 TzBfG .....	184
	6. Zulässige Ausübungsfrist .....	186
	7. Exkurs: Vereinbarkeit mit Verbandsrecht .....	186
	8. Ergebnis zu III.....	186
IV.	Sonstige Optionsvereinbarungen .....	187
	1. Einsatzabhängige Verlängerungsklauseln .....	187
	a) § 622 Abs. 6 BGB.....	187
	b) § 307 Abs. 1 BGB.....	188
	aa) Anwendbarkeit der §§ 305 ff. BGB.....	188
	bb) Inhaltskontrolle, § 307 Abs. 1 BGB.....	189
	(1) Einseitige Bevorzugung des Klubs .....	189
	(2) Verleitung zum Vertragsbruch .....	190
	(3) Einseitige Einflussnahme durch den Verein.....	191
	(4) Gerechte Risikoverteilung .....	191
	(5) Stellung des Spielers.....	192
	(6) Verkehrssitte .....	192
	(7) Verfassungsrechtliche Wertungen .....	192
	(8) Verbot einseitiger Kündigungserschwerungen .....	193
	(9) Zwischenergebnis .....	193
	c) Verhinderung / Herbeiführung des Bedingungseintritts, § 162 BGB.....	193
	aa) Verhinderung des Bedingungseintritts durch den Verein....	194
	bb) Verhinderung des Bedingungseintritts durch den Spieler....	194
	cc) Zwischenergebnis .....	195
	d) Ergebnis.....	195

2. Leistungsabhängige Verlängerungsklauseln .....	195
V. Zusammenfassung 2. Teil .....	196
Gesamtergebnis der Arbeit .....	199
Literaturverzeichnis .....	201

# Einleitung

Der Sport im Allgemeinen – Breitensport wie Spitzensport – ist ein unverzichtbares Element unserer Gesellschaft.<sup>1</sup> Dem Spitzen- bzw. Profisport kommt im Wirtschafts- und Gesellschaftsleben eine ganz besondere Bedeutung zu. Er hat sich in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich zu einem eigenen Wirtschaftszweig entwickelt. Die Erträge und die Anzahl der im Profisport bestehenden Arbeitsplätze geben davon Auskunft.

So erwirtschafteten die neben der 1. Fußball-Bundesliga maßgeblichen vier weiteren deutschen Profiligen, die 2. Fußball-Bundesliga, die Eishockey- (DEL), die Handball- (HBL) und die Basketball-Bundesliga (BBL), in der Saison 2009/2010 Gesamterlöse von etwa 516 Millionen Euro – exklusive Transfererlöse.<sup>2</sup> Umsatzstärkste dieser Ligen ist die 2. Fußball-Bundesliga mit geschätzten 290,2 Millionen Euro, gefolgt von der DEL mit 87,4 Millionen Euro, der HBL mit 79,5 Millionen Euro und der BBL mit 59,4 Millionen Euro.<sup>3</sup> In der Fußball-Bundesliga Saison 2010/2011 wurde der bislang höchste Umsatz verzeichnet. Zum siebten Mal in Folge wird ein Umsatzrekord – jetzt in Höhe von 2,23 Milliarden Euro – verbucht, wobei allein auf die Klubs der 1. Bundesliga 1,94 Milliarden Euro entfallen.<sup>4</sup>

Nach eigenen Angaben aus dem Jahre 2009 stellten die Fußball-Bundesliga, die Basketball-Bundesliga, die Deutsche Eishockey-Liga und die Handball-Bundesliga allein mehr als 40.000 Arbeitsplätze.<sup>5</sup> Nach neueren Zahlen sind dem Betrieb der 1. und 2. Fußball Bundesliga über 40.000 Arbeitsplätze direkt und

---

1 11. Sportbericht der Bundesregierung, BT-Drucks. 16/3750, S. 9.

2 Pressemitteilung zur Deloitte-Analyse „Finanzreport deutscher Profiligen“ v. 15.11.2010, abrufbar unter [http://www.deloitte.com/view/de\\_DE/de/presse/pressemitteilungen/3dcd55b215f4c210VgnVCM1000001a56f00aRCRD.htm](http://www.deloitte.com/view/de_DE/de/presse/pressemitteilungen/3dcd55b215f4c210VgnVCM1000001a56f00aRCRD.htm) (10.12.2012).

3 Pressemitteilung zur Deloitte-Analyse „Finanzreport deutscher Profiligen“ v. 15.11.2010, abrufbar unter [http://www.deloitte.com/view/de\\_DE/de/presse/pressemitteilungen/3dcd55b215f4c210VgnVCM1000001a56f00aRCRD.htm](http://www.deloitte.com/view/de_DE/de/presse/pressemitteilungen/3dcd55b215f4c210VgnVCM1000001a56f00aRCRD.htm) (10.12.2012).

4 DFL Bundesliga Report 2012, S. 3, abrufbar unter <http://www.bundesliga.de/de/liga/news/2011/0000203413.php> (10.12.2012).

5 Siehe die Berichte unter <http://www.handelsblatt.com/magazin/sonstiges/initiative-profisport-deutschland-sportligen-gruenden-superverband;2489835> (10.12.2012) und <http://www.welt.de/die-welt/sport/article5364692/Gipfeltreffen-des-Profisports.html> (10.12.2012).

indirekt zuzuordnen.<sup>6</sup> Eine weitere Studie nennt sogar rund 110.000 Arbeitsplätze, die mit dem professionellen Fußball in Deutschland im Zusammenhang stehen sollen, was bereinigt um Teilzeitkräfte und Aushilfen etwa 70.000 Vollzeitbeschäftigungen entsprechen soll.<sup>7</sup>

Beeindruckend sind auch die Personalkosten. In der 1. Fußball-Bundesliga kalkulierten die 18 Elitvereine für die Saison 2006/2007 mit knapp 423 Millionen Euro für ihre Lizenzspieler-Abteilungen.<sup>8</sup> Die Tendenz ist weiter steigend. In der Spielzeit 2010/2011 betragen die Personalkosten für den Spielbetrieb insgesamt schon rund 781 Millionen Euro.<sup>9</sup> Allein beim FC Bayern München betragen die Personalkosten in der Saison 2007/2008 153 Millionen Euro; in der Saison zuvor waren es noch etwas mehr als 106 Millionen Euro gewesen – ein Anstieg um rund 44 Prozent.<sup>10</sup> Für die Saison 2010/2011 vermeldete der FC Bayern München Kosten von mehr als 165 Millionen Euro für sein Personal.<sup>11</sup> Beim FC Schalke 04 betragen die Personalkosten im Geschäftsjahr 2011 knapp 100 Millionen Euro<sup>12</sup>, während Borussia Dortmund in diesem Zeitraum über 75 Millionen für sein Personal ausgab.<sup>13</sup>

Die besondere wirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Berufsfußballs bringen auch andere Zahlen zum Ausdruck. So haben die 36 Akteure der 1. und 2. Fußball-Bundesliga in der Saison 2010/11 insgesamt knapp 719 Millionen Euro an Steuern und Abgaben abgeführt (891 Millionen Euro betriebliche und personenbezogene Steuern und Abgaben abzüglich erstatteter Umsatzsteuer).<sup>14</sup> Als größter Einzelposten unter den Steuern und Abgaben flossen dem Fiskus knapp 375 Millionen Euro an Lohnsteuer aus dem Profifußball zu.<sup>15</sup>

---

6 DFL Bundesliga Report 2012, S. 20, abrufbar unter <http://www.bundesliga.de/de/liga/news/2011/0000203413.php> (10.12.2012).

7 Mc Kinsey-Studie „Wirtschaftsfaktor Bundesliga“, Zusammenfassung vom 31. März 2010, S. 4.

8 Siehe den Bericht unter <http://www.fussball24.de/fussball/1/7/38/35373-bundesliga-senkt-personalkosten> (10.12.2012).

9 DFL Bundesliga Report 2012, S. 27, abrufbar unter <http://www.bundesliga.de/de/liga/news/2011/0000203413.php> (10.12.2012).

10 Siehe den Bericht unter <http://www.merkur-online.de/sport/fc-bayern/bayern-wieder-rekordumsatz-personalkosten-explodiert-19166.html> (10.12.2012).

11 FC Bayern München AG, Presseerklärung vom 15.11.2012.

12 FC Schalke 04 e.V., Informationen zum Geschäftsjahr 2011 auf Konzernebene, S. 11.

13 Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA., Geschäftsbericht 2011/2012, S. 37.

14 DFL Bundesliga Report 2012, S. 18, abrufbar unter <http://www.bundesliga.de/de/liga/news/2011/0000203413.php> (10.12.2012).

15 DFL Bundesliga Report 2012, S. 18, abrufbar unter <http://www.bundesliga.de/de/liga/news/2011/0000203413.php> (10.12.2012).

Zum anderen vermag gerade auch der Profisport einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Wertedebatte zu leisten.<sup>16</sup> Erfolgreiche Sportler haben insbesondere für Kinder und Jugendliche oftmals Vorbildfunktion und stehen für Leistungswillen, Ausdauer, Fairness und Teamgeist. Zudem steigern Erfolge bei internationalen Wettkämpfen auch das Ansehen Deutschlands in der (Sport-) Welt. Diese skizzierte zunehmende Bedeutung des Profisports im Wirtschafts- und Gesellschaftsbereich zieht zwangsläufig eine zunehmende Verrechtlichung nach sich. Mit dem Stellenwert des Profisports wächst damit auch die Bedeutung des Sportrechts.<sup>17</sup>

Die Arbeitsverhältnisse der Sportler weisen im Vergleich zu „normalen“ Arbeitsverhältnissen eine Reihe von Besonderheiten auf, die das Sportarbeitsrecht immer wieder vor Herausforderungen stellt.<sup>18</sup> Solche Besonderheiten ergeben sich vor allem in rechtstatsächlicher Hinsicht. So gilt es die begrenzte Lebensarbeitszeit der Sportler, die spezielle Wettbewerbssituation im Profisport sowie die erhebliche Fluktuation in den Mannschaften zu berücksichtigen. Weiter spielen – vor allem im professionellen Mannschaftssport – die Medien, Sponsoren sowie erhebliche wirtschaftliche Interessen eine überdurchschnittlich große Rolle. Auch hierauf muss das Sportarbeitsrecht angemessen reagieren. Es ist daher nicht verwunderlich, dass der Sportleistungsvertrag<sup>19</sup> zwischen Profisportler<sup>20</sup> und Verein<sup>21</sup> in all seinen Facetten im Schrifttum immer wieder diskutiert wird. Gestritten wird oft über ganz grundsätzliche Fragen – etwa über Statusfragen. In regelmäßigen Abständen wird der Arbeitnehmerstatus des Profisportlers mit ganz unterschiedlichen Argumentationslinien in Abrede gestellt.<sup>22</sup> Dahinter steckt letztlich das Rechtsempfinden, dass hoch- und höchstbezahlte Profisport-

---

16 11. Sportbericht der Bundesregierung, BT-Drucks. 16/3750, S. 9.

17 Zum Begriff des Sportrechts PHB SportR-*Pfister*, Einführung, Rn. 6.

18 So schon *Otte*, S. 148, nachdem die Arbeitsverhältnisse im professionellen Mannschaftssport der Natur der zu erbringenden Leistungen nach zu atypisch sind, als dass sie mit den herkömmlichen vom Arbeitsrecht zur Verfügung gestellten Mitteln gelöst werden könnten.

19 Siehe zu dieser Begrifflichkeit nur PHB SportR-*Fritzweiler*, 3/5, 7 ff.

20 Der Begriff des Profisportlers bzw. Sportlers wird im Folgenden sowohl für die Spieler(innen) als auch für die Trainer(innen) in Mannschaftssportarten verwandt, soweit keine Unterscheidungen erforderlich sind.

21 Als Verein ist im Folgenden nicht nur der Verein im gesellschaftsrechtlichen Sinne zu verstehen. Mit dem Begriff Verein werden zur besseren Lesbarkeit untechnisch alle gesellschaftsrechtlichen Formen angesprochen. Wenn es auf die genaue rechtliche Einordnung der Gesellschaftsform ankommt, wird besonders darauf hingewiesen. Zur besseren Lesbarkeit wird statt Verein auch der Begriff Klub verwendet.

22 Vgl. aus jüngster Zeit gegen den Arbeitnehmerstatus der Profisportler: *Beckmann/Beckmann*, SpuRt 2011, S. 236 f.; *Schimke/Menke*, SpuRt 2007, S. 182 (182 f.); *Beckmann*, in: Festschrift zum 25-jährigen Bestehen der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltsverein, S. 1145 ff.; *Fischer*, SpuRt 2004, S. 251 f.

ler nicht den Schutz des Arbeitsrechts brauchen, da sie aufgrund einer vermeintlichen Machtstellung<sup>23</sup>, die ihnen ihre finanzielle Ausstattung vermitteln soll, dem arbeitgebenden Verein typischerweise auf einer Augenhöhe begegnen. Soweit es deshalb an einer strukturellen Unterlegenheit der Leistungssportler in ihrer Rolle als Arbeitnehmer fehle, brauche es auch nicht den Schutz des Arbeitsrechts.

Die nachfolgende Untersuchung beschäftigt sich nicht mit solchen Statusfragen, sondern geht mit der ganz herrschenden Meinung<sup>24</sup> in Rechtsprechung und Schrifttum von der Arbeitnehmereigenschaft der Profi- (Mannschafts-) Sportler aus. Als bedeutsamste Mannschaftssportarten sind hier vor allem Fußball, Handball, Basketball und Eishockey zu nennen. Dem (Profi-) Fußball kommt aufgrund der enormen Umsätze aber eine Art Leitfunktion zu. Die monetären Interessen führen dazu, dass vor allem im Profifußball aufmerksamkeitswirksame Streitigkeiten ausgetragen werden. Im Fokus der Arbeit steht ausschließlich die arbeitsrechtliche Zulässigkeit von – in der Praxis vielfach üblichen – Befristungs- und Optionsvereinbarungen.

Im ersten Teil der Arbeit wird die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen mit Trainern und Spielern untersucht. So sehr gerade in jüngerer Zeit die Befristung von Trainerverträgen verschiedentlich thematisiert wurde<sup>25</sup>, so ungeklärt ist umgekehrt die Rechtslage hinsichtlich der Befristung von Spielerverträgen.<sup>26</sup> Angesprochen werden auch auflösende Bedingungen vor allem in Arbeitsverträgen mit Spielern.

Der zweite Teil der Arbeit untersucht die Zulässigkeit und Grenzen sog. Optionsvereinbarungen in Arbeitsverträgen mit Spielern. Solche in der sportrechtlichen Praxis vielfach vorkommenden Vereinbarungen vermitteln einer (oder beiden) Vertragspartei(en) das Recht, die Laufzeit eines Sportarbeitsvertrages durch einseitige Erklärung für einen bestimmten Zeitraum zu verlängern. Gelegentlich

---

23 Es ist weit verbreitet, dass sich Profisportler vor und bei Vertragsschluss rechtlich beraten lassen und wegen dem oftmals starken Interesse des jeweiligen Vereins an einer Verpflichtung des Profisportlers eine erhebliche Verhandlungsmacht haben. Diese ist nicht grundsätzlich als vorhanden zu unterstellen, sondern steigt naturgemäß mit dem Status des Sportlers. Insbesondere jene Profisportler, die am Beginn ihrer Karriere stehen, werden in der Regel noch keine starke Verhandlungsposition aufweisen können.

24 Vgl. nur die ausführliche Darstellung von *Kirschenhofer*, S. 40 f. (52); jüngst *Köhler*, S. 53 ff., 70; *Adolphsen/Nolte/Lehner/Gerlinger/Wüterich/Breucker*, SportR, Rn. 545.

25 *Borggräfe*, Der Sporttrainervertrag, 2006; *Busch*, Das Arbeitsverhältnis des Fußballtrainers, 2006; *Heising*, Der Bestandsschutz des Trainervertrages im Spitzensport, 2006; *Karsch*, Der Fußballbundesligaverband als Wirtschaftsunternehmen und Arbeitgeber, 2006; *Küpperfahrborg*, Die arbeitsrechtliche Stellung von Spielern und Trainern im Lizenzfußball, 2004; *Zindel*, Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Trainern im Spitzensport, 2006.

26 Dazu jüngst *Blang*, Befristung von Arbeitsverträgen mit Lizenzspielern und Trainern, 2009.

wird die Verlängerung des Vertrages auch von bestimmten „äußeren Umständen“ – wie etwa dem Einsatz eines Spielers bei Pflichtspielen u. a. m. – abhängig gemacht.



# 1. Teil: Befristungen und Bedingungen

## I. Einführung

Im professionellen Mannschaftssport, insbesondere im Profifußball, werden Arbeitsverträge mit Trainern und Spielern regelmäßig befristet abgeschlossen.<sup>27</sup> Selten bleibt es bei einer Befristung: Oftmals werden befristet abgeschlossene Verträge nach Fristablauf erneut befristet (sog. Kettenbefristungen)<sup>28</sup>. Zusätzlich enthalten die meisten Verträge auflösende Bedingungen. Sowohl Befristungen als auch auflösende Bedingungen im Arbeitsvertrag müssen den Vorgaben des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) vom 21. Dezember 2000<sup>29</sup> genügen.

Vor Geltung des TzBfG hat das BAG Befristungen und Bedingungen in Arbeitsverträgen bekanntlich nur dann zugelassen, wenn sie sachlich gerechtfertigt waren.<sup>30</sup> Damit sollte verhindert werden, dass die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften unterlaufen werden (sog. Umgehungsrechtsprechung). Der Gesetzgeber hat diese Rechtsprechungspraxis mit den Regelungen in § 14 TzBfG weitgehend übernommen.<sup>31</sup> Insofern haben die Aussagen in Rechtsprechung und Schrifttum, die sich auf Sachverhalte vor Inkrafttreten des TzBfG beziehen, weiterhin Bedeutung. Allerdings besteht nach Einführung des TzBfG ein erheblicher Unterschied zur vorherigen Rechtslage: Der Befristungsschutz wurde vom Kündigungsschutz entkoppelt. Während früher unter der Voraussetzung einer objektiven Gesetzesumgehung Konstellationen denkbar waren, in denen es keinen sachlichen Befristungsgrund brauchte, weil es keine entsprechenden Kündigungsschutzvorschriften gab, ist heute eine Befristung ohne Sachgrund nur noch nach Maßgabe des § 14 Abs. 2, 2a und 3 TzBfG möglich.<sup>32</sup>

---

27 Für Profifußballer bringen dies schon die Musterverträge des DFB (Stand 07/2012, abrufbar unter [www.dfb.de/index.php?id=11235](http://www.dfb.de/index.php?id=11235), 06.12.2012) sowie der DFL (abgedruckt in PHB SportR, Anhang C.) zum Ausdruck, die lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag vorsehen. Vgl. auch *Partikel*, B. I. 2. (Spieler), B. I. 4. (Trainer); *Hümmerich*, § 1, Rn. 250 (Spieler), Rn. 251 (Trainer).

28 Siehe dazu die Ausführungen unter 1. Teil, VIII.

29 BGBl. 2000 I, S. 1966 ff. mit späteren Änderungen.

30 Siehe zur Rechtsentwicklung *ErfK/Müller-Glöge*, § 14 TzBfG, Rn. 1-3.

31 BT-Drucks. 14/4374, S. 13, 18.

32 Vgl. *DLW/Dörner*, D/Rn. 2188.