Arbeitsrecht im Sport

FAZ 25.11.2015

Vereine sorgen sich um Mindestlohn und Zeitverträge

HAMBURG, 24. November. Das Arbeitsgericht Mainz hat die Fußballwelt aufgemischt: Auch im Profisport, so die Richter im Frühjahr, gelte das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Und vergatterten den Klub Mainz 05 dazu, den in Ungnade gefallenen Torwart Heinz Müller weiter zu beschäftigen, obwohl sein Zweijahresvertrag abgelaufen war. „Die Eigenart der Arbeitsleistung als Profifußballspieler rechtfertigt als solche nicht eine Befristung des Vertrags", lautete die Begründung (Az.: 3 Ca 1197/14). Bundesweit warten die Vereine nun besorgt darauf, was das Landes- und vor allem das Bundesarbeitsgericht zu dem Fall sagen werden.

Denn strenggenommen, so der Arbeitsrechtler Wolf-Dietrich Walker von der Universität Gießen, rechtfertigt keine der Ausnahmeklauseln im Gesetz die allseits üblichen Befristungen im Profisport. „Früher hat sich bloß niemand dagegen gewehrt", sagte Walker auf einer Veranstaltung der Bucerius Law School in Hamburg. „Und wenn doch, wurde der Streit weggekauft, damit nichts an die Öffentlichkeit gelangt."

Zeitverträge sind nach dem TzBfG nur unter bestimmten Voraussetzungen gültig – etwa wenn ein „sachlicher Grund" für die Begrenzung vorliegt. Wann dies der Fall ist, zählt das Gesetz in § 14 Absatz 1 auf. „Ein Grund, der ernsthaft in Betracht kommen könnte, ist der eigene Wunsch des jeweiligen Arbeitnehmers", erläuterte der Juraprofessor. Das Bundesarbeitsgericht lege dies aber so aus, dass der Beschäftigte darauf in den Vertragsverhandlungen ausdrücklich bestanden haben muss. Das sei jedoch weder für Spieler noch für Trainer plausibel, weil sie schließlich später auch ohne Begründung fast jederzeit selbst kündigen könnten.

Denkbar wäre zudem eine Berufung auf die „Eigenart der Arbeitsleistung", so Walker. Ein Argument hierfür ist im Arbeitsrecht mitunter der „Verschleißtatbestand". Doch unterlägen auch die meisten anderen Berufstätigen einem „Abnutzungsprozess", und Fußballtrainer wie Otto Rehhagel mit seinem langjährigen Engagement in Bremen zeigten, dass man auch hier über ein Jahrzehnt lang leistungsfähig sein könne. Ebenso wenig ließ Walker die Berufung auf ein angebliches Bedürfnis des Publikums nach einem Personalwechsel gelten: Wer wie Uwe Seeler Erfolg habe, bleibe lange ein Sympathieträger. Und auch die Branchenüblichkeit von Zeitverträgen könne keine Legitimation für einen Verstoß gegen das TzBfG sein: „Sonst wäre es auch rechtmäßig, bei Rot über die Ampel zu gehen."

Dennoch sieht der Hochschullehrer Chancen, dass die obersten Arbeitsrichter dem Klub am Ende recht geben werden – sofern der Fall überhaupt bei ihnen landet. „Dogmatisch wäre das dann zwar nicht zu rechtfertigen, aber es wäre eine vernünftige Entscheidung." Schließlich lasse im Profisport die körperliche Fitness im Alter stärker nach als in anderen Branchen. Auch gehöre es zum System, dass sich die Vereine durch den Verkauf von Spielern mit laufenden Verträgen finanzierten. Eine gesetzliche Klarstellung wäre nach Walkers Ansicht jedoch hilfreich.

Probleme mit dem Arbeitsrecht haben aber auch die Amateurvereine – nämlich mit der Einführung des Mindestlohns. Laut Walker betrifft dies zahlreiche Sportler ebenso wie beispielsweise Platzwarte oder Mitarbeiter in den Geschäftsstellen. Mit der hier üblichen Bezahlung von 250 bis 450 Euro im Monat seien sie geringfügig Beschäftigte und keine Ehrenamtlichen – und dürften daher nur so lange arbeiten, dass sie damit wenigstens auf 8,50 Euro je Stunde kommen. Hinzu kämen die immensen Dokumentationspflichten.

Die offiziellen Beschwichtigungen von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD), Deutschem Olympischen Sportbund und Deutschem Fußball-Bund, für die Minijobber in den Klubs gelte all das nicht, hält Walker für wertlos. „Das sind private Meinungsäußerungen ohne rechtliche Bedeutung." Auch jeder Bundesminister und die Schwarzarbeitskontrolleure vom Zoll seien an Recht und Gesetz gebunden. Die Absprache zwischen Nahles und dem für den Zoll zuständigen Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble (CDU) kann demnach zwar womöglich die Betroffenen vor einer Strafverfolgung schützen, weil es ihnen dann am Vorsatz fehle. „Aber kein Arbeitsrichter wird sich bei einer Klage danach richten." JOACHIM JAHN