

Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für Zivilrecht VI
- insbesondere Sportrecht -
Prof. Dr. Peter W. Heermann

Hauptseminar Recht für Sportökonomien
Wintersemester 2000/2001:

Leitung: Stephan Götze

Thema:

BEFRISTUNG UND KÜNDIGUNG EINES SPORTTRAINERVERTRAGES

vorgelegt von:

Jörg Preis, Fachsemester 05

Studiengang: Sportökonomie

Abgabetermin:

9. Januar 2001

Inhaltsverzeichnis

<i>1 Einleitung</i>	<i>3</i>
<i>2. Darstellung des Sachverhaltes</i>	<i>4</i>
<i>3. Erläuterung des rechtlichen Rahmens</i>	<i>5</i>
3.1. Der Verein als Betrieb	5
3.2. Die rechtliche Stellung des Sporttrainers	5
3.2.1. Der Trainer als Arbeitnehmer	5
3.2.2. Der Trainer als leitender Angestellter	6
3.3. Befristung eines Sporttrainervertrages	6
3.3.1. Auflösend bedingte Trainerverträge	6
3.3.2. Befristete Trainerverträge	7
3.4. Kündigung eines Sporttrainervertrages	8
3.4.1. Außerordentliche Kündigung	8
3.4.2. Suspendierung	9
3.4.3. Austritt des Trainers	9
<i>4. Rechtsanwendung</i>	<i>9</i>
<i>5. Zusammenfassung</i>	<i>11</i>
<i>Literaturverzeichnis</i>	<i>12</i>

1 Einleitung

Ein Vorstandsmitglied des Fußballvereins Bayer 04 Leverkusen hatte in der Presse geäußert, der Trainer Daum könne zur Zeit nicht gekündigt werden. Für Laien, insbesondere Arbeitnehmer, die wegen Unpünktlichkeit oder der Mitnahme von Essensresten gekündigt wurden, ist dies schwer verständlich. Das Tagesgeschäft der Deutschen Fußballbundesliga ist andauernd mit Fragen von Trainereinstellungen, -entlassungen, -suspendierungen und –verlängerungen gespickt. Auch Medien und Fans üben heutzutage Einfluss auf die Vertragsdauer der Sporttrainer aus. Aufgrund der Entwicklung, dass zunehmend mehr Geld auf dem Spiel steht, rückt das Thema der Arbeits- und Dienstverträge von Sporttrainern verstärkt in den Mittelpunkt des Interesses.

Diese Arbeit behandelt die Vertragsgestaltung von Sporttrainerverträgen und beleuchtet dabei insbesondere die Befristung und Kündigung von Trainerverträgen.

2. Darstellung des Sachverhaltes

a) Dem vorliegendem Fall 7 AZR 437/97, der am 15.4.1999 vor dem Bundesarbeits-Gerichtes (BAG) verhandelt wurde liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Parteien dieses Rechtsstreites hatten darüber gestritten, ob zwischen ihnen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Der Kläger war seit dem 01.04.1974 bei dem Beklagten – dem Deutsche Sportbund - als Bundestrainer angestellt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses war zunächst ein unbefristeter Arbeitsvertrag, der zu Beginn des Jahres 1981 in einen auf vier Jahre befristeten Arbeitsvertrag umgewandelt worden war. Dieser Vertrag wurde in der Folgezeit diverse Male um jeweils vier Jahre verlängert. Der Kläger war dabei als leitender Bereichstrainer für Juniorinnen und Junioren zuständig. Aufgaben waren somit die Organisation und Durchführung aller Maßnahmen der Jahresplanung im Nachwuchsbereich, Erarbeitung einer Trainingsplanung mit dem jeweiligen Cheftrainer sowie Vorbereitung von Auswahlmannschaften für internationale Wettkämpfe. Der Beklagte hatte dem Kläger schließlich mitgeteilt, dass der mit ihm bestehende Vertrag über den 31.01.1997 hinaus nicht verlängert werde. Mit der Klage macht der Kläger die unbefristete Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses geltend mit der Begründung, die seit Jahren praktizierte Befristung sei unzulässig.¹

b) Der Fall 7 AZR 436/97, dessen Urteil am 29.10.1998 vor dem BAG rechtskräftig wurde, handelt ebenfalls über die Zulässigkeit von Befristungsabreden bei Trainerverträgen. Der Kläger – ein Tennistrainer - war seit 1991 bei dem Beklagten – ein Tennisverband - angestellt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses war ein schriftlicher Arbeitsvertrag, welcher zunächst über die Dauer von drei Jahren geschlossen war. Nach Ablauf dieser Zeitspanne galt eine Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Quartalsende. Doch weiter hieß es, dass auch ein längerfristiger Vertrag neu abgeschlossen werden könne. Neben dem Kläger beschäftigte der Beklagte noch zwei weitere Trainer. Aufgabe der Trainer war es, Jugendliche zu trainieren, Talente zu sichten und diese auf Turnieren zu betreuen. Der Beklagte hatte dem Kläger schließlich mitgeteilt, dass der Vertrag zum 30.04.1995 ende. Mit der Feststellungsklage erhob der Kläger den Antrag des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses, mit der Behauptung es sei von Anfang an ein unbefristetes

Arbeitsverhältnis gewollt gewesen. Darüber hinaus, so der Kläger, mangle es an einem Grund für die Befristung.²

3. Erläuterung des rechtlichen Rahmens

3.1. Der Verein als Betrieb

Für einen Trainer ist es von arbeitsrechtlicher Bedeutung, ob er seine Dienstleistung in einem Betrieb im Sinne der Betriebsverfassung erbringt. Da das deutsche BetrVG in § 1 keine Definition des Betriebsbegriffes bringt, wird der Betrieb nach dem österreichischen § 34 ArbVG interpretiert. Ein Betrieb ist laut § 34 ArbVG „eine Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine juristische oder physische Person mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse ohne Rücksicht auf Erwerbsabsicht fortgesetzt erfolgt.“³ Auf den Sportverein übertragen, bedeutet dies folgendes:

- Betriebsinhaber = Verein
- Belegschaft = Spieler, Trainer, Platzwart, Zeugwart, etc.
- Betriebsmittel = Sportanlagen, Sportgeräte, Vereinslokale, etc.

Evident ist außerdem, dass die einheitliche Organisation einen bestimmten Zweck erfüllt. Die Eigenschaft des Vereins als Betrieb nach obiger Definition ist somit deutlich zu erkennen. In der Folge kann deshalb von einer vollen Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsrechts ausgegangen werden.⁴

3.2. Die rechtliche Stellung des Sporttrainers

3.2.1. Der Trainer als Arbeitnehmer

Der Trainer erbringt seine Dienstleistung in persönlicher Abhängigkeit zum ihm beschäftigenden Verein. Er ist in den Betrieb des Dienstgebers eingeordnet, persönlich arbeitspflichtig und abhängig, d.h. weisungsgebunden.⁵ Der Sporttrainer erfüllt somit die Kriterien eines Arbeitnehmers. Auf das Arbeitsverhältnis sind daher die Arbeitnehmerschutzvorschriften anzuwenden. Ein Dienstvertrag gemäß §§ 611ff. BGB und zwar als Arbeitsvertrag einzuordnen, bestimmt das Arbeitsverhältnis

¹ SPURT (4/98, 163-164)

² SPURT (4/98, 161)

³ HOLZER (1996, 38)

⁴ HOLZER (1996, 38)

⁵ PFISTER/STEINER (1995, 233)

zwischen Verein und Trainer. Die Pflichten eines Trainers haben im wesentlichen zwei Inhalte. Zum einen müssen die Leistungssportler an die Höchstleistung herangeführt werden und zum anderen müssen Gefahrensituationen des Sportlers vermieden werden. Dazu kommen Pflichten wie „der Betreuung der Sportler während der Wettkämpfe, der Zusammenarbeit mit dem Vereinsvorstand, [und] der werbewirksamen Information an die Medien.“⁶

3.2.2. Der Trainer als leitender Angestellter

Der Begriff „leitender Angestellter“ wird im Deutschen Recht im Sinne des § 5 III BetrVG weit gefasst. Ein leitender Angestellter ist jemand, der im Sinne von § 5 III S.1 BetrVG „nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist.“⁷ Auf den Sportbereich übertragen ist dies der Fall, wenn dem Sporttrainer die volle sportliche Verantwortung übertragen wird und dieser dadurch in der Lage ist, selbständig Spielereinkäufe und –verkäufe zu tätigen.⁸ Leitende Angestellte fallen aus dem Bereich der Betriebsverfassung heraus; ein Kündigungsschutz bleibt zwar weiterhin bestehen, aber der Versetzungsschutz entfällt.

3.3. Befristung eines Sporttrainervertrages

Die Beschäftigung von Trainern steht unter der Prämisse des sportlichen Erfolges. Da ein Ausbleiben des Erfolges jedoch dem Alltag entspricht, besteht ein existenzielles Interesse des Vereins oder Verbandes, die Trainertätigkeit zeitlich begrenzen zu können. Diese zeitliche Begrenzung kann dabei grundsätzlich auf zwei Wegen angestrebt werden.

3.3.1. Auflösend bedingte Trainerverträge

Ein auflösend bedingter Vertrag beendet das Arbeitsverhältnis mit dem - bei Vertragsabschluß ungewissen – Eintreten der Bedingung automatisch, ohne weitere Erklärung.⁹ Die deutsche Lehre hält auflösende Bedingungen unter zwei

⁶ FRITZWEILER/PFISTER/SUMMERER (1998, 245-246)

⁷ HESS/SCHLOCHAUER/GLAUBITZ (1993, 3)

⁸ HOLZER (1996, 39)

⁹ PROKOP (1995, 263)

Gesichtspunkten für wirksam. Bei Abschluss des Vertrages muss ein sachlich rechtfertigender Grund vorliegen und der gesetzliche Kündigungsschutz darf nicht vereitelt werden. Die im Sport bedeutsamen Fallkonstellationen „unzureichender Erfolg des Trainers“ und „fehlende Finanzierungsmittel“ bieten hier keine Wirksamkeitsvoraussetzung. Die Vereinbarung des Eintretens eines sportlichen Erfolgs bzw. Misserfolgs als auflösende Bedingung würde die Wirkung einer fristlosen Kündigung hervorrufen, ohne dass deren Voraussetzung vorliegt.¹⁰

Wegen Umgehung des § 626 BGB nach § 134 BGB ist eine solche Befristungsklausel unwirksam. Fehlende Finanzmittel rechtfertigen ebenfalls keine auflösende Bedingung. Die finanzielle Leistungsfähigkeit fällt rechtlich unter das unternehmerische Risiko des Arbeitgebers, welches nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden darf.¹¹

Eine zeitliche Begrenzung kommt daher nur über eine Befristung in Betracht.

3.3.2. Befristete Trainerverträge

Bei einem befristeten Vertrag wird bei Vertragsabschluss ein fester Zeitpunkt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgesetzt. Durch den Abschluss eines befristeten Vertrages entfällt hier die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung sowie einer betriebsbedingten Kündigung nach § 1 KSchG. Eine an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen ist seit dem Beschluss des Großen Senats des BAG vom 12.10.1960 dann unwirksam, „wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen objektiv umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt.“¹² Bereits bei Abschluss des jeweiligen Vertrages muss ersichtlich sein, dass sowohl „die Befristung, als auch die Zeitdauer des Vertrages entweder im Arbeitsleben üblich ist, sofern dies der Auffassung verständiger und verantwortungsbewusster Vertragspartner entspricht oder nach den konkreten, sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalles sachlich gerechtfertigt ist.“¹³ Als maßgeblicher Zeitpunkt für die Prüfung eines sachlichen Grundes ist der Abschluss des letzten Vertrages, auch bei mehrfach fortgesetzten Arbeitsverhältnissen.¹⁴ Als sachlich gerechtfertigter Grund wird z.B. das

¹⁰ PROKOP (1995, 263)

¹¹ PROKOP (1995, 263)

¹² SPURT (4/98, 161)

¹³ SPURT (1/96, 21-22)

¹⁴ WEISEMANN/SPIEKER (1997, 32)

Abwechslungsbedürfnis des Publikums akzeptiert.¹⁵ Sportliche Erfolglosigkeit und fehlende Finanzmittel stellen dagegen keine sachlich rechtfertigenden Gründe für eine Befristung dar. Die sachliche Rechtfertigung des „Verschleißtatbestandes“ im Spitzensport findet beim BAG wiederum Anerkennung für eine Befristung. Der Verschleißtatbestand besagt, dass ein Trainer im Laufe der Zeit die Fähigkeit verliert, Leistungsvermögen und Leistungswillen des Sportlers zu wecken und zu steigern. Die Beziehung zwischen Trainer und Sportler ist gewissermaßen „verschlissen“. Unter der Berücksichtigung des Verschleißtatbestandes ist somit eine sinnvolle Befristung des Sporttrainervertrages zu wählen, die eine ausreichende Entfaltung der Trainertätigkeit ermöglicht.¹⁶

3.4. Kündigung eines Sporttrainervertrages

Durch die Begebenheit, dass Sporttrainerverträge meist befristet abgeschlossen werden, und daher während der Laufzeit nicht rechtmäßig gekündigt werden können, rückt die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung in den Mittelpunkt des Interesses.

3.4.1. Außerordentliche Kündigung

Außerordentliche Kündigungen, auch Lösung aus wichtigem Grund genannt, sind durch § 626 BGB als Generalklausel geregelt:

„Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.“¹⁷

Entlassungsgründe im Sinne des Entlassungstatbestandes des Angestelltengesetzes sind „Untreue, Geschenkannahme und Handlungen, die den Arbeitnehmer des

¹⁵ HOLZER (1996, 42)

¹⁶ FRITZWEILER/PFISTER/SUMMERER (1998, 247)

¹⁷ JAUERNING U.A. (1997, 638-639)

Vertrauens des Arbeitgebers unwürdig erscheinen lassen.“¹⁸ Des weiteren ist die Unfähigkeit zur Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung ein Lösungsgrund. Im Zusammenhang mit dem Sport ist hier vor allem die physische Unfähigkeit gemeint. Keinesfalls unter diesen Entlassungstatbestand zählt hier der sportliche Misserfolg. Beharrliche Pflichtverletzung, das unbefugte Fernbleiben vom Dienst, erhebliche Ehrverletzung sowie Tätlichkeiten gegen Arbeitgeber und Mitbedienstete stellen weitere Gründe für eine außerordentliche Kündigung dar.¹⁹

3.4.2. Suspendierung

Da Erfolglosigkeit keinen Lösungsgrund darstellt und die Versetzung eines Trainers in den Nachwuchsbereich mit vertraglichen Hindernissen bedroht ist, steht die Suspendierung des Trainers für die restliche Vertragsdauer oft als Alternative zur Lösung aus wichtigem Grund. Der suspendierte Sporttrainer erhält im Sinne von § 615 BGB bis zum Vertragsende sein Gehalt, wobei „sich der Arbeitnehmer anrechnen lassen muss, was er sich durch das Unterbleiben der Arbeitsleistung erspart hat, was er anderweitig verdient und was er zu verdienen absichtlich versäumt.“²⁰

3.4.3. Austritt des Trainers

Auch Sporttrainer haben die Möglichkeit das Arbeitsverhältnis mit dem Verein aus wichtigem Grund zu lösen. Wichtige Gründe stellen beispielsweise vorenthaltenes Entgelt oder die Konkureröffnung des Vereins dar. Tätlichkeiten, sexuelle Belästigung und Ehrverletzungen gegenüber Trainern sind ebenfalls Gründe für eine außerordentliche Kündigung seitens des Trainers.²¹

4. Rechtsanwendung

Zu a) Der Fall 7 AZR 437/97 wurde in Revision beim Bundesarbeitsgericht behandelt, nachdem das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen hatten. Nach Ansicht des BAG kann die Befristung eines Arbeitsvertrages eines Sporttrainers sachlich gerechtfertigt sein, wenn mit der

¹⁸ HOLZER (1996, 46)

¹⁹ HOLZER (1996, 46-47)

²⁰ HOLZER (1996, 49)

²¹ HOLZER (1996, 48)

Betreuung von Spitzensportlern oder besonders talentierten Nachwuchssportlern die Gefahr verbunden ist, dass die Fähigkeit des Trainers zur weiteren Motivation der anvertrauten Sportler regelmäßig nachlässt. Dabei handelt es sich um den Verschleißtatbestand. „Die Anerkennung dieses Verschleißtatbestandes setzt jedoch voraus, dass die vereinbarte Befristung überhaupt geeignet ist, der Gefahr eines Verschleißes in der Beziehung zwischen Trainer und den zu betreuenden Sportler wirksam vorzubeugen.“²² Des weiteren könne auch nur der drohende Verschleiß der persönlichen Beziehung zwischen Trainer und Sportler das Auswechslungsbedürfnis begründen, dem die Befristungsabrede Rechnung tragen solle. Nach diesen Grundsätzen erweist sich die vorliegend zu beurteilende Befristungsabrede als unwirksam. Die durchschnittliche Verweildauer der zu betreuenden Sportler war jeweils kürzer als die vierjährige Verweildauer des Arbeitsvertrages des Klägers. Die Sportler standen als Junioren bzw. als Juniorinnen von ihrem 16. bis zum 18. Lebensjahr unter der Betreuung des Klägers. „Soweit während des auf zwei Jahre beschränkten Zeitraums die Motivationsfähigkeit des Klägers gegenüber den von ihm zu betreuenden Nachwuchssportlern nachlassen sollte, konnte dem durch eine vierjährige Befristung nicht vorgebeugt werden.“²³ Durch das Urteil des BAG wurde das Urteil des LAG aufgehoben, mit der Konsequenz, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31.01.1997 hinaus unbefristet fortbesteht.

Zu b) Fall 7 AZR 436/97. Dieser Fall behandelt ebenso die Zulässigkeit von Befristungsabreden bei Trainerverträgen. Das BAG stützt sich wiederum auf die Fragestellung, ob hier ein Verschleißtatbestand als sachlicher Befristungsgrund vorliegt. Die Voraussetzung eines Verschleißtatbestandes als sachlichen Befristungsgrund ist, dass die vereinbarte Befristung geeignet ist, der Gefahr eines Verschleißes zwischen dem Trainer und Sportler wirksam vorzubeugen.²⁴ Wie auch im obigen Fall (7 AZR 437/97) liegt diese Voraussetzung nach Ansicht des BAG nicht vor. Sogar wenn der Kläger auch Spitzensportler und talentierte Nachwuchssportler betreut haben sollte und bei derartigen Tätigkeiten der Verschleißtatbestand latent vorhanden wäre, so ist die hier vereinbarte Befristung nicht geeignet, der Gefahr eines Verschleißes vorzubeugen. Die Verweildauer der talentierten Nachwuchssportler betrug im Leistungszentrum des Beklagten im Durchschnitt zwei

²² SPURT (6/99, 255)

²³ SPURT (6/99, 255)

²⁴ SPURT (6/99, 254)

bis drei Jahre. Die Befristungsdauer des Arbeitsvertrages des Klägers war auf drei Jahre festgesetzt. Hieraus folgt, dass während des Arbeitsverhältnisses in aller Regel ein Austausch der zu betreuenden Sportler stattfand. Der sachliche Befristungsgrund eines Verschleißtatbestandes rechtfertigt sich jedoch nicht durch den Wechsel der zu betreuenden Sportler, „sondern allenfalls gerade durch das Bedürfnis, während der Dauer der Betreuung derselben Sportler die Person des Trainers auszuwechseln.“²⁵ Es liegt hier schlussfolgernd kein sachlicher Grund für eine Befristungsabrede vor, mit der Konsequenz des BAG-Urteils, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30.04.1995 hinaus fortbesteht.

5. Zusammenfassung

Am 19.06.1986 hatte der 2. Senat des BAG unter Hinweis auf den sogenannten „Verschleißtatbestand“ entschieden, dass die Befristung von Sporttrainerverträgen grundsätzlich zulässig ist. Bedingungen waren hierbei, dass die Befristung solcher Verträge im konkreten Einsatzbereich üblich ist, tatsächlich eine Betreuung von Spitzensportlern erfolgt und die Befristungsdauer am sachlichen Grund für die Befristung ausgerichtet ist. Trotz der gefällten Urteile (siehe 4.) erkennt das BAG weiterhin grundsätzlich den „Verschleißtatbestand“ als sachlichen Grund für die Befristung von Trainerverträgen an, stellt jedoch in beiden Entscheidungen maßgeblich darauf ab, dass die Verweildauer der zu betreuenden Sportler bei den Trainern jeweils unter der vertraglich vereinbarten Befristungsdauer liegt, so dass aus diesem Grund kein „Verschleiß“ eintreten könne. Die BAG-Urteile werfen jedoch hinsichtlich der Befristungsthematik noch Fragen auf, da sich beide Entscheidungen mit Nachwuchstrainern befassen und nicht mit Seniorentrainern. Des weiteren bezieht sich das Urteil nicht auf Mannschaftssportarten. Dies lässt den Schluss zu, dass man in Zukunft noch weitere rechtliche Auseinandersetzungen über die Zulässigkeit der Befristung von Trainerverträgen erwarten muss.

²⁵ SPURt (6/99, 254)

Literaturverzeichnis

SpuRt – Zeitschrift für Sport und Recht. 3./4. Jahrgang, München, 1996/97

SpuRt – Zeitschrift für Sport und Recht. 5./6. Jahrgang, München, 1998/99

FRITZWEILER, J./PFISTER, B./SUMMERER, T.: Praxisbuch Sportrecht. München 1998

HESS, H./ SCHLOCHAUER, U./ GLAUBITZ, W.: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz. Neuwied, Kriftel, Berlin 1993

HOLZER, W.: Die Rechtsstellung von Trainern aus arbeitsrechtlicher Sicht nach österreichischer und deutscher Rechtslage. In: DURY, W.: Der Trainer und das Recht. Stuttgart 1996

JAUERNING, O./SCHLECHTRIEM, P./STÜRNER, R./TEICHMANN, A./VOLLKOMMER, M.: BGB – Bürgerliches Gesetzbuch. München 1997

PFISTER, B./STEINER, U.: Sportrecht von A-Z. München 1995

PROKOP, C.: Trainer auf Abruf – Die Zulässigkeit der zeitlichen Begrenzung von Trainerverträgen. In: SpuRt &/95, 263-264

WEISEMANN, U./SPIEKER, U.: Sport, Spiel und Recht. München² 1997