

Dr. iur. Alexander Eufinger, Frankfurt a.M.*

„Befristung eines Arbeitsvertrags im Profifußball“

THEMATIK	Arbeitsrecht, Befristungsrecht
SCHWIERIGKEITSGRAD	Mittel
BEARBEITUNGSZEIT	120 min.
HILFSMITTEL	Beck-Texte im dtv, Arbeitsgesetze

Hinweis: Im deutschen – aber auch im europäischen – Berufsleben ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen Alltag. So hat sich die Zahl der befristeten Beschäftigten in Deutschland in den vergangenen zwanzig Jahren auf mehr als 2,7 Millionen verdreifacht. Bei Neuverträgen sind inzwischen sogar 42 % zeitlich begrenzt (Antwort der Bundesregierung auf die Kl. Anfrage der Abgeordneten und der Fraktion DIE LINKE [Drs. 18/2320]. In: Dt. Bundestag. Drucksachen, Drs. 18/2621 v. 24.9.2014). Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass die Arbeitsgerichte sehr häufig wegen Befristungskontrollklagen angerufen werden. Demzufolge sollte für den im Arbeitsrecht tätigen Juristen das Befristungsrecht nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wichtiger Bestandteil seiner Ausbildung sein. Nachfolgend werden daher die Grundzüge dieses Gesetzes anhand eines praktischen Beispiels aus dem Profifußball vorgestellt (vgl. die bekannte Entscheidung LAG RhPf Urt. v. 17.2.2016 – 4 Sa 202/15, NZA 2016, 699 – 1. FSV Mainz 05 ./. Heinz Müller [Vorinstanz ArbG Mainz Urt. v. 19.3.2015 – 3 Ca 1197/14, NZA 2015, 684]).

■ SACHVERHALT

Lothar B. ist seit dem 1.8.2010 als Lizenzfußballspieler bei dem Kölner Fußballbundesligavererein Colonia Eintracht („Colonia E.“) beschäftigt. Am 23.7.2010 schlossen die Parteien zunächst einen bis zum 31.7.2012 befristeten schriftlichen Vertrag. In Anwesenheit beider Vertragsparteien wurde ein Arbeitsvertrag in zweifacher Ausfertigung unterschrieben. Der Trainer von „Colonia E.“ war mit den fußballerischen Leistungen seines Spielers zunächst sehr zufrieden, sodass die Parteien am 11.6.2012, mit Wirkung ab dem 1.8.2012, eine weitere Verlängerung bis zum 30.6.2015 vereinbarten. Beiden Parteien war dabei zwar bewusst, dass solche Befristungen im Profisport üblich sind, eine entsprechend klarstellende Klausel wurde jedoch im von Lothar B. und „Colonia E.“ unterschriebenen Verlängerungsvertrag – wie auch schon im ursprünglichen Arbeitsvertrag – nicht aufgenommen. Allerdings wurde im Vertrag eine Verlängerungsoption für beide Vertragsparteien um ein Jahr verabredet. Eine vom Verein gewünschte Verlängerungsoption von zwei Jahren lehnte Lothar B. ausdrücklich ab, da er sich „in jungen Jahren nicht so lange binden wolle, um ggf. noch zum „FC Bavaria“ wechseln zu können“. Diese Verlängerungsoption stand unter der Bedingung des Erreichens von 19 Bundesligaspielseinsätzen von Lothar B. in der Spielsaison 2014/15. Aufgrund diverser Verletzungen und privater Eskapaden verschlechterten sich die fußballerischen Leistungen von Lothar B. jedoch zusehends. Die Teamleitung von „Colonia E.“ zog angesichts seiner desaströsen Leistungen die Reißleine und entschloss sich, Lothar B. zur Hälfte der laufenden Saison in die 2. Mannschaft des Vereins, der in der Regionalliga spielt, zu „verbannen“. Darüber hinaus wurde Lothar B. am 10.6.2015 schriftlich angezeigt, dass die Beschäftigung zum 30.6.2015 bei „Colonia E.“ beendet werden soll. Gründe hierfür wurden seitens des Vereins jedoch nicht genannt. Da Lothar B. sich seiner abfallenden Leistungskurve durchaus bewusst war, setzte er alles daran, seine Karriere bei der „Colonia E.“ ausklingen zu lassen. Mehrere außergerichtliche Schlichtungsversuche scheiterten jedoch. Daraufhin erhob Lothar B. am 8.7.2015 Klage beim Arbeitsgericht Köln, in der er die Feststellung des unbefristeten Fortbestands des Arbeitsverhältnisses ungeachtet der vertraglichen Befristungsvereinbarung begehrte. Zudem beantragte Lothar B., die Beklagte dazu zu verurteilen, ihn über den Ablauf des 30.6.2015 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.

Hat die Klage Aussicht auf Erfolg?