

Ausstiegsklauseln im Profifußball

Das Transfertheater dieses Sommers hat es gezeigt: Ausstiegsklauseln in Verträgen zwischen Fußballvereinen und ihren Profis verleihen diesen eine immense Rechts- und damit Verhandlungsposition. Oft wird diese durch Fernbleiben vom Mannschaftstraining flankiert. Im Fall *Anthony Modeste* war der 1. FC Köln sogar gezwungen, dem Spieler diese Klausel durch eine Verlängerung von dessen Arbeitsvertrag um zwei Jahre „abzukaufen“.

Seit der *Bosman*-Entscheidung des *EuGH* (NZA 1996, 191) ist geklärt, dass deutsche Profifußballer Arbeitnehmer sind. Der Mustervertrag für Vertragsspieler des DFB (Stand 12/2016) enthält keine Ausstiegsklausel, die deshalb zumeist auf Wunsch des Spielers individuell ausgehandelt wird. Die „Ausstiegsklausel“ bietet dem Spieler – unabhängig von der Vertragslaufzeit – bei dem entsprechend (hohen) Angebot eines anderen Vereins, die Möglichkeit den Verein/Arbeitgeber (idR ohne Einhaltung von Kündigungsfristen) zu verlassen. Mitunter sind Transfersummen, wie etwa bei *Toni Kroos* (300 Mio. €) in der Klausel festgeschrieben. Unterstellt, der Spieler ist „sein Geld wert“, erhält der bisherige Verein durch die Zahlung der Transfersumme eine adäquate Gegenleistung, sodass an sich kein Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung besteht, auch wenn hieran angesichts der zum Teil schwindelerregenden Ablösesummen Zweifel angebracht sind. Dennoch: Das Vorgehen etwa von *Modeste* erscheint treuwidrig (§ 242 BGB) und verschiebt die Gewichte zum Grundsatz „pacta sunt servanda“. Der eigene Abkehrwille stellt ebenso wie für einen „Normalarbeitnehmer“ keinen wichtigen Kündigungsgrund nach § 626 I BGB dar. Eher könnten die betroffenen Vereine auch wegen der genannten „Begleiterscheinungen“ an kündigungsrechtliche Konsequenzen gegenüber den Profis denken, brächten sie sich damit nicht selbst um die Transfersumme (Ausbildungsentschädigung), deren Höhe sich an der Restlaufzeit des Vertrags orientiert. Eine fristgerechte Eigenkündigung ist dem Fußballprofi verwehrt, da sein Arbeitsvertrag nach hM wegen der Eigenart seiner Arbeitsleistung nach § 14 I Nr. 4 TzBfG wirksam befristet ist (*LAG Rheinland-Pfalz*, NZA 2016, 699 m. Besprechung *Schulz*, NZA-RR 2016, 460, s. dazu auch *Walker*, NZA 2016, 657 und *Fischinger/Reiter*, NZA 2016, 661). Indes: Das letzte Wort wird insoweit das BAG im Revisionsverfahren 7 AZR 312/16 des Rechtsstreits *Heinz Müller* gegen den 1. FSV Mainz 05 sprechen.

So bleibt als Fazit: Ein wechselwilliger Profifußballer vermag sich zwar unter dem Regime des deutschen Arbeitsrechts nicht kurzentschlossen von seinem Club lösen zu können, aber dessen Reaktionsmöglichkeiten sind allerdings nur „stumpfe Schwerter“. Die Handhabung von Ausstiegsklauseln ist mitunter treuwidrig und es streitet der Grundsatz *pacta sunt servanda* dieses befristeten Vertrags dagegen, gleichwohl schaffen sie Fakten! Zudem: Der aktuellen Explosion der Ablösesummen kann nur dadurch entgegengewirkt werden, dass die Spitzenclubs sowohl das verabredete Financial Fairplay als auch die 50 + 1-Regel strikt einhalten und verstärkt auf Nachwuchsförderung setzen.



Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Georg-R. Schulz, München