

Verflixter 30. Juni? – Corona, Fußball und Arbeitsrecht

Die Corona-Krise wühlt Deutschland und die (Fußball-)Welt auf. Seit dem 11. März ruht der Ball, der Fußball ist in der schwersten Krise seiner Geschichte. Die Hoffnung, dass die aktuelle Saison noch irgendwie zu Ende gebracht werden kann, stirbt aber zuletzt, umso mehr, nachdem durch die Verschiebung der Europameisterschaft Luft im Terminkalender geschaffen wurde und eine Saisonfortsetzung bis in den Juli hinein möglich wäre. Problematisch erscheint aber, dass die Arbeitsverträge vieler Spieler (auf den ersten Blick) auf den 30. Juni befristet sind. In der Sportwelt geht die Angst um, abwanderungswillige Spieler seien ab dem 1. Juli arbeitsrechtlich nicht mehr zu halten und die Saison könne nicht mehr ordentlich zu Ende geführt werden. Denn bei den meisten Vereinen sind mehrere Spielerverträge betroffen, bei Fortuna Düsseldorf zB gar deren 17!



Aber stimmt denn die These, dass die Verträge am 30. Juni enden? Ich meine: Nein, jedenfalls dann nicht, wenn die Saison zeitnah (bis ca. Mitte August) beendet wird und die Verbände – wie jüngst von der FIFA angekündigt – die „Transferfenster“ für Wechsel zu anderen Vereinen, die eigentlich am 1. Juli öffnen sollten, verschieben. Dann enden die Arbeitsverträge erst mit Ablauf des Tages des letzten Pflichtspiels des jeweiligen Vereins.

Für Verträge, in denen – auf dem Musterarbeitsvertrag des DFB beruhend – zur Vertragslaufzeit geregelt ist: „Der Vertrag gilt für die Zeit vom [...] bis zum 30. Juni [2020] (Ende des Spieljahres [2019/2020])“, ergibt sich dies bereits im Wege „normaler“ Vertragsauslegung. Der Klammerzusatz macht deutlich, dass es wahrer Wille der Beteiligten ist, die Vertragslaufzeit an die Dauer der Spielzeit zu koppeln. Denn der Verein hat ein großes Interesse daran, während des gesamten, vom Verband festgelegten Spieljahres von der Arbeitsleistung des Spielers profitieren zu können; das gilt vor allem im heißen Saisonendspurt. Aber auch der Spieler will typischerweise bis zum tatsächlichen Saisonende unter Vertrag stehen, hat er doch nur dann die Chance, sportlich sowie auch wirtschaftlich voll am Erfolg der Mannschaft (etwa Meisterschaft) teilzuhaben. Angesichts dieser beidseitigen Interessenlage ist die obige Klausel richtigerweise als Zweckbefristung zu interpretieren, die entgegen dem ersten Anschein auf das tatsächliche Ende des Spieljahres 2019/2020 abstellt; die Nennung des 30. Juni ist dagegen eine rein informatorische Angabe, die darauf beruht, dass die Parteien – irrig – davon ausgingen, die Saison werde zum 30. Juni enden.

Scheinbar schwieriger wird es beim Musterarbeitsvertrag der DFL, der ein Ende schlicht zum 30.6.2020 vorsieht. Hier aber hilft eine ergänzende Vertragsauslegung. Für den Fall einer Saisonfortsetzung über den 30. Juni hinaus enthält der Vertrag nämlich eine Lücke. Auch wenn der Klammerzusatz fehlt, wird man angesichts der geschilderten Interessenlage der Parteien und der auf die Wechselperiode I zugeschnittenen Wahl des 30. Juni von einem vertraglichen Regelungsplan ausgehen können und auf dessen Basis zu dem Ergebnis gelangen, dass sie eine Verlängerung des Vertrags bis zum tatsächlichen Saisonende vereinbart hätten.

Professor Dr. Philipp S. Fischinger, LL.M. (Harvard), Universität Mannheim