

E-Sport als Herausforderung des Arbeitsrechts – eine Einführung

Von Richter Alexander Türk, Saarbrücken*

Computerspiele beschäftigten das Arbeitsrecht bislang größtenteils im Zusammenhang mit Vertragspflichtverletzungen. Durch die weltweit boomende E-Sport-Szene hat sich mittlerweile ein Betätigungsfeld entwickelt, in dem Videospiele nicht mehr verboten, sondern sogar geschuldet sind. Obwohl diese Beschäftigungsform den Rechtsanwender vor eine Vielzahl von Herausforderungen stellt, steckt die rechtswissenschaftliche Forschung dazu noch in den Kinderschuhen. In diesem Zusammenhang möchte der nachfolgende Beitrag für einige arbeitsrechtliche Probleme sensibilisieren, die der elektronische Sport mit sich bringen kann.

A. Einleitung

Unter dem Begriff E-Sport versteht man den mit Hilfe von Computer und Videospiele ausgetragene Wettkampf.¹ Wie herkömmliche Sportarten wird er mehrheitlich zur Freizeitgestaltung, zunehmend aber auch professionell betrieben. Spiele wie League of Legends oder Dota 2 erfreuen sich einer rasant wachsenden Spieler- und Zuschauerzahl. Vor allem Jugendliche und junge Erwachsene spielen nicht nur selbst, sondern verfolgen die Matches professioneller Spieler als Zuschauer auch in ausverkauften Stadien oder online über Streamingplattformen. Die große Beliebtheit des elektronischen Sports hat zu seiner Kommerzialisierung beigetragen. Namenhafte Sponsoren haben die E-Sport-Sparte genauso für sich entdeckt, wie etwa Profifußballvereine, die ihrerseits bereit sind, große Geldbeträge in eigene E-Sport-Mannschaften (sog. Clans) zu investieren. So gab der Fußballbundesligist Schalke 04 jüngst etwa acht Millionen Euro für einen Startplatz für die europäische Liga des Computerspiels League of Legends aus.²

B. Internationales Privatrecht – E-Sport als grenzüberschreitendes Phänomen

E-Sport ist ein internationales Phänomen. Trainings und Wettkämpfe werden häufig grenzüberschreitend mit Hilfe des Internets ausgetragen. Bevor arbeitsrechtlichen Fragen nachgegangen werden kann, muss bei E-Sport-Verträgen mit Auslandsbezug das anwendbare Recht bestimmt werden. Ist entweder der Clan oder der Gamer im Ausland ansässig, richtet sich die Frage nach dem anwendbaren Recht bei Fehlen einer Rechtswahl (Art. 3 Rom I-VO) nach dem für Individualarbeitsverträge geltenden Art. 8 Abs. 2 Rom I-VO. Danach wird man zur Anwendung deutschen Arbeitsrechts gelangen, wenn sich der Gamer bei der Dateneingabe im Bundesgebiet befindet.³ Dies gilt auch bei der Teilnahme an Trainings oder Wettkämpfen im Ausland, solange diese gemäß Art. 8 Abs. 2 S. 2 Rom I-VO nur von vorübergehender Natur sind.⁴

C. Pro-Gamer als Arbeitnehmer

Die Rechtsbeziehung zwischen Clan und Gamer kann vielfältig ausgestaltet sein. Die indifferente Vertragsbezeichnung der Gamer als „Sportler“ lässt die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung des Vertrages mehr denn je in den Vordergrund treten.⁵ Ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, richtet sich nach den allgemeinen Regeln des § 611 a BGB. Während die Einordnung des Spielens als Arbeit bereits einen Widerspruch in sich zu bergen scheint, ist es in der Praxis die definitionsprägende persönliche Abhängigkeit, die für den Zugriff arbeitsrechtlicher Regelungen ausschlaggebend sein wird.

I. Computerspielen als Arbeit

Spiele kann Arbeit sein. Was für Fußballprofis längst anerkannt ist, gilt für E-Sportler gleichermaßen. Dabei richtet sich die Einordnung als Arbeitnehmer in erster Linie nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten.⁶ Solange das Spielen reiner Selbstzweck ist und erstrangig der Freizeitgestaltung dient, bewegt sich der Gamer außerhalb des Arbeitsrechts.⁷ Das gelegentliche Erspielen von Prämien und Preisgeldern als Nebenerwerbsszweck ändert daran genauso wenig etwas, wie die Zahlung von Bezügen seitens der Clans, um die Gamer zu binden.⁸ Arbeit im rechtlichen Sinne wird das virtuelle Spielen erst, wenn der Gamer mit dem Spielen primär ein wirtschaftliches Interesse verfolgt und umgekehrt ein solches des Clans befriedigt.⁹

II. Computerspielen in persönlicher Abhängigkeit

Steht das professionelle Spielen dem Zugriff des Arbeitsrechts damit grundsätzlich offen, hängt die Einordnung als Arbeitnehmer maßgeblich davon ab, ob der Gamer in persönlicher Abhängigkeit zu seinem Clan spielt.¹⁰ Maßgeblich sind seine Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die clanseitige Arbeitsorganisation. Selbstständig ist der Gamer demgegenüber, wenn er im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.¹¹

Einzelspieler, die sich auf ein Spiel spezialisiert haben, das nicht als Teil einer Mannschaft gespielt wird, treten meist als Selbstständige auf und bewegen sich außerhalb des Arbeitsrechts.¹² Ohne konkret weisungsgebunden zu sein, treten die Athleten meist nur äußerlich als Teil einer Mannschaft auf.

E-Sportler, die mit dem Spielen ihren Lebensunterhalt verdienen, werden zumeist dann als Arbeitnehmer qualifiziert werden können, wenn sie als Teil eines Teams antreten.¹³ Wie im professionellen Fußball- oder

* Der Autor ist Richter in Saarbrücken und Lehrbeauftragter an der Universität des Saarlandes.

1 Holzhäuser/Bagger/Schenk, SpuRt 2016, 94 (94).

2 www.sueddeutsche.de/digital/schalke-esport-league-of-legends-european-championship-1.4219221 (zuletzt abgerufen am 8.4.2020).

3 Francken/Nothelfer/Schlotthauer, NZA 2019, 865 (867).

4 Francken/Nothelfer/Schlotthauer, NZA 2019, 865 (867).

5 BAG, Urt. v. 10. 5. 1990 – 2 AZR 607/89 = AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 51.

6 Schaub/Vogelsang, ArbR-HdB, § 8 Rn. 9.

7 Vgl. Schmidt, RdA 1972, 84 (85).

8 Vgl. BAG, Urt. v. 10. 5. 1990 – 2 AZR 607/89 = AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 51.

9 BAG, Urt. v. 10. 5. 1990 – 2 AZR 607/89 = AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 51.

10 BAG, Urt. v. 10. 5. 1990 – 2 AZR 607/89 = AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 51.

11 BAG NZA 1995, 622 (623).

12 Vgl. dazu MhdB ArbR/Giesen, § 168 Rn. 3.

13 Frey, SpuRt 2018, 53 (54); Jagnow/Baumann, MMR-Beilage8/2018, 7 (15).

Handballsport hängt der individuelle Erfolg des Gamers von dem der Mannschaft ab. Dazu müssen sowohl Teamtaktiken als auch das Zusammenwirken mit den übrigen Teammitgliedern einstudiert werden. Die Erhaltung und Steigerung des individuellen Leistungsniveaus kann sinnvoll nur durch zeitliche und inhaltliche Vorgaben hinsichtlich des Trainingsbetriebs erreicht werden. Obwohl der Trainingsbetrieb vielfach aus Gründen der Teambildung zumindest auch ortsgebunden in sog. Bootcamps stattfindet, wird am Beispiel des E-Sports als Teil des Arbeitsrechts 4.0 deutlich, dass das Merkmal der örtlichen Weisungsgebundenheit mit fortschreitender Digitalisierung zunehmend in den Hintergrund gerät.¹⁴ Clans, die in prestigeträchtigen Turnieren und Ligen auf nationaler und internationaler Ebene um hohe Preisgelder antreten, schaffen eine professionelle Infrastruktur, in die sich die Gamer vertraglich eingliedern: Spielgeräte werden gestellt, Trainings durch eigens engagierte Trainer geleitet, Matches analysiert und öffentliche Auftritte bei Wettbewerben oder Fachmessen in mit Sponsorennamen beflockter Teamkleidung abgeleitet.

Im semiprofessionellen Bereich lässt sich die Frage nach der Einordnung als Arbeitnehmer ähnlich der Vertragsamateurlproblematik im Fußball nur im Einzelfall bestimmen.¹⁵ Der Übergang ist fließend.¹⁶ Indizien sind etwa die vertragliche Pflicht zum Ableisten von Überstunden in Form von zusätzlichen Trainingseinheiten oder der Umgang mit Fehlzeiten. So spricht es gegen das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses, wenn die Parteien für das Fernbleiben vom Trainings- oder Spielbetrieb bereits eine einfache Entschuldigung des Gamers ausreichen lassen¹⁷ und die Teilnahmepflicht des Gamers letztlich nur einer sportlich-freiwilligen Disziplin abseits vertraglichen Zwangs geschuldet ist.¹⁸

D. Arbeitszeit minderjähriger Gamer

Praktische Schwierigkeiten bestehen, wenn mit jugendlichen Pro-Gamern ein Arbeitsverhältnis zustande kommt.¹⁹ Die entsprechenden Normen des JArbSchG werden über § 618 BGB in das Arbeitsverhältnis der Gamer transformiert und begründen dadurch zwingende Vertragspflichten gegenüber diesen.²⁰ Zwar kann den in § 8 JArbSchG vorgesehenen Beschränkungen der Arbeitszeitdauer durch entsprechende Koordinierung der Wettkampf- und Trainingseinheiten Rechnung getragen werden, doch ist vor allem der Einsatz minderjähriger Athleten am Wochenende und an Feiertagen genauer in den Blick zu nehmen.

I. Wochenendarbeit

Publikumswirksam finden E-Sport-Events regelmäßig am Wochenende statt. Dem Einsatz minderjähriger Gamer steht dem Grundsatz nach das in den Absätzen 1 der §§ 16 und 17 JArbSchG vorgesehene Verbot entgegen, Jugendliche an Samstagen und Sonntagen zu beschäftigen. § 18 Abs. 1 JArbSchG dehnt diesen Schutz

auf Feiertage aus. Etwas anderes gilt nur, soweit man E-Sport als Sport i. S. d. § 16 Abs. 2 Nr. 9 bzw. § 17 Abs. 2 Nr. 6 JArbSchG (i. V. m. § 18 Abs. 2 JArbSchG) versteht. Zweifelhaft ist dabei, ob dem Computerspielen die allgemein geforderten Elemente der körperlichen Erüchtigung und motorischen Aktivität innewohnen. Zu bejahen sein wird dies aufgrund der hohen körperlichen und geistigen Leistungsanforderungen jedenfalls im hier relevanten Pro-Gaming-Bereich.²¹ Anders als etwa beim Turnierbridge²² erfordert das professionelle Computerspielen neben Konzentration, Geschicklichkeit und Ausdauer auch ausgeprägte motorische Fähigkeiten und ein schnelles Reaktionsvermögen. Durch Optimierung der Hand-Augen-Koordination schaffen E-Sportler bis zu 400 Handbewegungen pro Minute an Maus und Tastatur, was einen Wert darstellt, der nicht einmal im Tischtennis erreicht wird. Zudem ist ihr Cortisolspiegel mit dem eines Rennfahrers und ihre Herzfrequenz mit der eines Marathonläufers vergleichbar.²³

II. Abend- und Nachtarbeit

Kann der Einsatz minderjähriger Pro-Gamer am Wochenende noch gerechtfertigt werden, muss er in den Abend- und Nachtstunden gleichwohl ausscheiden. Nach § 14 Abs. 1 JArbSchG dürfen Jugendliche nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 14 Abs. 7 JArbSchG, der ausnahmsweise eine Beschäftigung bis 23 Uhr zulässt.²⁴ E-Sport ist nicht als „andere Aufführung“ im Sinne der Norm zu verstehen. Dies ergibt sich aus dem Umkehrschluss zu § 16 Abs. 2 Nr. 9 und § 17 Abs. 2 Nr. 6 JArbSchG, wonach die Beschäftigung im Sportbereich explizit nur als Ausnahme vom Verbot der Wochenendbeschäftigung, nicht aber der Abend- und Nachtarbeit, aufgeführt wird.²⁵

E. Arbeitnehmerdatenschutz

Kurz eingegangen sei auch auf datenschutzrechtliche Aspekte des E-Sport-Arbeitsverhältnisses. Der Einsatz von Big Data Technologien im Leistungssport ist längst Gang und Gäbe, um Leistungsprofile für trainings- und teamtaktische Zwecke zu erstellen.²⁶ Auch der E-Sport ist mit der technologiebasierten Erfassung von Leistungsdaten aufgewachsen. Bereits im nicht-professionellen Bereich ist es selbstverständlich, Spielergebnisse in Form von Statistiken und Ranglisten zu erfassen und zu vergleichen. Zur Erhebung der Gamerdaten bietet sich etwa der unter anderem Vorzeichen in Verruf geratene Einsatz²⁷ von keyloggerähnlichen Systemen an. Rechtfertigen lassen müssen sie sich entweder durch die Einwilligung des Gamers oder auf andere Weise.

I. Einwilligung

Wichtigste Grundlage zur Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten stellt die Einwilligung des Arbeitnehmers

14 Vgl. Francken/Nothelfer/Schlotthauer, NZA 2019, 865 (869); MhdB ArbR/Schneider, § 18 Rn. 31.

15 Ziegler, DStR-Beih 2015, 81 (83).

16 Francken/Nothelfer/Schlotthauer, NZA 2019, 865 (868).

17 BAG, Urt. v. 10. 5. 1990 – 2 AZR 607/89 = AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 51.

18 Schmidt, RdA 1972, 84 (86).

19 Vgl. Hilgert/Eickhoff, MMR-Beilage 8/2018, 16 (19).

20 MhdB ArbR/Kohle, § 175 Rn. 10.

21 Bagger von Grafenstein, MMR-Beilage 8/2018, 20 (21); Frey, SpuRt 2018, 2 (3 f.); Holzhäuser/Bagger/Schenk, SpuRt 2016, 94 (96).

22 BFH SpuRt 2018, 40.

23 Vgl. „Sportwissenschaftler: eSport-Profis sind wahre Athleten“, www.dw.com/de/sportwissenschaftler-esports-profis-sind-wahre-athleten/a-19011581 (zuletzt abgerufen am 8.4.2020).

24 A. A. ErfK-JArbSchG/Schlachter, § 14 Rn. 7.

25 Hilgert/Eickhoff, MMR-Beilage 8/2018, 16 (19); vgl. auch Gutzeit/Vrban, SpuRt 2011, 60 (61); Weyand, in: FS Düwell, 2011, 172 (186).

26 Vgl. Börding/v. Schönfeld, SpuRt 2016, 7 (7 f.).

27 BAG NZA 2017, 1327.

nach § 26 Abs. 2 BDSG dar, die im E-Sport zwei Besonderheiten aufweist.

Erstens wird man in formeller Hinsicht die Einwilligung gemäß § 26 Abs. 2 S. 3 BDSG nicht dem strengen Schriftformerfordernis unterstellen müssen, wenn der Gamer überwiegend online und damit ortsungebunden tätig wird. Möglich erscheint insbesondere eine Einwilligung per E-Mail.²⁸

Zweitens wird der Einwilligungsdruck im E-Sport regelmäßig geringer sein als in einem Normalarbeitsverhältnis. Der Grund dafür liegt in der schleichenden Professionalisierung des Gamers. Weder wird ein Arbeitsverhältnis im Bereich des E-Sports gezielt angestrebt, noch soll es den Lebensunterhalt des Gamers langfristig sichern. Während der Gamer zunächst eine andere berufliche Laufbahn anstrebt, geht die Initiative zur Vertragsanbahnung mit talentierten Spielern, die sich im Hobbybereich einen Namen gemacht haben, von den Clans aus. Wurde der Gamer von einem Clan entdeckt und erreicht die Ebene des bezahlten E-Sports, ist von vornherein absehbar, dass er den Anforderungen des professionellen Spielens nur eine überschaubare Zeit lang gerecht werden kann und seine Existenzgrundlage früher oder später anderweitig sichern muss.²⁹

Abseits davon stellt sich im Beschäftigungskontext die Frage, welche Anforderungen an die Freiwilligkeit der Einwilligung minderjähriger Gamer zu stellen sind. Ohne Bedeutung ist dabei jedenfalls die in Art. 8 Abs. 1 DSGVO vorgesehene Altersgrenze. Die Regel, dass die Einwilligung in die Datenverarbeitung ab der Vollendung des sechzehnten Lebensjahres als rechtmäßig anzusehen ist, findet nur gegenüber Anbietern von Diensten der Informationsgesellschaft Anwendung und gilt nicht für die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten.³⁰ Mangels anderweitiger Regelungen in der DS-GVO spricht vieles dafür, auf die überkommenen Grundsätze des nationalen Datenschutzrechts zurückzugreifen.³¹ Danach ist nicht die Geschäfts-, sondern die Einsichtsfähigkeit des Minderjährigen maßgeblicher Anknüpfungspunkt der Prüfung.³² Der minderjährige Gamer muss die Bedeutung und Folgen seiner Einwilligung für die Datenverarbeitung im konkreten Einzelfall überblicken können. Ihm muss insbesondere bewusst sein, welche Rolle sie für den Trainings- und Spielbetrieb einnimmt.

II. Erforderlichkeit der Datenverarbeitung

Liegt eine wirksame Einwilligung nicht vor, kann die Datenverarbeitung gemäß § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG auch zum Zwecke der Leistungsoptimierung des Gamers und der Teams als zulässig erachtet werden.³³ Sie erfolgt anders als im klassischen Arbeitsverhältnis weder geheim, noch zielt sie auf das Aufdecken nebenpflichtbezogenen Fehlverhaltens ab. Durch das gezielte Erfassen und Auswerten der Leistungsdaten wird im beiderseitigen Interesse ermöglicht, Stärken und Schwächen des Gamers aufzuzeigen und Spielverhalten, Training und Teamtaktik gezielt anzupassen.³⁴ Ausgehend davon ist es sowohl dem Gamer als auch dem Clan möglich,

arbeitsrechtliche Entscheidungen auf Grundlage der verarbeiteten Daten zu treffen. Allerdings fehlt der nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG erforderliche Bezug zum Beschäftigungsverhältnis, wenn arbeitsrechtliche Entscheidungen ohne menschlichen Entscheidungsträger allein computergetragen zustande kommen oder die Datenverarbeitung einzig zu Kommerzialisierungszwecken erfolgt. Als unzulässig wird es insbesondere angesehen, umfangreiche Datensätze zu generieren, um den Gamer auf dem Transfermarkt „handelbar“ zu machen.³⁵

F. Vertragsbeendigung

Die einseitige Vertragsbeendigung wird sich im E-Sport regelmäßig durch Ablauf einer vereinbarten Vertragslaufzeit oder durch Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung vollziehen.

I. Befristung

Eine Sachgrundbefristung kann sich im E-Sport regelmäßig auf § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG stützen. Auch Pro-Gamer werden körperliche und mentale Höchstleistungen abverlangt. Vor diesem Hintergrund wundert es wenig, dass sich in der Weltspitze des virtuellen Sports kaum Akteure finden, die das 25. Lebensjahr überschritten haben. Daneben besteht bei Spielen, die im Mehrspielermodus gespielt werden, ein anderen Mannschaftssportarten vergleichbares Flexibilisierungsbedürfnis des Arbeitgebers bei der Zusammenstellung der Mannschaft. Gamer, deren Leistungen nachlassen oder deren Spielweise nicht mehr ins Mannschaftsgefüge passt, müssen nach Ende der Vertragslaufzeit ausgetauscht werden können. Umgekehrt bekommt der Gamer die Möglichkeit, sich nach Ablauf der Vertragslaufzeit einem anderen Clan zu gegebenefalls besseren Bedingungen anzuschließen. Nehmen Clans an einem Ligabetrieb teil, schützt das Befristungsrecht vor Wettbewerbsverzerrungen durch ein ständiges Hin-und-Her-Transferieren von Spielern während der Saison. Zugleich kann die Befristungszeit etwaigen Transferfenstern angepasst werden. Auf diese Weise werden annähernd gleichbleibende Teamstärken während der Saison gewährleistet und Interessenkonflikte ligaintern gewechselter Spieler weitestgehend vermieden.³⁶

Anders als etwa im Lizenzfußball spielen Aspekte der Verletzungsanfälligkeit³⁷ oder der Refinanzierung der Ausbildungskosten eines Gamer durch Transferablösen im E-Sport allerdings keine Rolle.³⁸

II. Kündigung

Die in der Praxis verbreitete Befristung schließt nach § 15 Abs. 3 TzBfG, vorbehaltlich abweichender Vereinbarungen, die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung aus. Soll sie erhalten bleiben, ist darauf zu achten, dass die h. M. zumindest einseitige Kündigungsklauseln zulasten der Gamer aufgrund des Rechtsgedanken des § 622 Abs. 6 BGB als unzulässig erachtet.³⁹

Wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine außerordentliche Kündigung in Betracht gezogen, kann ein wichtiger Grund nach § 626 Abs. 1 BGB nicht bereits in dem schlechten Abschneiden des Gamers bei Turnieren oder im Ligabetrieb gesehen werden, da ein

28 Vgl. allgemein *Düwell/Brink* NZA 2017, 1081 (1084).

29 *Frey*, SpuRt 2018, 53 (54).

30 BeckOK DatenschutzR/Karg, DS-GVO Art. 8 Rn. 47.

31 BeckOK DatenschutzR/Karg, DS-GVO Art. 8 Rn. 47; *Simitis/Hornung/Spiecker/Klement*, DS-GVO Art. 8 Rn. 10.

32 *Grönmeyer*, Die Einwilligung im Beschäftigtendatenschutz, S. 47 m. w. N..

33 *Börding/v. Schönfeld*, Spurt 2016, 7 (9 f.).

34 *Börding/v. Schönfeld*, Spurt 2016, 7 (9).

35 *Börding/v. Schönfeld*, Spurt 2016, 7 (10).

36 Vgl. zu all dem BAG SpuRt 2018, 170.

37 LAG Nürnberg SpuRt 2010, 33 (34).

38 BAG SpuRt 2018, 170 (171).

39 *Walker*, SpuRt 2018, 205 (206) m. w. N.

bestimmter Erfolg auch im Sportarbeitsverhältnis nicht geschuldet wird.⁴⁰ Einem möglichen Leistungsabfall wird bereits durch die Anerkennung der Befristungsmöglichkeit im Pro-Gaming-Bereich hinreichend Rechnung getragen.

Anlass zur außerordentlichen Kündigung bieten indes vor allem claninterne Beleidigungen oder Körperverletzungen genauso wie vereinschädigendes Verhalten nach außen.⁴¹ Dazu zählen insbesondere Verstöße gegen Anti-Doping Vereinbarungen⁴² sowie regelwidriges Manipulieren der Spielesoftware (sog. Cheaten).⁴³ Solche Verhaltensweisen wirken sich nicht nur auf den Gamer, sondern auch auf den dahinterstehenden Clan aus. Neben einem enormen Imageverlust kann es zu

Sperrungen der Spieler, zum Wettbewerbsausschluss des Clans und sogar zur nachträglichen Aberkennung von Titeln, Punkten und Preisgeldern kommen.⁴⁴

G. Fazit

Pro-Gaming stellt eine neue Beschäftigungsform dar. Für den Rechtsanwender bildet sie die Symbiose aus Sportarbeitsrecht und Arbeitsrecht 4.0. Auch wenn die rechtliche Einordnung des elektronischen Sports als Sport noch nicht gesichert ist, weist das Rechtsverhältnis zwischen Gamer und Clan vielfach Parallelen zu einem klassischen Sportarbeitsverhältnis auf.

40 LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 23. 10. 2000 – 9 Sa 60/00, BeckRS 2000 30452232.

41 Vgl. die Übersicht bei Walker, SpuRt 2018, 205 (207 f.).

42 Teschner, NZA 2001, 1233; vgl. eingehend zum Doping im E-Sport Heene, SpuRt 2016, 98.

43 Vgl. dazu Frey, SpuRt 2018, 2 (5).

44 Heene, SpuRt 2016, 98 (102).

Nach dem Spiel ist vor dem Spiel

Eine Replik zur Bilanzierung von Ablösezahlungen für Trainer

Von WP/StB/CPA Stefania Mandler und StB Andrea Steinert, Leipzig*

Weber hat sich kürzlich in dieser Zeitschrift mit der bilanziellen Behandlung von Ablösezahlungen für Trainer des deutschen Profifußballs im handelsrechtlichen Abschluss auseinandergesetzt.¹ Das Ergebnis seiner Analyse lautet zusammengefasst wie folgt: „Analog zu einer Spielerverpflichtung entsteht durch die mit der Ablösezahlung bezweckte Invertragnahme des Trainers ein wirtschaftlicher Wert, der sowohl abstrakt als auch konkret aktivierungsfähig ist. Aktivierungsgegenstand ist dabei nicht der Trainer selbst, sondern die aus dem Vertragsabschluss resultierende exklusive Nutzungsmöglichkeit an dem Trainer, für dessen wirtschaftliche Übertragbarkeit (und somit selbständige Verwertbarkeit) der Rechtsverkehr im Profifußball Möglichkeiten geschaffen hat.“² Mit Blick auf das Vollständigkeitsgebot liege deshalb „ein aktivierungspflichtiger Vermögensgegenstand vor, der in der Bilanz des zahlenden Clubs als immaterielles Anlagevermögen i. H. d. Anschaffungskosten anzusetzen ist. Dieser Trainerwert ist in den Folgejahren planmäßig linear über die Laufzeit des Vertrages abzuschreiben.“³

Diese These fordert zum Widerspruch auf, weil sich eine Analogie einer Trainerverpflichtung zu einer Spielerverpflichtung, die eine gleiche bilanzielle Behandlung zur Folge haben soll, verbietet.

Die Aktivierungsmöglichkeit eines Spielerwerts ist entgegen den Ausführungen von Weber nicht aus dem befristeten Arbeitsvertrag mit einem Spieler oder seiner Spielerlizenz abgeleitet. Vielmehr ist es die vom DFB erteilte Spielerlaubnis, die die ausschließliche Nutzungsmöglichkeit sichert und die daher als immaterieller Vermögensgegenstand aktiviert wird:⁴ „Gemäß § 4

Nr. 1 SpO ist für den Verein nur derjenige Spieler spielberechtigt, der eine vom Liga-Ausschuss des DFB erteilte Spielerlaubnis besitzt (Buchst. a); ein Spieler kann in einem Spieljahr nur für einen Verein eine Spielerlaubnis erhalten, es sei denn, der abgehende Verein stimmt einem Vereinswechsel zu (Buchst. c). Die Spielerlaubnis ist gemäß § 26 Nr. 1 LSpSt vom Verein, der den Spieler verpflichtet hat, zu beantragen“.⁵

Als Lizenzspieler gilt gemäß der Präambel und § 2 der Lizenzordnung der DFL (LOS), wer das Fußballspiel aufgrund eines mit einem lizenzierten Verein oder Kapitalgesellschaft geschlossenen schriftlichen Vertrag betreibt und durch Abschluss eines schriftlichen Lizenzvertrages mit dem DFL e. V. zum Spielbetrieb zugelassen ist. Die Lizenzerteilung an den Spieler setzt die Unterzeichnung des Lizenzvertrages mit dem DFL e. V., Vorlage eines Vertrags mit einem lizenzierten Club, Vollendung des 18. Lebensjahres und den Nachweis der Sporttauglichkeit voraus (§§ 1, 2 LOS). Die Spielerlizenz erlischt u. a., wenn der Spieler länger als 30 Monate ohne Arbeitsvertrag mit einem Club der Lizenzliga bleibt, eine Freigabe ins Ausland erfolgt oder der Spieler die Lizenz bei Erfüllung aller Verpflichtungen zurück gibt (§ 3 LOS).

Für die Teilnahme am Spielbetrieb ist jedoch die vorgenannte Spielerlizenz allein nicht entscheidend. Um am Spielbetrieb teilnehmen zu können, bedarf es im weiteren der Erteilung einer Spielerlaubnis an den einsetzenden Club für den Lizenzspieler gemäß § 13 LOS. Die Spielerlaubnis erlischt mit dem Tag der Beendigung des zugrundeliegenden Arbeitsvertrags zwischen Club und Spieler. Mit dieser Spielerlaubnis, die dem Verein und nicht dem Spieler erteilt wird, wird das Recht zur Teilnahme am Spielbetrieb vom Spieler losgelöst und an den Verein übertragen; sie bildet sodann die Grundlage für die Bilanzierung der Spielerwerte.⁶ „Zum

* Stefania Mandler ist Partner der Ernst&Young GmbH. Andrea Steinert ist Leiterin Rechnungswesen der RasenBallSport Leipzig GmbH.

1 Weber, Bilanzierung von Ablösezahlungen für Trainer im deutschen Profifußball“, SpuRt 2019, 115.

2 Weber SpuRt 2019, 115.

3 Weber SpuRt 2019, 115.

4 Vgl. BFH Urt. v. 26. 8. 1992 – I R 24/91 BStBl. II 1992 S. 978 Rn. 2.

5 BFH Urt. v. 14. 12. 2011 I R 108/10 BStBl. II 2912 S. 239 Rn. 3.

6 Vgl. BFH Urteil vom 26. 8. 1992 – I R 24/91 BStBl. II 1992 S. 979 Rn. 3.