

werbstätigen. Auch die Behauptung, dass Bergsportführer in Tirol anders behandelt werden als in anderen Bundesländern, erscheint mir unsubstantiiert. Wie die Judikaturübersicht zeigt, entscheidet der VwGH in (ähnlich gelagerten) Fällen zur sozialversicherungsrechtlichen Einstufung von Dienstleistern durchwegs gleichartig.⁵¹ Schließlich geht wohl auch die Behaup-

tung, dass zahlreiche Angebote und Touren (wie z.B. ein abwechslungsreiches Wochenprogramm) durch die Anwendbarkeit des Arbeitsrechts verunmöglicht werde, ins Leere.

51 Vgl. hierzu auch den kürzlich ergangen Beschluss des VwGH 20.12.2024, Ra 2024/08/0138.

Auswirkungen des Merz-Reformpakets „Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung“ auf das Sportarbeitsrecht

Von Prof. Dr. Philipp S. Fischinger LL.M. (Harvard) und Wiss. Mit. Benjamin Glauberman LL.B., Mannheim*

Der Beitrag analysiert die Auswirkungen, die das sog. Merz-Reformpaket im Sport zeitigen würde. Eingegangen wird insb. auf die Einführung einer Abfindungsoption bei Kündigungen, die Ausweitung der Möglichkeiten sachgrundloser Befristungen sowie die Abschaffung des Schriftformerfordernisses bei Befristungen. Im Fokus stehen die spezifischen Konsequenzen für die Verträge von Profisportlern, Trainern und dem sportlichen Leitungsapparat (insb. Sportdirektoren).

This article analyzes the implications that the so-called Merz reform package would have for the sports sector in Germany. It focuses on the planned introduction of a severance pay option in the event of termination, the expansion of options for fixed-term contracts without objective grounds, and the elimination of the written form requirement for fixed-term contracts. Special attention is given to the specific consequences for the contracts of professional athletes, coaches, and sports management (esp. sports directors).

I. Einleitung

Der Koalitionsbeschluss der Merz-Bundesregierung „Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung“¹ vom 2.7.2026 enthält eine Reihe geplanter arbeitsrechtlicher Reformen. Deren potenzielle Auswirkungen werden bislang nahezu ausschließlich in Bezug auf Branchen mit klassischen, längerfristig angelegten Arbeitsverhältnissen diskutiert.² Der Profisport, der sich u.a. durch sehr hohe Gehälter, kurze Vertragslaufzeiten und eine starke Fluktuation auszeichnet, bleibt dabei außer Betracht. Diese Lücke schließend widmet sich der folgende Beitrag den Fragen, welche Folgen

die angestrebten Reformen insb. für Spieler, Trainer und Sportdirektoren entfalten würden (s. II.-V.) und welche Chancen und Risiken daraus für die Praxis resultieren (s. VI.).

II. Abfindungsoptionslösung analog der Risikoträgerregelung im Finanzsektor für alle Spitzenverdiener

§ 25a Va 1 KWG ermöglicht es den unter die Regelung fallenden Instituten, Arbeitsverträge sog. Risikoträger (vgl. § 1 XXI KWG) im Kündigungsschutzprozess durch einen arbeitgeberseitigen Auflösungsantrag gem. §§ 9 f. KSchG gegen Zahlung einer Abfindung zu beenden, ohne dass es hierfür – wie bei normalen Arbeitnehmern (vgl. § 9 I 2 KSchG) – einer sachlichen Begründung bedarf.³

Zukünftig soll dies gem. Punkt 6 des Reformpakets für alle Arbeitnehmer mit einem Bruttojahreseinkommen oberhalb der 1,75-fachen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (aktuell ca. 177.450 Euro) gelten. Unter diese geplante Regelung dürfte jeder Profifußballspieler der Bundesligen, die meisten Cheftrainer, Sportdirektoren und viele Assistenztrainer fallen. Prima vista bietet die Neuregelung die Möglichkeit, sich künftig selbst ohne triftigen Kündigungsgrund durch Zahlung einer vom Gericht zu bestimmenden Abfindung von seinen Spitzenverdienern zu trennen. Für die unmittelbar im Profisport Beteiligten muss jedoch differenziert werden:

1. Spielerverträge

Die Abfindungslösung nach §§ 9 f. KSchG setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis überhaupt ordentlich gekündigt werden kann.⁴ Bei befristeten Spielerverträgen bedarf es dafür wegen der regelmäßig wirksamen Befristung des Arbeitsvertrages (Stichwort: „Eigenart der Arbeitsleistung“, § 14 I 2 Nr. 4 TzBfG)⁵ aber einer

* Verf. Fischinger ist Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Sportsrecht sowie Handelsrecht an der Universität Mannheim. Verf. Glauberman ist dort Wissenschaftlicher Mitarbeiter.

1 Vgl. die Ergebnisse des Koalitionsausschusses: „Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung“, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975228/2445592/b2d92763d7006427377e3d0df4102c57/2026-07-02-koalitionsausschuss-data.pdf?download=1> (abgerufen am 14.8.2026).

2 Vgl. die unterschiedlichen Reaktionen auf das Reformpaket durch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften der Industrie- und Dienstleistungsbranche unter <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2026-07/reformpaket-steuern-arbeit-bundestag-opposition-verbaende-kritik-gxe> sowie <https://www.tagesschau.de/inland/arbeitsmarkt-koalition-100.html> (beide abgerufen am 14.8.2026).

3 Vgl. zur Risikoträgerregelung im Finanzsektor MHD ArbR Bd. 2/Giesen, 6. Aufl. 2024, § 152 Rn. 34; BeckOGK/Teschner, Stand: 1.6.2026, KSchG § 9 Rn. 134.

4 BAG 31.7.2014 – 2 AZR 434/13, NZA 2015, 358 Rn. 44; 27.9.2022 – 2 AZR 92/22, NZA 2022, 1670 Rn. 9; MAH ArbR/Burg/Wendel, 6. Aufl. 2025, § 48 Rn. 209.

5 BAG 16.1.2018 – 7 AZR 312/16, NJW 2018, 1992; so auch LAG Thüringen 20.12.2016 – 1 Sa 9/16; Fischinger in: Fischinger/Reiter, Das Arbeitsrecht des Profisports, § 10 Rn. 9 ff. m.w.N.

ausdrücklichen Vereinbarung (§ 15 IV TzBfG). Wollte sich ein Club die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung im Arbeitsvertrag vorbehalten, um in einem etwaigen vorzeitigen Trennungsfall den Weg über §§ 9 f. KSchG nutzen zu können, müsste er diese Kündigungsmöglichkeit wegen des Rechtsgedankens des § 622 VI BGB auch dem Spieler selbst einräumen. In der Folge könnte dieser jederzeit ordentlich kündigen und nach Ablauf der Kündigungsfrist aufgrund des *Bosman*-Urteils des EuGH⁶ ablösefrei wechseln. Es dürfte kein Club bereit sein, die Chance, beim Weggang des Spielers eine Transferentschädigung verlangen zu können, aufs Spiel zu setzen, nur um sich leichter von „Fehleinkäufen“ oder Spielern mit auslaufender Karriere trennen zu können. Für Spielerverträge dürfte dieser Reformpunkt daher ohne praktische Bedeutung sein.

2. Verträge mit Trainern und Sportdirektoren

Anders stellt sich die Lage bei Trainern und Sportdirektoren dar. Hier spielen Ablösesummen bislang in den meisten Fällen keine oder maximal eine untergeordnete Rolle, während der Bedarf an einem unkomplizierten und juristisch „sauberen“ Schlussstrich oft groß ist. Daher ist denkbar, dass Clubs insoweit dazu übergehen könnten, ihre Verträge anzupassen und ordentliche Kündigungsrechte „sicherheitshalber“ für den Fall der Wirksamkeit der vereinbarten Befristung zu verankern. Als Folge könnten langwierige Arbeitsgerichtsprozesse bei „Entlassungen“ – bei denen es sich i.d.R. um (unzulässige) einseitige Freistellungen handelt – abnehmen, weil die Trennung zu einer reinen Rechengröße (Abfindung als Obergrenze gem. § 10 KSchG) wird. Bei Umsetzung des Reformpunkts könnte dies zukünftig auch als „Benchmark“ für Aufhebungsverträge und damit einhergehende Abfindungszahlungen dienen, da der Club die Trennung notfalls gerichtlich erzwingen kann; auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung kommt es faktisch nicht mehr an, denn der Antrag des Clubs auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bedarf keiner Begründung (vgl. § 25a Va 1 KWG für die dortigen Risikoträger).

Allerdings kann die Etablierung eines ordentlichen Kündigungsrechts für einen Club situativ auch nachteilig sein. Denn es ermöglicht z.B. einem Trainer, jederzeit selbst ordentlich zu kündigen und nach Ablauf der Kündigungsfrist vorzeitig zu einem anderen Club zu wechseln, ohne dass der bisherige Club dies verhindern könnte. Dieser müsste sich dann nicht nur einen neuen Trainer suchen, ihm entginge die Chance auf eine eventuelle Ablösezahlung⁷ und es drohte ihm u.a. ein für ihn schädlicher „Wissenstransfer“ zu einem unmittelbaren Konkurrenten.⁸

III. Ausweitung der sachgrundlosen Befristung

1. Aktuelle Rechtslage

Entgegen der gesetzlichen Konzeption sind im Profisport befristete Verträge der absolute Standard. Eine

Sachgrundbefristung ist unproblematisch aber nur bei Profimannschaftssportlern möglich („Eigenart der Arbeitsleistung“, § 14 I 2 Nr. 4 TzBfG). Bei Cheftrainern ist hingegen zumindest sehr streitig, ob eine Eigenart der Arbeitsleistung besteht.⁹ Bei Assistenztrainern schließlich ist dies i.d.R.¹⁰ und bei als Arbeitnehmer beschäftigten Sportdirektoren sogar stets abzulehnen.¹¹

Ist nicht ausnahmsweise ein anderer Sachgrund einschlägig, so ist eine wirksame Befristung nur möglich, wenn die Voraussetzungen einer sachgrundlosen Befristung (v.a. § 14 II TzBfG) vorliegen. Letztere ist aber jedenfalls nicht geeignet, die Befristungspraxis im professionellen Sport vollständig zu legitimieren. Denn es werden oft Arbeitsverträge geschlossen, die die nach § 14 II 1 TzBfG höchstzulässige Befristungsdauer von zwei Jahren überschreiten (bzw. es werden ursprünglich die Zweijahresgrenze einhaltende Verträge später über diese Grenze hinaus verlängert). Überdies kann das „Anschlussverbot“ des § 14 II 2 TzBfG ein Hindernis sein, z.B. wenn ein bis in die jüngere Vergangenheit beschäftigter Spieler nunmehr als Assistenztrainer eingestellt werden soll.¹²

2. Inhalt des Reformpakets

Punkt 5 des Reformpakets beinhaltet drei im vorliegenden Kontext relevante Ausweitungen der sachgrundlosen Befristung i.S.v. § 14 II TzBfG: Erstens soll eine sachgrundlose Befristung bis zu 48 Monaten möglich sein, zweitens soll es zulässig sein, innerhalb dieser Frist den Arbeitsvertrag bis zu sechs Mal zu verlängern und drittens soll das Anschlussverbot aufgehoben werden. Gelten sollen diese liberaleren Regelungen allerdings nur für bis zum 31.12.2030 eingestellte¹³ Arbeitnehmer.

3. (Mögliche) Konsequenzen im Sport

Die geplante Neuregelung würde es einem Club z.B. ermöglichen, den bisherigen Torwarttrainer unmittelbar nach Ende seiner Vertragslaufzeit für drei Jahre befristet als Sportdirektor einzustellen und, so man mit ihm zufrieden sein sollte, den Vertrag noch um ein weiteres Jahr zu verlängern. Personalpolitisch kann diese Möglichkeit verschiedene Konsequenzen haben.

a) Flexibilisierung der Personalpolitik

Clubs könnten künftig die Arbeitsverträge ihrer Trainer und Sportdirektoren über einen Zeitraum von vier Jahren rechtssicher und flexibel ohne Sachgrund befristen und kurzzeitige Befristungen immer wieder (bis zu sechs Mal) verlängern. Dies stellt eine erhebliche Erleichterung der Befristungspraxis dar, die die

⁹ Vgl. ArbG Gelsenkirchen 27.2.2022 – 2 Ca 563/22, SpuRt 2023, 250; a.A. ArbG Aachen 19.11.2024 – 8 Ca 3230/23, SpuRt 2025, 188.

¹⁰ S. näher Hofer, Die Assistenztrainer im Lizenzfußball, S. 188 ff.

¹¹ Fischinger in: Fischinger/Reiter, Das Arbeitsrecht des Profisports, § 10 Rn. 17 f.; vgl. zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede eines Sportdirektors eines Fußballclubs ArbG Hannover 15.1.2020 – 9 Ca 182/19, SpuRt 2020, 98; 24.11.2020 – 13 Ca 67/20, SpuRt 2021, 236, Rn. 58 ff.; vgl. auch das einstweilige Verfügungsverfahren über die Befristungsabrede eines Sportdirektors eines Fußballclubs ArbG Hamburg, 26.7.2022 – 24 Ga 3/22, SpuRt 2023, 77.

¹² Vgl. Fischinger, NZA 2020, 218, 221 f.

¹³ Ob hiermit der Abschluss des Arbeitsvertrages oder – naheliegenderweise – der Beginn des Arbeitsverhältnisses gemeint ist, ergibt sich aus dem Reformpaket nicht.

⁶ EuGH 15.12.1995 – C-415/93, NZA 1996, 191.

⁷ Vgl. zur Praxis von Ablösezahlungen für Trainer und Sportdirektoren Mandler/Steinert, SpuRt 2020, 122; Lutzebeck, SpuRt 2021, 236.

⁸ Zur Problematik eines „Wissenstransfers“ beim Trainerwechsel s. Stamm, SpuRt 2021, 11; Fischinger, SpuRt 2021, 79.

hohen Hürden der bisherigen Rechtsprechung für eine wirksame Sachgrundbefristung „umgeht“. Die Neuregelung ermöglicht den Clubs somit eine planbarere Personalpolitik bei gleichbleibender Flexibilität.

b) Kettenbefristung durch Neueinstellung

Das Anschlussverbot des § 14 II 2 TzBfG schließt eine sachgrundlose Befristung grundsätzlich¹⁴ aus, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dadurch soll verhindert werden, dass die sachgrundlose Befristung als Ausnahme vom Leitbild des unbefristeten Arbeitsvertrags für Kettenbefristungen missbraucht wird.¹⁵

Die geplante (temporäre) Aufhebung dieses Verbots könnte im Sport, der besonders von flexiblen Beschäftigungsmöglichkeiten und hoher Fluktuation in allen Fachbereichen lebt, zu – je nach Perspektive – interessanten Gestaltungsoptionen oder Umgehungskonstruktionen führen. Clubs könnten systematisch befristete Verträge mit kurzen Unterbrechungsphasen nutzen, um diese sodann erneut sachgrundlos neu abzuschließen.¹⁶ Beispielsweise könnte mit einem Assistenztrainer jeweils zu Saisonbeginn ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden, der zum jeweiligen Saisonende ausläuft, nur um dann – rechtzeitig zur Vorbereitung der neuen Saison – dieses Spielchen zu wiederholen. Folge: Während der Sommerpause stünde der Trainer bei dem Club nicht unter Vertrag, sondern müsste sich im Zweifel arbeitslos melden – Lehrer können ein Lied von dieser Praxis singen.¹⁷ Durch diese Gestaltung könnte der Club denselben Trainer über mehrere Spielzeiten hinweg mit kurzfristigen Unterbrechungen beschäftigen, ohne einen Sachgrund für die Befristung nachweisen zu müssen. Was hinsichtlich der Verlängerung der Verträge in der sportarbeitsrechtlichen Praxis nach einem üblichen Vorgehen klingt, würde einer gerichtlichen Überprüfung unter der derzeitigen Rechtslage aber kaum standhalten, zumal die Befristung von Assistenztrainern ohnehin oft unwirksam ist.¹⁸ Das wirtschaftliche Risiko einer längerfristigen sachgrundlosen Befristung könnte mittels Kettenbefristungen nach Neueinstellungen somit künftig wirksam auf den Arbeitnehmer verlagert werden.

Da die Vertragspraxis im Sport ohnehin stark an Saisonstrukturen gekoppelt ist, bietet sich eine solche Gestaltung für die Dauer der Aufhebung des Anschlussverbots geradezu an. Die damit verbundene (gesetzgeberisch gewollte!) Umgehung des ursprünglichen Schutzzwecks des § 14 II 2 TzBfG birgt jedoch auch die Gefahr einer weiter zunehmenden Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen im Sportsektor – insb.

im Nachwuchsbereich, im operativen Geschäft und bei finanziell weniger lukrativen Sportarten –, da Arbeitnehmer durch die ständige Abfolge von Kurzzeitverträgen in eine unsichere Beschäftigungssituation geraten können.

c) Der „Front-Loading-Effekt“

Da die Neuregelung explizit auf Einstellungen bis zum 31.12.2030 befristet ist, könnte mit einem „Vorzieheffekt“ in den Jahren 2027 bis 2030 zu rechnen sein. Da es danach wieder zu einer Rückkehr zur ursprünglichen Rechtslage kommen soll,¹⁹ dürften Clubs kurz vor Jahresende 2030 versucht sein, langfristige sachgrundlose Verträge abzuschließen, um über das Jahr 2030 hinaus flexibel zu bleiben.

Was bei Vertragsschluss auf den ersten Blick als gewonnene Flexibilität erscheint, birgt in der Praxis jedoch auch ein nicht unerhebliches Risiko für die Personalstruktur der Clubs. Dieses liegt in der Natur der Befristung: Ein befristeter Arbeitsvertrag schließt eine vorzeitige ordentliche Kündigung grundsätzlich aus, sofern diese nicht einzelvertraglich vereinbart ist (vgl. § 15 IV TzBfG). Bleibt in den Folgejahren der sportliche Erfolg aus oder ändern sich die Rahmenbedingungen, ist der Club dennoch für die Dauer der Befristung an den Mitarbeiter gebunden. Eine vorzeitige Trennung ist in diesen Fällen juristisch kaum durchsetzbar. Sie lässt sich meist nur durch Aufhebungsvertrag mit teuren Abfindungszahlungen erkaufen. Anderenfalls drohen dem Club langwierige und verlustreiche Rechtsstreitigkeiten. Mit anderen Worten: Clubs, die noch kurz vor Ende 2030 solche Verträge schließen, sind gut beraten, über die Aufnahme einer Klausel über die ordentliche Kündigungsmöglichkeit in den Arbeitsvertrag nachzudenken.

IV. Aufhebung des Schriftformerfordernisses bei Befristungen

Nach bisheriger Rechtslage ist eine Befristung nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde, § 14 IV TzBfG. Dies hat in der Vergangenheit im Profisport immer wieder zu Problemen geführt, insb. wenn unter Zeitdruck Transfers abgeschlossen werden mussten, die formellen Anforderungen nicht rechtzeitig eingehalten werden konnten, oder der Vertrag schlicht „schlampig“ und ohne hinreichend kompetente Rechtsberatung abgefasst wurde.²⁰ Vor diesem Hintergrund würde die in Punkt 34 des Merz-Reformpakets vorgesehene Aufhebung des Schriftformerfordernisses in mehrfacher Hinsicht zu einer Vereinfachung der Vertragspraxis im Sport führen:

1. Erleichterung bei Last-Minute-Transfers

In der Vergangenheit gerieten Transfers unter extremem Zeitdruck (insb. am letzten Tag der Transferperiode) gelegentlich ins Wanken oder scheiterten sogar, weil Originalunterschriften bzw. Formalia nicht

14 Zu den im Sport wohl wenig relevanten Ausnahmen für Fälle, in denen die Vorbeschäftigung sehr lange zurücklag, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer war, vgl. BVerfG 6.6.2018 – 1 BvL 7/14, NZA 2018, 774; BAG 21.8.2019 – 7 AZR 452/17, NZA 2020, 40, 42; 16.9.2020 – 7 AZR 552/19, NZA 2021, 338, 340; 15.12.2021 – 7 AZR 530/20, NZA 2022, 774.

15 BVerfG 6.6.2018 – 1 BvL 7/14, NZA 2018, 774, Rn. 83 ff.; BeckOGK/Daum, Stand: 1.6.2026, TzBfG § 14 Rn. 4.

16 Vgl. zu Umgehungskonstruktionen durch Kettenbefristungen: BeckOK GewO/Hoffmann, Stand: 1.6.2026, GewO § 105 Rn. 107 ff. m.w.N.; Lembke/Tegel, NZA 2019, 1029.

17 Vgl. z.B. <https://www.zdheute.de/politik/deutschland/lehrer-referendariat-arbeitslos-sommerferien-gew-kritik-100.html>.

18 Vgl. Fn. 11.

19 Rechtspolitisch wäre wünschenswert, dass insoweit kein Automatismus vorgesehen, sondern vielmehr die „Volte rückwärts“ erst nach einer – ggf. auch nach Branchen differenzierenden – Evaluierung der Auswirkungen der aktuellen Reformen vorgenommen wird.

20 Vgl. zu letzterem z.B. ArbG Mannheim 26.6.2024 – 5 Ca 73/24, SpuRt 2024, 412 (m. Anm. Fischinger).

rechtzeitig vorlagen oder eingehalten wurden.²¹ Die Abschaffung der Schriftform bei Befristungen könnte zumindest mit Blick auf das staatliche Recht zu einer Erleichterung führen.

Allerdings ist zu beachten, dass die Verbandsregularien (DFL, DFB, FIFA) für die Spielberechtigung und Registrierung oftmals formelle Dokumente voraussetzen. So verlangt das FIFA-Transfer Matching System (TMS) den Upload von Kopien des Arbeitsvertrags und Transfervereinbarungen²² und auch § 6 I Bundesliga e.V. Lizenzordnung Spieler (LOS) setzt die Vorlage schriftlicher Nachweise über die Vertragsbeendigung voraus. Es handelt sich somit primär um eine zivilrechtliche Vereinfachung, deren praktischer Nutzen durch die Fesseln des Verbandsrechts nicht unerheblich geschmälert werden dürfte.

2. Wegfall der negativen Folgen von Formfehlern

Auf Grundlage der bisherigen Rechtslage kann sich die formelle Unwirksamkeit einer Befristungsabrede gleich in mehrfacher Hinsicht zu Lasten eines Clubs auswirken. Weil die Nichteinhaltung der Schriftform zur Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses führt (§ 16 TzBfG), steht der Club – jedenfalls nach Ablauf der Wartezeit des § 1 I KSchG – vor dem Problem, sich von dem betreffenden Spieler, Trainer usw. juristisch nur dann einseitig lösen zu können, wenn er eine sozial gerechtfertigte ordentliche Kündigung aussprechen kann; das ist bei den unmittelbar am Sportgeschehen Beteiligten aber oftmals nicht möglich.²³ Während dies eher bei schwächeren, älteren oder ausgemusterten Profis ein Problem sein dürfte, ist es v.a. der mit der Unwirksamkeit der Befristung einhergehende Wegfall der Kündigungssperre des § 15 IV TzBfG, der bei leistungsstarken, abwanderungswilligen Spielern zu erheblichen finanziellen Einbußen des Clubs führen kann. Denn ohne diese Sperre ist der Spieler nicht gehindert, sich jederzeit durch ordentliche Kündigung unter Wahrung der Kündigungsfrist vom Arbeitsverhältnis zu lösen und dem Club damit die Chance zu nehmen, bei seinem Wegtransfer eine Ablösesumme zu generieren.²⁴ Schließlich bedarf auch eine sog. Ligaklausel – eine auflösende Bedingung, wonach der Arbeitsvertrag bei Abstieg der Mannschaft automatisch endet – gem. §§ 21, 14 I, IV TzBfG der Schriftform; wird diese nicht gewahrt, so ist die Klausel (schon deshalb)²⁵ unwirksam.²⁶

Bei Abschaffung des Schriftformerfordernisses gehörten all diese Fallstricke der Vergangenheit an. Aus Sicht der Clubs ist das grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings birgt der Wegfall der konstitutiven Schriftform durchaus auch Risiken. Es steht zu befürchten, dass mündliche und informelle Absprachen über Vertragslaufzeiten und Optionen, die insbesondere im Sportsektor nicht unüblich sind, vermehrt die Arbeitsgerichte beschäftigen werden. Damit gehen Beweisschwierigkeiten und -risiken einher. Die Clubs wären daher trotz der Schnellebigkeit des Geschäfts gut beraten, auch nach der Reform an einer dokumentierten Form der Vertragsabwicklung festzuhalten, um eventuelle prozessuale Nachteile zu vermeiden. Das gilt umso mehr, als die elektronische Form (§ 126a BGB) oder zumindest die einfache Textform ohnehin der Standard bleiben muss, falls die jeweils anwendbaren Verbandsregularien z.B. für die Registrierung eines Transfers entsprechende Formvorgaben enthalten. Nicht zu übersehen ist überdies, dass auch bei Abschaffung des Schriftformerfordernisses des § 14 IV TzBfG die Vorgaben des Nachweisgesetzes beachtet werden müssen; bei einem Verstoß gegen diese ist zwar weder der Arbeitsvertrag noch die Befristung unwirksam,²⁷ der Arbeitgeber macht sich aber u.U. schadensersatzpflichtig.²⁸

V. Weitere relevante Maßnahmen

Neben den bereits behandelten Themen enthält das Reformpaket weitere Maßnahmen, die im Sport von Bedeutung sein können:

1. Steuerbegünstigter Sonn- und Feiertagszuschlag

Pflichtspiele werden hauptsächlich am Wochenende oder, so sie während der Woche stattfinden, abends ausgetragen. Sportler und das gesamte Funktionsteam (Stadionmitarbeiter, Betreuer, Physiotherapeuten etc.) arbeiten daher regelmäßig (auch) zu diesen Zeiten, sodass die geplanten Steuerbegünstigungen für Sonn- und Feiertagszuschläge (Punkt 4 des Reformpakets) zu einer spürbaren Netto-Entlastung der Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Senkung der Lohnnebenkosten für die Clubs führen dürften. Dies würde insb. für Clubs in unteren Ligen und ihre Mitarbeiter eine erfreuliche Entlastung darstellen.

2. Steuerliche Privilegierung von Abfindungszahlungen bei schneller neuer Beschäftigung

Punkt 7 des Reformpakets privilegiert Abfindungszahlungen steuerlich, wenn zügig eine neue Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden und den unmittelbaren Wechsel von einem Job in den nächsten zu erleichtern. Besondere Relevanz erlangt dies für Trainer und Sportdirektoren, denen – meist nach vorheriger einseitiger Freistellung – mit einer mehr oder minder hohen Abfindung die Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag „abgekauft“ wird. Gleiches kann für Spieler gelten, wenn diese nach ihrer „Ausmusterung“ durch den Club mit einem „golden handshake“ verabschiedet werden.

21 Vgl. z.B. die geplanten Transfers von *Eric Maxim Choupo-Moting* vom Hamburger SV zum 1. FC Köln (2011), von *David De Gea* von Manchester United zu Real Madrid (2015) oder von *Hakim Ziyech* vom FC Chelsea zu Paris Saint-Germain (2023), die alle daran scheiterten, dass die notwendigen Unterlagen nicht rechtzeitig eingereicht werden konnten (s. <https://www.transfermarkt.de/als-ein-fax-choupo-motings-koln-transfer-platzen-liess-das-schicksal-wollte-es-so-quot-view/news/447051>, <https://www.skysports.com/football/news/11667/9974823/david-de-gea-dead-after-real-madrid-fail-to-submit-paperwork> und <https://www.transfermarkt.de/ziyech-wutend-uber-gescheiterten-psg-wechsel-galtier-verantwortung-liegt-nicht-bei-uns-quot-view/news/417597>, alle abgerufen am 14.8.2026).

22 S. Annex 3, Title IV, Art. 10 FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players, 2025.

23 S. ausf. *Fischinger*, in: *Fischinger/Reiter*, Das Arbeitsrecht des Profisports, § 10, Rn. 76 ff., 101 ff., 115 ff.

24 Vgl. z.B. ArbG Mannheim 26.6.2024 – 5 Ca 73/24, SpuRt 2024, 412 und ArbG Nürnberg 27.6.2024 – 16 Ga 30/24, SpuRt 2024, 416 (jeweils m. Anm. *Fischinger*).

25 Zur – richtigerweise zu verneinenden – Frage, ob eine solche Vereinbarung materiell wirksam ist, vgl. *Fischinger*, in: *Fischinger/Reiter*, Das Arbeitsrecht des Profisports, § 10, Rn. 30 ff. m.w.N.

26 Zutr. IAG Düsseldorf 23.5.2025 – 10 SLa 668/24, BeckRS 2025, 21211; 27.5.2025 – 3 SLa 614/24, SpuRt 2025, 396.

27 BAG 21.8.1997 – 5 AZR 713/96, AP BBiG § 4 Nr. 1.

28 Vgl. BeckOK ArbR/Besgen, Stand: 1.6.2026, NachwG § 2 Rn. 107; BAG 30.10.2019, NZA 2020, Rn. 47 m.w.N. zur Rspr.

Unterschreibt ein solcher Trainer, Sportdirektor oder Spieler zeitnah bei einem neuen Club, profitiert er von erheblichen Steuervorteilen. Dies dürfte auf beiden Seiten die Bereitschaft für einvernehmliche Vertragsauflösungen steigern und könnte zu einer flexibleren Gestaltung von Karriereübergängen im Sport beitragen. Insb. für Trainer, die häufig zwischen verschiedenen Clubs wechseln, dürfte dies eine willkommene Entlastung darstellen. Selbiges gilt für Clubs, die diese Gesetzesänderung bei den Verhandlungen im Hinterkopf behalten sollten.

VI. Fazit

Das Reformpaket enthält mehrere Maßnahmen, die den Sportsektor beeinflussen könnten, sofern sie, wie von der Regierung vorgeschlagen, in Kraft treten.

- Die Aufhebung des ordentlichen Kündigungsschutzes durch die geplante Abfindungsoptionslösung analog derjenigen für Risikoträger im Finanzsektor (§ 25a Va 1 KWG) wird zwar bei Spielerverträgen in der Praxis kaum Relevanz entfalten, da Clubs keine ordentlichen Kündigungsrechte in Verträge aufnehmen werden, würden diese dem Spieler doch einen ablösefreien Wechsel ermöglichen (s. II. 1.). Für Trainer und andere Spitzenverdiener im Sektor dürfte diese Regelung aber zu einer Verschiebung der Verhandlungsmacht zugunsten der Clubs führen (s. II. 2.).
- Die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung (s. III.) stellt eine erhebliche Flexibilisierung dar, birgt jedoch durch die Aufhebung des Anschlussverbotes des § 14 II 2 TzBfG die Gefahr von Kettenbefristungen und zunehmender Prekarisierung in nieder-

klassigen Ligen oder finanziell weniger lukrativen Sportarten (s. III. 3. b.).

- Die geplante Aufhebung des Schriftformerfordernisses bei Befristungen (s. IV.) erleichtert zwar die Vertragspraxis unter dem Blickwinkel des staatlichen Arbeitsrechts. Sie ist faktisch aber wenig bedeutsam, wenn das jeweilige Transferrecht ohnehin Formvorgaben enthält. Überdies gehen mit ihr Beweisrisiken einher, die durch Verwendung der elektronischen Form oder zumindest der Textform vermieden werden sollten.
- Die geplanten steuerlichen Begünstigungen und Privilegierungen von Sonn- und Feiertagszuschlägen sowie Abfindungszahlungen (s. V.) dürften im Sport von nicht unerheblicher Bedeutung sein. Sie sind uneingeschränkt im Interesse aller unmittelbar Beteiligten zu begrüßen.

Summa summarum: Wie groß wäre die (prognostische) Bedeutung des Reformpakets im Sport? Abschmelzung von Kündigungsschutz und Ausdehnung bzw. Erleichterung von Befristungen dienen ausschließlich bzw. zumindest vorrangig den Interessen der Arbeitgeber. Die Rechtssituation der Clubs würde daher punktuell ohne Zweifel gestärkt, womit zugleich spürbare wirtschaftliche Vorteile verbunden sein dürften. Jedoch ist gerade für den Bereich des Sports auch nicht davon auszugehen, dass das Reformpaket revolutionäre Wirkungen zeitigte. Denn bereits jetzt ist es Usus, Trennungsszenarien nicht unter Inanspruchnahme staatlicher Gerichte, sondern monetär über Aufhebungsverträge und Abfindungszahlungen zu lösen. Die geplanten Reformen mögen hier die Verhandlungssituation der Clubs stärken, die Spielregeln für sie werden aber sicher nicht grundlegend umgeschrieben.

Zur sport(straf)rechtlichen Einordnung der Enhanced Games (Teil 3)

Von Prof. Dr. Dr. Karsten Fehn, Dr. Dr. Bernd Fehn, F.TLE, Tripp Haston und Prof. Dr. Jörg C. Brokmann*, Köln/Birmingham (AL, USA)/Aachen

D. Ärztliches Berufs- und Approbationsrecht

Schließlich ist auf die berufs- und approbationsrechtlichen Risiken einzugehen, die für Ärzte bestehen, die Athleten beim Doping unterstützen. Als relevante Verhaltensweisen kommen z.B. das Verschreiben von Doping-Substanzen ohne medizinische Indikation oder die Unterstützung bei der Durchführung von Blut-Doping in Frage.

I. Berufsrechtliche Pflichten und Dopingverbot

Für in Deutschland approbierte Ärztinnen und Ärzte ist die Mitwirkung am Doping von Athletinnen und Athleten berufsrechtlich unzulässig.

1. Berufspflichten

Sowohl § 1 Abs. 1 BÄO als auch § 1 Abs. 1, Abs. 2 (Muster-)Berufsordnung für die deutschen Ärztinnen und Ärzte (und parallel die Berufsordnungen der einzelnen Landes-Ärztekammern) stellen klar, dass die ärztliche Tätigkeit ausschließlich der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit dient und der Arzt die Gesundheit der ihm anvertrauten Menschen nicht gefährden darf (vgl. § 1 Abs. 1, Abs. 2 Muster-Berufsordnung). Die gezielte Verordnung oder Anwendung leistungssteigernder Substanzen ohne medizinische Indikation durch einen Arzt zu reinen Wettkampfwzwecken sowie Blutdoping-Verfahren stehen dazu in offenem Widerspruch und können für den Arzt gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 2, Nr. 3, Nr. 4 AntiDopG i.V.m. § 2 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3, § 3 Abs. 1 Satz 1, 2. Alt. AntiDopG strafbar sein.

Die Unterstützung von Doping – sei es durch Verschreibung anaboler Substanzen, EPO, anderer leis-

* Fortsetzung aus den SpuRt-Heften 3/2026 und 4/2026 (SpuRt 2026, 237 bzw. 375), siehe weitere Autorenangaben dort. Dies ist der Schluss des Beitrags.