

## Anpassung des Teilzeitbefristungsgesetzes – Bereichsausnahme Sport

Befristete Arbeitsverträge im professionellen Sport, insbesondere im Profifußball, sind heutzutage die Regel und allgemein üblich. Ob Spieler oder Trainer, die Akteure werden von ihrem Arbeitgeber meist mit einem Arbeitsvertrag ausgestattet, der mit Ablauf eines vorher festgelegten Zeitraumes endet. Diese Praxis der zeitlichen Limitierung des Anstellungsverhältnisses und eines wiederholten Neuabschlusses eines befristeten Arbeitsvertrages wird bis auf wenige Ausnahmefälle von Arbeitgebern und Arbeitnehmern durchgehend akzeptiert. Sie ist allerdings nicht frei von rechtlichen Bedenken.

Nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig und dies auch grundsätzlich nur bei der erstmaligen Beschäftigung des Arbeitnehmers. Eine erneute sachgrundlose Befristung kommt nach der Rechtsprechung des BAG nur in Betracht, wenn die frühere Beschäftigung mehr als drei Jahre zurückliegt. Der Gesetzgeber hat in § 14 Abs. 1 TzBfG einige Sachgründe enumerativ aufgelistet, bei deren Vorliegen eine befristete Anstellung zulässig ist. So werden z. B. die Sachgründe „Befristung wegen der Eigenart der Arbeitsleistung“ und „in der Person des Arbeitnehmers liegende Befristungsgründe“ zur Begründung einer Befristung herangezogen.

Als Rechtfertigung für die Befristung von Arbeitsverträgen im professionellen Sport werden auch ungeschriebene Befristungsgründe wie der „Verschleißtatbestand“ für Trainer oder das „Abwechslungsbedürfnis bei Zuschauern“ für Spieler sowie die mit zunehmendem Alter „nachlassende Leistungsfähigkeit“ unter die Sachgründe subsumiert. Insbesondere mit Blick auf zeitlich befristete Arbeitsverträge mit

Jugendtrainern, bei denen die von ihnen betreuten Mannschaften aufgrund der Altersklasseneinteilung im Jugendbereich grundsätzlich nach Ablauf von zwei Jahren wechseln, ist es umstritten und zweifelhaft, ob diese (ungeschriebenen) Sachgründe einschlägig sein können.

Diese Rechtsunsicherheiten gilt es zu beseitigen. Aufgrund der Besonderheiten des professionellen (Mannschafts-)Sports, in dem sich aufgrund der Ungewissheit des sportlichen Erfolgs und der regelmäßig damit verknüpften wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eines Clubs die Umstände, die zu einer Anstellung eines Trainers oder Spielers geführt haben, kurzfristig ändern können, hat sich bereits ein grundsätzlich funktionierendes Beschäftigungssystem entwickelt, aufbauend auf typischerweise befristeten Arbeitsverträgen. Im Zusammenhang mit dem Anliegen der IPD bezüglich einer engen Kooperation von Schul- und Vereinssport könnte in diesem Arbeitsmarktsektor zudem die Entstehung neuer Beschäftigungsverhältnisse begünstigt werden. Die bestehende Rechtsunsicherheit kann durch eine Ergänzung der Sachgründe in § 14 Abs. 1 TzBfG um einen sportspezifischen Sachgrund oder durch eine gesetzliche Regelung im Sinne einer Bereichsausnahme für den Bereich Sport beseitigt werden.

**Der professionelle Sport in Deutschland fordert eine Berücksichtigung der Besonderheiten des professionellen Sports im TzBfG. Dies kann durch Erweiterung der Befristungsgründe in § 14 Abs. 1 TzBfG oder auch durch Statuierung eines Ausnahmetatbestandes für den Bereich Sport erfolgen.**