

# ANPASSUNG DES TEILZEITBEFRISTUNGSGESETZES – BEREICHSAUSNAHME SPORT

- Aufgrund der Besonderheiten des professionellen (Mannschafts-)Sports hat sich dort eine Praxis der zeitlichen Limitierung des Anstellungsverhältnisses etabliert.
- Es besteht jedoch Rechtsunsicherheit, da das zum Tragen kommende Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) diese Besonderheiten nicht als einschlägige Sachgründe für die Befristung eines Arbeitsvertrages führt.
- Die IPD fordert, diese Rechtsunsicherheit durch eine Ausnahmeregelung für den professionellen Sport zu beseitigen, wie im Koalitionsvertrag festgelegt wurde.

## I. AKTUELLE SITUATION

Im professionellen Sport hat sich ein grundsätzlich funktionierendes Beschäftigungssystem entwickelt, aufbauend auf typischerweise befristeten Arbeitsverträgen. Dabei kann von einer Branchenüblichkeit gesprochen werden – bspw. vergleichbar mit Bühnenkünstlern.

**Die Gängigkeit befristeter Arbeitsverträge im professionellen Sport begründet sich in branchenspezifischen Besonderheiten:**



### „VERSCHLEISS- TATBESTAND“

... bei Trainern, da diese eine Mannschaft regelmäßig nur über einen gewissen Zeitraum mit gleicher Intensität motivieren können.



### „NACHLASSENDE LEISTUNGSFÄHIGKEIT“

... bei Athleten mit zunehmendem Alter bzw. durch Ungewissheit der sportlichen und gesundheitlichen Entwicklung.



### „ABWECHSLUNGS- BEDÜRFNIS BEI ZUSCHAUERN“

... zu dem wechselndes Personal beiträgt.

**Diese ungeschriebenen Befristungsgründe wurden mehrfach gerichtlich anerkannt – bspw. durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall Heinz Müller im Jahr 2018 (Urt. v. 16.01.2018, Az. 7 AZR 312/16) – und unter dem Sachgrund „Eigenart der Arbeitsleistung“ gemäß dem TzBfG subsumiert. Sie sind im TzBfG jedoch nicht als einschlägige Sachgründe genannt, woraus sich eine Rechtsunsicherheit ergibt. Diese Rechtsunsicherheit gilt es, im Einklang mit der gelebten und bis auf wenige Ausnahmen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern akzeptierten Praxis im professionellen (Mannschafts-)Sport, zu beseitigen.**

### §14 TzBfG sieht die Befristung von Arbeitsverträgen in zwei Fällen vor:

1. **Sachgrundlose Befristung** – Die Befristung ohne sachlichen Grund ist nur bis zu einem Zeitraum von zwei Jahren möglich (§14 Abs. 2 TzBfG). Eine erneute sachgrundlose Befristung kommt nach der Rechtsprechung des BAG nur in Betracht, wenn die frühere Beschäftigung mehr als drei Jahre zurückliegt.
2. **Befristung mit Sachgrund** – Das TzBfG zählt sachliche Gründe auf, bei deren Vorliegen die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig ist (§14 Abs. 1 TzBfG). Als Sachgrund genannt wird bspw., wenn „der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht“ oder „die Befristung zur Erprobung erfolgt“.

Angestellte Akteure im professionellen Sport (bspw. Spieler, Trainer, Manager) werden von ihrem Arbeitgeber mit einem Arbeitsvertrag ausgestattet, der mit Ablauf eines vorher festgelegten Zeitraumes endet. Es gelten die Regelungen des TzBfG.

## II. DESHALB FORDERT DIE IPD DAS TZBFG ANZUPASSEN, UM DIE RECHTSUNSICHERHEIT ZU BESEITIGEN



Aus Sicht der IPD sind die branchenspezifischen Besonderheiten im professionellen Sport in Bezug auf befristete Arbeitsverträge gesetzlich im TzBfG zu berücksichtigen, wie im Koalitionsvertrag festgelegt wurde. Dies kann durch Erweiterung der Befristungsgründe in §14 Abs. 1 TzBfG oder auch durch Statuierung eines Ausnahmetatbestandes für den Bereich Sport erfolgen.

(Stand Dezember 2019)