

Vertragsverhältnisse im Sportmanagement

- Ein kleiner Überblick -

Agenda

- 1. Allgemeines Vertragsrecht**
- 2. Arbeitsverträge**
- 3. Managementverträge**
- 4. Sponsoringverträge**

1. Allgemeines Vertragsrecht

Wie kommt ein Vertrag zustande?

Ein Vertrag kommt durch zwei mit Bezug aufeinander abgegebene, **inhaltlich übereinstimmende Willenserklärungen** zustande. Die zeitlich erstere der beiden abgegebenen Willenserklärungen bezeichnet man als Antrag oder **Angebot** und die darauf folgende als **Annahme**.



1. Allgemeines Vertragsrecht

Der vielleicht beliebteste Rechtsirrtum:

Verträge müssen schriftlich abgeschlossen werden!



Richtig ist:

Die Vertragsschließung kann **grundsätzlich formfrei** erfolgen.

Auch durch eine Einigung im **Gespräch**, per **Telefon** oder **E-Mail** kommt ein wirksamer Vertrag zustande.

Die den Vertrag begründenden Erklärungen müssen auch nicht ausdrücklich formuliert werden. Es ist ausreichend, wenn die Vertragspartner ihre Willenserklärungen **durch schlüssiges Verhalten** zum Ausdruck bringen.

Beispiel: Wer in ein Taxi einsteigt, nimmt allein durch sein schlüssiges Verhalten ein ebenfalls durch schlüssiges Verhalten geäußertes Vertragsangebot der Taxigesellschaft an.

1. Allgemeines Vertragsrecht

Ausnahmen:

In bestimmten Fällen (wenn das Gesetz dies bestimmt) sind Verträge an eine **bestimmte Form** gebunden.

Beispiele:

1. Der **Kauf eines Grundstückes** oder
2. die **Übertragung von Geschäftsanteilen** an einer GmbH müssen **notariell beurkundet** werden;
3. Die **Beendigung von Arbeitsverhältnissen** durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form (E-Mail) ist dabei ausgeschlossen (§ 623 BGB)

1. Allgemeines Vertragsrecht

Ganz wichtige Besonderheit:

Im allgemeinen Rechtsverkehr gilt der Grundsatz, dass **bloßes Schweigen keine Willenserklärung** darstellt.

Davon gibt es im Handelsrecht einige Ausnahmen, eine davon ist das Schweigen auf ein sog. **kaufmännisches Bestätigungsschreiben**: Ein Kaufmann schreibt den Inhalt eines (zumindest aus seiner Sicht) bereits mündlich geschlossenen Vertrages nieder und sendet das Schreiben an seinen Vertragspartner. Widerspricht dieser dem „bestätigten“ Geschäft nicht unverzüglich, wird sein Schweigen als Zustimmung fingiert, so dass das Geschäft als zu den im kaufmännischen Bestätigungsschreiben beschriebenen Konditionen abgeschlossen gilt!

1. Allgemeines Vertragsrecht

Praxistipp:

Schließen Sie wichtige Verträge am besten immer schriftlich ab.

In Konfliktfällen ist es für beide Vertragsparteien günstiger, Abmachungen schwarz auf weiß zu haben.

Zudem werden durch eine schriftliche Fixierung der mündlich getroffenen Abmachungen mögliche Missverständnisse eingeschränkt.

1. Allgemeines Vertragsrecht

Zum Abschluss noch ein beliebter Rechtsirrtum:

„Ich habe noch nie in meinem Leben einen Gesellschaftsvertrag geschlossen!“

Richtig ist:

Wer in seinem Leben keinen Gesellschaftsvertrag schließt, muss schon ein ziemlich ungeselliger Mensch sein.

Einen Gesellschaftsvertrag schließt nämlich, wer (mündlich) vereinbart, "die Erreichung eines gemeinsamen Zweckes in der durch den Vertrag bestimmten Weise zu fördern" (§ 705 BGB).

Unter diese abstrakte Formulierung fallen auch ziemlich alltägliche Dinge wie eine gemeinsam ausgerichtete Party („Du organisierst den Raum, ich besorge die Getränke“) oder eine Fahrgemeinschaft zur Arbeit bzw. mit dem Schönes-Wochenende-Ticket („Das macht dann für jeden von uns sieben Euro“) oder die bloße Tippgemeinschaft!

2. Arbeitsverträge

Arbeitsrechtliche Fragen stellen sich in den Vertragsverhältnissen

- der Profisportler zu Verein, Verband, Liga oder Kapitalgesellschaft
- der Trainer, Übungsleiter, Manager usw. im Profisport
- der Trainer, Übungsleiter, Manager usw. im Breiten-, Freizeit- und Hobbysport

Wenn Sport Arbeit ist, dann gilt für ihn grundsätzlich auch das staatliche Arbeitsrecht, insbesondere:

- Arbeitsvertragsrecht im BGB, Kündigungsschutzgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Urlaubsgesetz
- Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz, Tarifvertragsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsgerichtsgesetz

2. Arbeitsverträge

Entscheidende Abgrenzung: Arbeitnehmer oder Selbständiger?

Arbeitnehmer: Ist weisungsgebunden und in einen Betrieb eingebunden

Selbständiger: Kann seine Tätigkeit und Arbeitszeit im Wesentlichen frei gestalten

Indizien für Arbeitnehmer:

- Zeit und Ort der Tätigkeit/des Trainings sind festgelegt
- Zeit und Ort der Wettkämpfe sind festgelegt
- Verhalten außerhalb des Trainings- und Wettkampfbetriebs ist festgelegt, z.B. Teilnahme an bestimmten Vereins- oder Sponsorenveranstaltungen des Vereins

2. Arbeitsverträge

Arbeitnehmer: Grundsätzlich professionelle Sportler von **Mannschaftssportarten**
Fußball, Handball, Basketball, Volleyball,
Eishockey usw.
Ebenso: Trainer, Manager solcher Vereine/Verbände

Selbständige: Grundsätzlich **Einzelsportler**
Tennisspieler, Leichtathleten, Boxer, Ringer usw.
aber:
verpflichtet sich Einzelsportler, über eine gesamte
BL-Runde am Training und an zeitlich feststehenden
Wettkämpfen teilzunehmen, ist er als Arbeitnehmer zu
qualifizieren

2. Arbeitsverträge

Bedeutung der Abgrenzung:

Selbständiger: Rechte und Pflichten richten sich allein nach dem individuellen Vertragsverhältnis ohne die Besonderheiten des Arbeitsrechts

Arbeitnehmer: Es gelten die Vorschriften z.B. über

- Kündigungsschutz, Urlaubsgesetz usw.
- Beitragspflicht zur Sozialversicherung
- die Besonderheiten der steuerlichen Veranlagung

3. Managementverträge

Aufgaben eines Managers („Beraters“) sind z.B.:

- Verhandlungen für Sportler mit Vereinen, Verbänden, Medien, Sponsoren
- Vermittlung entspr. Verträge
- Organisation von Training, Wettkampf, Regeneration
- „Serviceleistungen“ im Alltag des Sportlers

Besondere verbandsrechtliche Bestimmungen sind z.B.:

- Spielervermittlungsreglement der FIFA von 2001 („FIFA Players Agent“)
- DFB-Reglement für Spielervermittler

3. Managementverträge

Vertragstypus: Meist Mischung zwischen Berater- und Vermittlervertrag

Dabei sind zu beachten:

- Vorschriften des Sozialgesetzbuches zur Arbeitsvermittlung
- das Rechtsberatungsgesetz
- das Haustürwiderrufsgesetz
- die Grenzen der Sittenwidrigkeit

3. Managementverträge

Vorschriften des Sozialgesetzbuches zur Arbeitsvermittlung

- Private Arbeitsvermittlung ohne vorherige Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit ist grundsätzlich zulässig; aber (§ 296 f. SGB III):
- Vermittlungsvertrag bedarf der Schriftform und muss Vergütung des Vermittlers benennen
- Vergütung nur fällig, wenn der Arbeitsvertrag aufgrund der Vermittlung tatsächlich zustande kommt
- Provision darf höchstens 14% des Jahresgehalts des vermittelten Sportlers betragen
- Vereinbarung der Exklusivität der Arbeitsvermittlung ist unwirksam

3. Managementverträge

Rechtsberatungsgesetz

- Rechtsberatung ist alles, was der Durchsetzung fremder Rechtsansprüche oder der Gestaltung rechtlicher Verhältnisse Dritter dient
- Dazu gehören insb. die Vorbereitung und Gestaltung von Verträgen, die entsprechende Beratung und auch die Vertragsverhandlungen!
- **All dies ist Rechtsanwälten vorbehalten; Manager, Berater, Vermittler dürfen nicht entspr. Tätig werden**
- Bei Verstoß hiergegen sind alle so geschlossenen Verträge unwirksam und damit unverbindlich

3. Managementverträge

Haustürwiderrufsgesetz

- Manager-/Beraterverträge können dem Widerrufsrecht nach § 312 BGB unterliegen, wenn der Spieler in seiner Privatwohnung oder am Arbeitsplatz zur Abgabe der zum Vertrag führenden Willenserklärung bestimmt wurde
- Ist der Sportler über sein Widerrufsrecht vom „Manager“ belehrt worden, kann er innerhalb von 2 Wochen den Vertragsabschluss widerrufen
- Ist der Sportler – wie in der Regel – nicht über sein Widerrufsrecht vom „Manager“ belehrt worden, kann er den Vertragsabschluss jederzeit widerrufen
- Folge des Widerrufs: Es ist kein Vertrag zustande gekommen

3. Managementverträge

Sittenwidrigkeit: Manager-/Beraterverträge sind gem. § 138 BGB sittenwidrig, wenn

- zwischen der vereinbarten Leistung des Managers und seiner Vergütung ein grobes Missverhältnis besteht;
- durch lange Vertragslaufzeit die wirtschaftliche Bewegungsfreiheit des Sportlers übermäßig eingeschränkt wird;
- der Sportler ohne Zustimmung des „Managers“ nicht mehr befugt ist, sich beruflich zu verändern
- der „Manager“ die ausschließliche Berechtigung hat, für den Sportler Arbeitsverträge abzuschließen oder zu beenden
- Rechtsfolge der Sittenwidrigkeit: Der **gesamte Managervertrag ist unwirksam**

4. Sponsoringverträge



4. Sponsoringverträge

Inhalt: typische Leistung besteht in einer **Werbeleistung** des Gesponserten (Sportler, Verein, Verband oder Veranstalter) für ein Unternehmen **gegen Entgelt**


Abgrenzung zur **Spende** oder **Mäzenatentum**:
Hier wird keine Gegenleistung erwartet und erbracht

Besondere Problematik: **Persönlichkeitsrecht**, u.a.:

- Recht am eigenen Bild, der eigenen Stimme und dem gesprochenen Wort
- Recht auf Selbstbestimmung, wie man in der Öffentlichkeit dargestellt werden will
- Recht auf Verschonung von der Unterschlebung nicht getätigter Äußerungen

4. Sponsoringverträge

- Persönlichkeitsrechte können als höchstpersönliche Rechte nicht übertragen werden, nur ihre **Nutzung** und **Verwertung**
- geschieht bei Sponsoringverträgen oft durch sog. Lizenzierung (Recht der Verwertung für bestimmte Zeit)
- aber: Alle Vereine der 1. und 2. Fußball-Bundesliga sind wegen der Zentralvermarktung durch die DFL gem. § 5 Nr. 5 der Lizenzierungsordnung der DFL verpflichtet, das Recht auf Nutzung der Persönlichkeitsrechte des Spielers zu erwerben, soweit sein Arbeitsverhältnis als Lizenzspieler berührt wird.
-> Private Sponsoringverträge der Sportler bleiben möglich außerhalb des Arbeitsverhältnisses (z.B. MCDonald-Werbung; evtl. aber nicht für anderen Ausrüster als den des Vereins)



Und er dreht sich
doch.....

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit