

## Trainer gesucht - zur Wirksamkeit der Beendigung von Trainerverträgen im Sport

Das „Trainerkarussell“ im Sport ist berüchtigt. Oftmals kommt es vor, dass ein Verein in der Entlassung des Trainers die einzig zuverlässige Maßnahme sieht, um die Mannschaft auf den Weg des Erfolges zurückzubringen. Ein hervorragendes Beispiel war in den vergangenen Wochen der abermalige Trainerwechsel bei Borussia Dortmund. Dort hatte Trainer Jürgen Röber erst zur Winterpause seinen Vorgänger Bert van Marwijk abgelöst. Nun steht er seinerseits nicht mehr auf dem Trainingsplatz der Schwarz-Gelben.

Die Verantwortlichen begründen einen solchen Vorgang meist damit, der Trainer erreiche die Mannschaft nicht oder könne die Mannschaft nicht mehr ausreichend motivieren. In der Presse wird die logische Konsequenz dahingehend kommentiert, dass der Trainer mit sofortiger Wirkung entlassen wurde. Das stimmt in den meisten Fällen nicht.

Der sportliche Misserfolg stellt keine Rechtfertigung für eine Kündigung dar. Der Trainervertrag ist kein Werkvertrag. Eine außerordentliche Kündigung kann allenfalls auf Pflichtverstöße wie mangelhaftes Training, Nichterscheinen zum Wettkampf oder Eskapaden, nicht aber auf die Erfolglosigkeit gestützt werden. Zudem muss eine Interessenabwägung zu Lasten des Trainers ausfallen und der Trainer zuvor auch grundsätzlich abgemahnt worden sein. Diese hohen Anforderungen an eine außerordentliche Kündigung liegen bei den „Entlassungen“ der Trainer aber in der Regel nicht vor.

Auch ordentlich kann nicht ohne weiteres gekündigt werden. Denn in den meisten Fällen handelt es sich um einen Ein- oder Zwei-Jahresvertrag. Hat der Verein mit dem Trainer einen befristeten Arbeitsvertrag geschlossen und ist ein ordentliches Kündigungsrecht nicht vereinbart, scheidet eine einseitige Beendigung vor Ablauf des Vertrages aus. Selbst wenn eine Kündigungsmöglichkeit vertraglich vorbehalten ist, greifen für den Trainer nach sechs Monaten Beschäftigung die arbeitsrechtlichen Mechanismen des Kündigungsschutzgesetzes:

Dem Trainer kann trotz sportlicher Misere regelmäßig weder ein schwer wiegendes individuelles Fehlverhalten vorgeworfen, noch eine plötzliche personenbedingte Unfähigkeit bescheinigt werden. Erst recht kann nicht davon gesprochen werden, dass der konkrete Arbeitsplatz aus betriebsbedingten Gründen entfällt – in der Regel ist schon am nächsten Tag ein (Interims-) Nachfolger an gleicher Stelle tätig. Die Vereine würden daher in einem Kündigungsschutzprozess unterliegen und zahlen in der Regel hohe Abfindungen.

Oft handelt es sich bei den angeblichen „Kündigungen“ daher um eine Freistellung von den Arbeitspflichten. Die Vereinsverantwortlichen erklären in diesen Fällen auf den Pressekonferenzen häufig, man habe den Trainer „mit sofortiger Wirkung von seinen Pflichten entbunden“. Folge dessen ist: der Vertrag bleibt bis zum vereinbarten Beendigungstermin weiter bestehen. Der Trainer muss seinen Pflichten allerdings nicht nachkommen. Sein Gehalt bekommt er freilich weiter. Zumindest aus finanzieller Sicht eine nicht unbefriedigende Situation für ihn.

Weitere Möglichkeit ist der Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Ein solcher ist für den Verein die günstigste Variante. Er kann von dem gesparten Gehalt den neuen Trainer bezahlen. Prominentes Beispiel für eine solche einvernehmliche Vertragsauflösung ist der Fall des Trainers Hans Meyer. Dieser trat im März 2003 beim Bundesligisten Borussia Mönchengladbach freiwillig von der Position des Cheftrainers zurück. Allerdings auch nur, um eine andere Position im Verein zu besetzen.

Merke: Beim Trainerwechsel verliert der Verein in der Regel eine Menge Geld. Angesichts der sportlichen Misere nehmen dies aber die meisten Vereine in Kauf. Anwaltlicher Rat ist in dieser Situation dringend geboten, um nicht auch finanziell in Talfahrt zu geraten.

Robert C. Lentzsch  
Rechtsanwalt für Arbeitsrecht und Sportrecht