



**Daniel Jud**

MLaw, Rechtsanwalt  
Telefon +41 58 258 10 00  
daniel.jud@bratschi.ch

## Fragen rund um dem Beschäftigungsanspruch eines Berufsfussballspielers

Immer wieder kommt es vor, dass Berufsfussballspieler von ihren Klubs von den Trainings und/oder Wettbewerbsspielen ausgeschlossen werden. In solchen Fällen stellt sich regelmässig die Frage, ob der Spieler eine Teilnahme an den Trainings bzw. Wettbewerbsspielen gerichtlich erzwingen kann. Der nachfolgende Beitrag zeigt auf, wie sich ein Berufsfussballspieler im Falle eines Ausschlusses von den Trainings und/oder Wettbewerbsspielen wehren kann

### 1. Beschäftigungsanspruch eines Berufsfussballspielers nach Schweizer Recht

Das Schweizer Arbeitsrecht kennt grundsätzlich keinen Beschäftigungsanspruch. Ausnahmen bestehen jedoch für Arbeitnehmer, für welche die Beschäftigung für die Erhaltung ihrer Berufsfähigkeit notwendig ist. Das Schweizerische Bundesgericht hat in einem Grundsatzurteil aus dem Jahre 2011 den Beschäftigungsanspruch eines Berufsfussballspielers bejaht, mit der Begründung, dass ein Berufsfussballspieler zur Erhaltung seines Wertes auf dem Transfermarkt regelmässig mit Spielern seines Niveaus trainieren können müsse und somit ein Interesse an einer tatsächlichen Beschäftigung habe. Berufsfussballspieler haben demnach grundsätzlich einen Anspruch auf Beschäftigung.

### 2. Umfang des Beschäftigungsanspruchs eines Berufsfussballspielers

Das Bundesgericht hat im erwähnten Grundsatzurteil den Beschäftigungsanspruch eines Berufsfussballspielers grundsätzlich bejaht, jedoch den konkreten Umfang dieses Beschäftigungsanspruchs offengelassen. Diesbezüglich scheint Einigkeit dahingehend zu bestehen, dass ein Berufsfussballspieler mangels vertraglicher Abreden keinen Anspruch darauf hat in Wettbewerbsspielen eingesetzt zu werden. Die Nichtberücksichtigung für Wettbewerbsspiele gehört nach der Rechtsprechung zum Berufsrisiko eines Berufsfussballspielers. Demgegenüber besteht ein grund-

sätzlicher Anspruch auf Teilnahme an den Mannschaftstrainings. Damit ist jedoch noch nicht gesagt, dass ein Spieler der ersten Mannschaft stets ein Anspruch auf Teilnahme am Training der ersten Mannschaft hat. Ob ein solcher Anspruch zu bejahen ist, entscheidet sich nach der im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarung. In der Praxis behalten sich die Klubs häufig das Recht vor, einen Spieler in eine tiefere Liga zu versetzen. So sieht etwa Art. 6 der Allgemeinen Vertragsbedingungen zum Musterarbeitsvertrag des Schweizer Fussballverbandes (SFV) für Nichtamateur-Spieler<sup>1</sup> vor, dass der Spieler verpflichtet ist, *«an Spielen oder am Training aller Mannschaften des Klubs teilzunehmen, welche gemäss den massgebenden Bestimmungen des SFV Nichtamateure einsetzen dürfen und für welche der Spieler gemäss den massgebenden Bestimmungen des SFV und der zuständigen Abteilungen des SFV spielberechtigt ist.»* Konsequenz dieser Bestimmung ist, dass der Klub den Spieler in den Trainings- und Spielbetrieb der zweiten Mannschaft oder der Nachwuchsmannschaft zurückstufen darf, ohne dass dabei der Beschäftigungsanspruch des Spielers verletzt würde. Selbst wenn im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, dass der Spieler nur in der ersten Mannschaft zum Einsatz kommt, wird eine Rückstufung in das Training der zweiten Mannschaft bei schwerwiegendem Fehlverhalten des Spielers als zulässige Sanktion erachtet.

### **3. Verletzung des Beschäftigungsanspruch eines Berufsfussballspielers**

Besteht ein Beschäftigungsanspruch, so kann im Falle einer ungerechtfertigten Nichtbeschäftigung eine Persönlichkeitsverletzung im Sinne von Art. 328 Abs. 1 OR vorliegen. Ferner liegt allenfalls eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers vor, wenn für die Nichtbeschäftigung keine sachlichen Gründe vorliegen. Geringfügige disziplinarische Vergehen reichen auf jeden Fall nicht aus, um ein Spieler vom Training auszuschliessen. Ein begründeter und somit zulässiger Ausschluss vom Trainingsbetrieb liegt dagegen z.B. vor bei Tätlichkeiten gegen Mitspieler, wiederholtem unentschuldigtem Fernbleiben von Mannschaftsaktivitäten, Beschimpfung des Trainers, Aufwiegelung von Mitspielern gegen den Trainer oder beim Versuch Mitspielern zu beeinflussen, so dass diese ihre Verträge nicht verlängern. Auf jeden Fall hat die Dauer des Trainingsausschlusses mit Blick auf die ihr zugrunde liegende (disziplinarische) Verfehlung verhältnismässig zu sein.

### **4. Vorgehen bei einem Ausschluss vom Trainingsbetrieb**

Wird ein Berufsfussballspieler vom Training auf unbestimmte Zeit ausgeschlossen, so empfiehlt es sich in einem ersten Schritt den Klub schriftlich auf die Verletzung des Beschäftigungsanspruchs des betroffenen Spielers hinzuweisen und gleichzeitig eine kurze Frist für die Wiederzulassung zum Training anzusetzen. Erfolgt der Ausschluss nur vorübergehend für eine bestimmte Zeitperi-

---

<sup>1</sup> Abruflbar unter <https://org.football.ch/dokumente/nichtamateure-und-vermittler.aspx> (zuletzt besucht am 8. Mai 2023).

ode, so kann allenfalls eine Verletzung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes gerügt und eine Reduzierung der Ausschlussdauer gefordert werden. Sofern der Klub den Spieler nicht innert gesetzter Frist wieder zum Training zulässt, kann der Beschäftigungsanspruch mittels vorsorglichem Massnahmebegehren gerichtlich durchgesetzt werden. Nicht restlos geklärt scheint die Frage der Zuständigkeit im Fall einer Schiedsabrede im Arbeitsvertrag. Während das das Bezirksgericht Dielsdorf seine Zuständigkeit in der «Causa-Salatic» trotz arbeitsvertraglicher Schiedsklausel bejahte, da ein ausdrücklicher Ausschluss der staatlichen Gerichtsbarkeit für vorsorgliche Massnahmen fehlte (die Parteien hatten die Zuständigkeit des Tribunal Arbitral du Sport (TAS) vereinbart), ist nicht auszuschliessen, dass sich ein anderes Gericht beim Vorliegen einer Schiedsabrede für unzuständig erachten würde.

Die Verletzung des Beschäftigungsanspruchs kann unter Umständen dazu führen, dass der betroffene Spieler gar kein Interesse daran hat, wieder in den Trainingsbetrieb aufgenommen zu werden. Denn bei einer Wiederaufnahme in den Trainingsbetrieb aufgrund einer gerichtlichen Anordnung, dürfte regelmässig das Vertrauen zwischen dem Klub und dem betroffenen Spieler nachhaltig zerrüttet sein, weshalb für beide Parteien ein Klubwechsel oft die beste Wahl sein dürfte. Sofern der Klub diesbezüglich nicht gesprächsbereit ist, erachtet die Doktrin eine fristlose Kündigung des Spielers als zulässig, sofern (i) der Spieler den Klub betreffen der Beschäftigungsanspruchsverletzung abgemahnt hat und (ii) die Beschäftigungsanspruchsverletzung eine gewisse Zeit dauert.

## 5. Fazit

Berufsfussballspieler haben Anspruch auf Beschäftigung, wobei sich dessen Umfang aus dem zwischen dem Klub und dem Spieler abgeschlossenen Arbeitsvertrag ergibt. Fehlt es an einer entsprechenden vertraglichen Abrede, so ist der Spieler grundsätzlich nur berechtigt an den Mannschaftstrainings teilzunehmen, jedoch nicht an den Wettbewerbsspielen. Besteht ein Beschäftigungsanspruch und ist dieser verletzt, so kann der Spieler seine Wiederzulassung zu dem Trainingsbetrieb mittels Massnahmebegehren gerichtlich erzwingen.

---

**Bratschi AG** ist eine führende Schweizer Anwaltskanzlei mit über 115 Anwältinnen und Anwälten in den Wirtschaftszentren der Schweiz, bietet schweizerischen und ausländischen Unternehmen und Privatpersonen professionelle Beratung und Vertretung in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, im Steuerrecht und im öffentlichen Recht sowie in notariellen Angelegenheiten.

Der Inhalt dieses Newsletters gibt allgemeine Ansichten der Autorinnen und Autoren zum Zeitpunkt der Publikation wieder, ohne dabei konkrete Fragestellungen oder Umstände zu berücksichtigen. Er ist allgemeiner Natur und ersetzt keine Rechtsauskunft. Jede Haftung für seinen Inhalt wird ausdrücklich ausgeschlossen. Bei für Sie relevanten Fragestellungen stehen Ihnen unsere Expertinnen und Experten gerne zur Verfügung.

**Basel**  
Lange Gasse 15  
Postfach  
CH-4052 Basel  
T +41 58 258 19 00  
F +41 58 258 19 99  
basel@bratschi.ch

**Bern**  
Bollwerk 15  
Postfach  
CH-3001 Bern  
T +41 58 258 16 00  
F +41 58 258 16 99  
bern@bratschi.ch

**Genf**  
Rue du Général-Dufour 20  
1204 Genf  
T +41 58 258 13 00  
F +41 58 258 17 99  
geneva@bratschi.ch

**Lausanne**  
Avenue Mon-Repos 14  
Postfach 5507  
CH-1002 Lausanne  
T +41 58 258 17 00  
T +41 58 258 17 99  
lausanne@bratschi.ch

**St.Gallen**  
Vadianstrasse 44  
Postfach 262  
CH-9001 St. Gallen  
T +41 58 258 14 00  
F +41 58 258 14 99  
stgallen@bratschi.ch

**Zug**  
Gubelstrasse 11  
Postfach 7106  
CH-6302 Zug  
T +41 58 258 18 00  
F +41 58 258 18 99  
zug@bratschi.ch

**Zürich**  
Bahnhofstrasse 70  
Postfach  
CH-8021 Zürich  
T +41 58 258 10 00  
F +41 58 258 10 99  
zuerich@bratschi.ch