

keine derartigen Dienstleistungen und/oder Finanzleistungen erbracht, würden aber gleichwohl an dem Verkaufserlös in gleicher Weise partizipieren wie die Mitglieder der Ruderabteilung.

e) Der BGH geht offenbar auch davon aus, dass die Ruderabteilung die Miete für das Ersatzgrundstück aus eigenen Mitteln zu zahlen hat.⁶ Der Ruderabteilung wird also womöglich zugemutet, in Abweichung von der bisher eingehaltenen Finanzierungspraxis höhere Beiträge von ihren Mitgliedern zu verlangen, um die Miete regelmäßig aufbringen zu können. Damit wird die Finanzstruktur des gesamten Vereins durcheinander gebracht.

f) Noch gar nicht beleuchtet hat der BGH die Möglichkeit einer gemeinnützigkeitsschädlichen Verwendung eines etwa erzielten Kaufpreiserlöses. Die Voraussetzung der Selbstlosigkeit ist ja gemäß § 55 Abs. 1 Ziff. 5 Abgabenordnung nur dann erfüllt, wenn der Verein seine Mittel grundsätzlich zeitnah für seine steuerbegünstigten satzungsmäßigen Zwecke verwendet.

2. Verfahren der Berufungsinstanz nach wiedereröffneter mündlicher Verhandlung

Das Kammergericht, an welches das Verfahren vom Bundesgerichtshof zurückverwiesen wurde, neigt offenbar zu der Auffassung, dass der Ruderabteilung die Beweislast dafür zukomme, dass die vom Hauptverein benannten Ersatzstandorte für die Zwecke der Ruderabteilung ungeeignet seien. Diese Beweislastverteilung lässt sich jedoch mit dem oben dargestellten rechtlichen Ansatzpunkt nicht in Einklang bringen. Der Eingriff in die finanzielle Autonomie seiner Unterglie-

derung ist vom Hauptverein zu rechtfertigen. Der Hauptverein ist lediglich der formale Rechtsträger, während der wirtschaftlich Berechtigte die Ruderabteilung ist, welche das Vereinsgrundstück auch ähnlich wie ein Nießbraucher praktisch allein nutzt. Das Nutzungsrecht ist die Existenzgrundlage der Ruderabteilung als eines nicht rechtsfähigen Vereins. Über die wirtschaftliche Verwendbarkeit hat als Ausfluss der eigenen Finanzhoheit also die Ruderabteilung zu entscheiden. Gemäß § 3 Ziff. 2 der Satzung darf der Hauptverein nur ausnahmsweise in die finanziellen Angelegenheiten der Abteilung eingreifen, soweit das Gesamtinteresse des Vereins es erfordert. Infolge dieser Ausgestaltung der Satzung hat der Hauptverein den Ausnahmefall des Gesamtinteresses des Vereins, auf welches er sich beruft, nachzuweisen.

III. Schlussbemerkungen

Auch wenn dem BGH in den rechtlichen Erwägungen des hier besprochenen Urteils nicht überall gefolgt werden kann, ist doch festzustellen, dass die Auseinandersetzung um das Wassergrundstück des Berliner Rudervereins Klarheit in vielen sportrechtlichen und vereinsrechtlichen Problemkreisen dank des Urteils vom 19. 2. 2013 und insbesondere des Urteils vom 2. 7. 2007 gebracht hat. Die Streitigkeit um das Grundstück vollendet in Kürze ihr zwölftes Jahr, und ein Ende ist kaum abzusehen. Es bleibt nur zu hoffen, dass angesichts der enormen Prozesskosten nicht ein abruptes Ende der Rechtsstreitigkeiten durch die Insolvenz einer der beiden Prozessparteien herbeigeführt wird, so dass im Endeffekt der Ruderverein tatsächlich „auf dem Trockenen“ strandet.

6 BGH a. a. O., Rn. 21.

„Trainingsgruppe 2“ statt „1. Mannschaft“: Beschäftigungsanspruch und Versetzungsrecht im (Profi-) Fußball im Spiegel der Rechtsprechung

Von Rechtsanwälten Thomas E. Herrich, Dr. Johan-Michel Menke, LL. M., und Thomas Schulz, LL. M., Berlin und Hamburg¹

I. Einleitung

Die Abordnung von Profifußballspielern in die „2. Mannschaft“ ihres Clubs hat zuletzt vermehrt die Medien, aber auch Juristen beschäftigt. Man denke nur an Torwart Tim Wiese in der „Trainingsgruppe 2“ bei der TSG 1899 Hoffenheim.² Jüngst sorgten Maik Franz und Peer Kluge von Hertha BSC Berlin für Aufsehen, als sie nach ihren Abstellungen in die

„2. Mannschaft“ den Weg zum Arbeitsgericht suchten. Dies unter Berufung darauf, dass auch ein Profifußballer, wie jeder andere Arbeitnehmer, einen Anspruch auf arbeitsvertragsgemäße Beschäftigung,³ also auf Teilnahme am Training hat.⁴ Streitig war, wie das Training auszusehen hatte.

1 Herrich ist Rechtsanwalt und Mitglied der Geschäftsleitung (Prokurist) der Hertha BSC GmbH & Co. KG aA in Berlin. Menke (Fachanwalt für Arbeitsrecht, Salaried Partner) und Schulz (Associate) sind Rechtsanwälte bei der Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek in Hamburg.

2 Vgl. *Grimm/Gehrke*, ArbRB (Verlag Otto Schmid, Köln) 2014, S. 189.

3 Vgl. *Menke*, Profisportler zwischen Arbeitsrecht und Unternehmertum, 2006, 128 f.

4 Nicht hingegen auf Spieleinsatz oder nur Nominierung für den Kader: vgl. PHB SportR, 3. Aufl./Fritzweiler III 1 Rn 46; *Breucker/Wüterich*, in: *Stopper/Lentze* (Hrsg.), Handbuch Fußball-Recht, 2012, 385; *Schaub*, in: *Arbeitsrechts-Handbuch*, 15. Auflage 2013, § 188 Rn. 13 m.w.N.; vgl. ausführlich *Bepler*, Lizenzfußballer: Arbeitnehmer mit Beschäftigungsanspruch?, in: *Bepler* (Hrsg.), Sportler, Arbeit und Statuten, Herbert Fenn zum 65. Geburtstag, 2000, S. 43 ff.

II. Ältere Rechtsprechung

Die ältere Rechtsprechung hatte insoweit noch entschieden, dass ein Verein dem Beschäftigungsanspruch eines Profispielers bereits damit genügen kann, diesen an einem Sondertraining teilnehmen zu lassen, das ihn vom regulären Mannschaftstraining ausschließt und vom Co-Trainer vorgenommen wird.⁵ Durch dieses Einzeltraining soll ein Verein seiner Verpflichtung, einen geordneten Spiel- und Trainingsbetrieb unter der Leitung von qualifizierten Fachkräften zu garantieren, entsprechen.⁶ Dieser althergebrachte Ansatzpunkt wird unter Berücksichtigung der jüngeren Rechtsprechung nicht zu halten sein. Denn der Beschäftigungsanspruch eines Spielers umfasst gerade die Teilnahme an einem Mannschaftstraining. Dieses hat unter Einbeziehung in die mannschaftsspezifischen Abläufe und fußballspezifischen Übungen stattzufinden.⁷ Der Beschäftigungsanspruch eines Profispielers wird nicht erfüllt, wenn dieser dauerhaft und ausschließlich lediglich ein Lauftraining oder Einzeltraining erhalten würde.⁸ Dadurch bleiben nämlich wesentliche Aspekte des Fußballspiels unberücksichtigt. Es ist somit festzustellen, dass der Beschäftigungsanspruch eines Profispielers die Teilnahme am Mannschaftstraining erfasst und durch ein individuelles Training nicht dauerhaft ersetzt werden kann. Dem Beschäftigungsanspruch eines Profispielers steht die Abstellung in 2. Mannschaft also grundsätzlich nicht entgegen, sofern dieser am Mannschaftstraining teilnehmen darf. Die Teilnahme am Training der 2. Mannschaft ist für die Clubs auch regelmäßig sinnvoll. Dadurch wird Unruhe aufgrund von Unstimmigkeiten zwischen Verein und Spieler innerhalb der 1. Mannschaft vermieden. Gleichzeitig kann die Leistungsfähigkeit eines Spielers, der nach Einschätzung der sportlichen Leitung leistungsmäßig nicht mehr zum engeren Kader zählt, genutzt werden, um die 2. Mannschaft zu stärken. Auch kann der Spieler sein Leistungspotential – vor allem nach Verletzungen – unter professionellen Bedingungen steigern und sich somit auch wieder für die 1. Mannschaft empfehlen.

III. Neuere Rechtsprechung

Ob die Teilnahme am Training der 2. Mannschaft im Einzelfall ausreicht, beurteilt sich nach der Rechtsprechung am Vorliegen einer (wirksamen) Abstellungsklausel (dazu unter 1.) sowie weiteren Voraussetzungen (dazu unter 2.).

1. Abstellungsklausel

Ausgangsfrage ist, ob es einem Club überhaupt rechtlich möglich ist, einen Profispieler in die 2. Mannschaft abzustellen. Denn aus dem Arbeitsvertrag eines Profispielers folgt der Anspruch auf Teilnahme am Trainingsbetrieb der 1. Mannschaft.⁹ Dies gilt aufgrund von §§ 611, 613 BGB i. V. m. § 242 BGB selbst

dann, wenn der Arbeitsvertrag hierzu keine ausdrückliche Regelung vorsieht.¹⁰ Das Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst somit ohne weiteres nicht die Möglichkeit, einen Profispieler in die 2. Mannschaft abzustellen. Aus diesem Grund enthalten die Arbeitsverträge der Profispielers sogenannte Abstellungsklauseln, um einen Spieler in die 2. Mannschaft abstellen zu können. Diese Abstellungsklauseln waren in der Vergangenheit bereits vermehrt Gegenstand arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen. Hierbei ging es um die Fragen, ob solche Abstellungsklauseln rechtlich überhaupt zulässig sind oder die sonstigen Vertragsbedingungen der Abstellungsklausel entgegenstehen könnten.

In Bezug auf die Zulässigkeit einer Abstellungsklausel im Arbeitsvertrag eines Profispielers stellte das Arbeitsgericht Bielefeld fest, dass eine solche Klausel im Arbeitsvertrag des Profispielers nicht überraschend im Sinne des § 305 c BGB sei.¹¹ Die Regelung sei auch nicht gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, weil sie inhaltlich klar und bestimmt ist und auch keine Missverständnisse aufkommen lasse. Auch eine Unwirksamkeit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liege nicht vor.¹² Denn durch die Abstellungsklausel werde eine Hauptpflicht der Parteien geregelt und daher sei sie einer Inhaltskontrolle gem. § 307 Abs. 3 S. 1 BGB gar nicht zugänglich.¹³ Im Übrigen halte diese Klausel einer Inhaltskontrolle stand, weil der Vertragszweck nicht ausschließlich in einer Beschäftigung für die 1. Mannschaft bestehe, sondern lediglich in der Beschäftigung als Fußballer gegen Entgelt zu sehen sei.¹⁴ Dieser Zweck werde auch bei einer Beschäftigung in der 2. Mannschaft erfüllt.

Nach Ansicht des Arbeitsgerichts Berlin handele es sich bei dem Arbeitsvertrag eines Profispielers um einen Verbrauchervertrag.¹⁵ Deshalb seien gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen.¹⁶ Dabei hätten Profifußballer, im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern, die Möglichkeit auf die offerierten Vertragsbedingungen Einfluss zu nehmen.¹⁷ Deshalb bedeute auch die Gültigkeit eines Arbeitsvertrages für die 1. und 2. Bundesliga, dass die Rechte und Pflichten aus dem Vertrag so geregelt werden können, dass dem Verein die sportliche Entscheidung verbleibt, ob und wie er den Spieler einsetzt.¹⁸ Wie der Spieler tatsächlich eingesetzt werde und in welcher Mannschaft er sein Training absolviert, berühre somit nicht das Arbeitsverhältnis als Rechtsverhältnis.¹⁹

Das Arbeitsgericht Münster entschied hingegen, es liege eine unangemessene Benachteiligung gemäß § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB vor, wenn ein Arbeitsvertrag eine Klausel besitzt, wonach der Vertrag bei Abstieg in die 3. Liga automatisch (ohne Kündigung) erlischt, der Vertrag aber gleichzeitig an anderer Stelle eine Klausel beinhaltet, nach der sich der Spieler auch ver-

5 Vgl. ArbG Hannover Urt. v. 25. 3. 1993 – SpuRt 1998, S. 197.

6 Vgl. ArbG Hannover Urt. v. 25. 3. 1993 – SpuRt 1998, S. 197.

7 Vgl. LAG Hamm, Urt. v. 28. 11. 2011, S. 214 – ArbG Mannheim Urt. v. 28. 8. 2013 – SpuRt 2014, S. 217 in diesem Heft.

8 Vgl. LAG Hamm, Urt. v. 28. 11. 2011, S. 214.

9 Vgl. ArbG Berlin, Urt. v. 26. 9. 2006, Az. 35 Ga 16918/06 (unveröffentlicht).

10 Vgl. ArbG Berlin, Urt. v. 26. 9. 2006, Az. 35 Ga 16918/06 (unveröffentlicht).

11 Vgl. ArbG Bielefeld Urt. v. 16. 2. 2011 – SpuRt 2014, S. 215.

12 Vgl. ArbG Bielefeld Urt. v. 16. 2. 2011 – SpuRt 2014, S. 215.

13 Vgl. ArbG Bielefeld Urt. v. 16. 2. 2011 – SpuRt 2014, S. 215.

14 Vgl. ArbG Bielefeld – SpuRt 2014, S. 215.

15 Vgl. ArbG Berlin – SpuRt 2014, S. 219.

16 Vgl. ArbG Berlin – SpuRt 2014, S. 219.

17 Vgl. ArbG Berlin – SpuRt 2014, S. 219.

18 Vgl. ArbG Berlin – SpuRt 2014, S. 219.

19 Vgl. ArbG Berlin – SpuRt 2014, S. 219.

pflichtet, auf Anweisung an Spielen oder am Training der 2. Mannschaft des Vereins teilzunehmen, wenn diese in einer deutlich niedrigeren Amateurlasse spielt.

Es lässt sich somit anhand der ergangenen Rechtsprechung zusammenfassend feststellen, dass eine Abstellungsklausel grundsätzlich einer AGB-Kontrolle standhält. Jedoch können die übrigen Vertragsbedingungen der Rechtmäßigkeit der Abstellungsklausel entgegenstehen. Denn wenn sich schon aus den übrigen Vertragsbedingungen ergibt, dass ein Einsatz des Profispielers nur in der 1. Mannschaft vorgesehen ist, führt dies zu einer Einschränkung des Direktionsrecht und, wie das Arbeitsgericht Münster entschieden hat, zur Unwirksamkeit der Abstellungsklausel. Anhaltspunkte für einen ausschließlichen Einsatz eines Profispielers in der 1. Mannschaft können die Gültigkeit des Arbeitsvertrages ausschließlich für eine bestimmte Liga oder auch die Prämienregelungen sein.

2. Weitere Voraussetzungen einer wirksamen Abstellung

Allein das Vorliegen einer wirksamen Abstellungsklausel führt nicht dazu, dass jede Abstellung eines Profispielers zulässig ist. Die jüngere Rechtsprechung hat hier Einschränkungen vorgesehen. Denn es können deutliche Klassenunterschiede zwischen der 1. und 2. Mannschaft existieren. Dadurch besteht für einen Profispieler die Gefahr, bei der Abstellung in die 2. Mannschaft nicht mehr leistungsgerecht trainieren zu können. Einigkeit besteht jedenfalls in der Rechtsprechung, dass eine Abstellung eines Profispielers in die 2. Mannschaft dann zulässig sei, wenn diese nicht unterhalb der Oberliga spielt.²⁰ Nicht entschieden ist jedoch die Frage, ob in jedem Einzelfall die Zugehörigkeit der 2. Mannschaft zur Oberliga erforderlich ist, insbesondere wenn die 1. Mannschaft nicht der Bundesliga angehört. Tendenziell ist davon auszugehen, dass nicht allein die Ligazugehörigkeit der 2. Mannschaft entscheidend sein soll, sondern der tatsächlich Leistungsunterschied zwischen den beiden Mannschaften maßgeblich ist.²¹

Darüber hinaus muss dem Profispieler die Perspektive geboten werden, seine Fähigkeiten auch in einer am Wettbewerb teilnehmenden Mannschaft einsetzen zu können.²² Die TSG 1899 Hoffenheim versuchte dem Erfordernis eines qualifizierten Mannschaftstrainings durch die Gründung einer zweiten Trainingsgruppe nachzukommen. Unter Berücksichtigung der dargestellten Grundsätze wäre insofern durch die zweite Trainingsgruppe die Teilnahme an einem qualifizierten Mannschaftstraining gewährleistet, um auch fußballspezifische Übungen durchzuführen. Ferner gehörten der zweiten Trainingsgruppe Spieler an, die über ein entsprechendes Leistungsniveau verfügten. Dem Beschäftigungsanspruch würde insoweit also grundsätzlich entsprochen werden, insbesondere weil ein Profispieler gerade keinen Anspruch auf Spielein-

satz hat.²³ In dem bei der TSG 1899 Hoffenheim zu entscheidenden Fall wies das Arbeitsgericht Mannheim allerdings darauf hin, einem Spieler zumindest ein Training mit der Perspektive zu bieten, die spielerischen Fähigkeiten auch in einem qualifizierten Wettbewerb (Oberliga oder einer höheren Spielklasse) einsetzen zu können.²⁴ Diesem Erfordernis ist die TSG 1899 Hoffenheim allein durch die Einführung einer zweiten Trainingsgruppe nicht nachgekommen. Als Konsequenz daraus lässt sich festhalten, dass die Bildung einer zweiten Trainingsgruppe ohne Wettkampfcharakter nicht den Beschäftigungsanspruch eines Profispielers erfüllt.

Um dem Beschäftigungsanspruch eines Profispielers bei einer Abstellung in die 2. Mannschaft gerecht zu werden, müssen neben einem mannschaftsspezifischen Training auch die Rahmenbedingungen den Anforderungen der Profimannschaft entsprechen. Denn zur Erhaltung und Fortentwicklung der sportlichen Qualifikation ist ein Profispieler in besonderer Weise darauf angewiesen, an einem Training unter qualifizierter Führung teilzunehmen.²⁵ Das bedeutet, ein Verein ist auch bei der Abstellung des Profispielers weiter verpflichtet, diesen in der Weise zu beschäftigen, wie es für ihn bei der Teilnahme am Training der 1. Mannschaft der Fall gewesen wäre.²⁶ Es muss also durch den Verein bei einer Abstellung eines Profispielers in die 2. Mannschaft eine qualifizierte Trainingsmöglichkeit gewährleistet sein. Die qualifizierte Trainingsmöglichkeit bezieht sich zunächst auf die Möglichkeit des Profispielers, ein Training unter Anleitung geschulter und qualifizierter Trainier zu erhalten. Darüber hinaus muss der Profispieler auch bei einer Abstellung in die 2. Mannschaft eine angemessene sportmedizinische und physiotherapeutische Betreuung sowie die Zurverfügungstellung von Trainingsmöglichkeiten, die den technischen Anforderungen der Profimannschaft entsprechen, erhalten.²⁷

IV. Ergebnis

Tendenziell, wenn auch von den Umständen des Einzelfalls abhängig, besteht ein **Anspruch auf Teilnahme am Training der 1. Mannschaft**. Den Vereinen ist es somit nicht möglich, einen Spieler ohne weiteres in die 2. Mannschaft abzustellen oder ein Einzeltraining anzuordnen.

Um die Abstellung eines Spielers in die 2. Mannschaft zu ermöglichen, muss der Verein auf eine **Abstellungsklausel** bestehen. Dabei handelt es sich, wie die Entscheidungen des Arbeitsgerichts Bielefeld und des Arbeitsgerichts Berlin aus dem Jahr 2014 deutlich machen, um eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Die Abstellungsklausel kann gemäß § 307 Abs. 1 und 2 BGB eine unangemessene Benachteiligung für den Spieler darstellen. Der Muster-Spielervertrag der DFL Deutsche Fußball Liga GmbH genügt aber insoweit den AGB-rechtlichen Anforderungen. Die Autoren empfehlen folgenden Passus: „Der Spieler ist auf Anweisung verpflichtet, an Spielen oder am Training ei-

20 Vgl. ArbG Mannheim – SpuRt 2014, S. 217.

21 Vgl. ArbG Münster – vgl. SpuRt 2011, S. 77.

22 Vgl. ArbG Mannheim – vgl. SpuRt 2014, S. 217.

23 Vgl. Breucker/Wüterich, in: Stopper/Lentze (Hrsg.), Handbuch Fußball-Recht, 2012, 385; Schaub, in: Arbeitsrechts-Handbuch, 15. Auflage 2013, § 188 Rn. 13 m.w.N.

24 Vgl. ArbG Mannheim – vgl. SpuRt 2014, S. 217.

25 Vgl. LAG Hamm – ArbG Berlin, Urt. v. 26. 9. 2006.

26 Vgl. Mannheim – vgl. SpuRt 2014, S. 217.

27 Vgl. ArbG Bielefeld – SpuRt 2014, S. 215.

ner anderen Mannschaft des Vereins teilzunehmen, falls diese nicht unterhalb der fünften Spielklassenebene spielt.“

Zu beachten ist, dass die übrigen Vertragsbedingungen nicht im Widerspruch zur wirksamen Abstellungsklausel stehen. Ein solcher Widerspruch kann sich, wie die angeführten Entscheidungen des Arbeitsgerichts Berlin aus dem Jahr 2006 und des Arbeitsgerichts Münster gezeigt haben, z. B. ergeben, wenn der Arbeitsvertrag an eine bestimmte Liga gekoppelt oder erkennbar auf den primären Einsatz des Spielers in der 1. Mannschaft ausgerichtet ist.

Bei der Frage, ob eine wirksame Abstellung in die 2. Mannschaft (dauerhaft) möglich ist, sind darüber hinaus immer auch die konkreten Begleitumstände zu berücksichtigen:

Wie den zitierten Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Hamm und des Arbeitsgerichts Mannheim zu entnehmen, ist es zwingend erforderlich, dass der Spieler seinem Leistungsniveau entsprechend trainieren kann. Daher darf die 2. Mannschaft keinen großen Klassenunterschied zu der 1. Mannschaft aufweisen, da ansonsten das Leistungsgefälle einen zu großen Abstand aufweisen würde und ein dem Leistungsniveau des Spielers entsprechendes Training nicht mehr garantiert ist.

Ferner muss die 2. Mannschaft aber auch am Wettbewerb teilnehmen. Es genügt also nicht, durch eine 2. Trainingsgruppe ein vergleichbares Niveau zum Training der 1. Mannschaft herzustellen, wenn diese Trainingsgruppe keinen Wettkampfcharakter mangels Teilnahme am Spielbetrieb aufweist.

Darüber hinaus müssen auch in der 2. Mannschaft die gleichen Trainingsbedingungen wie in der 1. Mannschaft herrschen. Dies beinhaltet z. B. die Qualität und Ausstattung des Trainingsplatzes, die infrastrukturellen Einrichtungen, sowie die medizinische und physiotherapeutische Behandlungen.

Das Training selbst muss natürlich auch von qualifizierten Trainern geleitet werden. Ein Trainer der 2. Mannschaft muss somit die gleichen Qualifikationen aufweisen, wie der Cheftrainer der 1. Mannschaft.

Beachtet der Verein die Vorgaben der Rechtsprechung zur Vertragsgestaltung bzw. Ausgestaltung der Versetzung nicht, riskiert er ein einstweiliges Verfügungsverfahren durch den Spieler. Die Chancen des Vereins, ein solches Verfahren zu gewinnen und somit einen praktischen Vorteil bis zur etwaigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren zu haben, steigen, je mehr der oben skizzierten Vorgaben erfüllt werden.

Aktivitäten auf EU-Ebene im Sport

1. Studie zu Veranstalterrechten

Die Europäische Kommission hat nun ihre Studie zu den Rechten von Sportveranstaltern in der EU veröffentlicht. Ziel dieser Studie sollte eine rechtliche Vergleichsanalyse der nationalen Vorschriften in Bereich der geistigen Eigentumsrechte von Sportveranstaltern, der Wettbewerbs- und Urheberrechtlichen Aspekte bei der Vermarktung von Übertragungsrechten (Zentralvermarktung) und der nationalen Glücksspielgesetzgebung sein.

Die Studie kommt zu folgenden Empfehlungen an die Europäische Kommission:

- Keine kurzfristige Einführung eines Sportveranstalterrechts auf EU-Ebene. Die Sportveranstalter seien durch eine Kombination aus Hausrecht, vertraglichen Absprachen und Leistungsschutzrechten der Sendeunternehmen an dem Bildmaterial ausreichend geschützt. Eine umfassende Abwägung solle im Rahmen der in den kommenden Jahren anstehenden Novelle des EU-Urheberrechts erfolgen.
- Notwendigkeit von Leitlinien für eine harmonisierte Anwendung des Wettbewerbsrechts in Zusammenhang mit der Zentralvermarktung von Fernsehrechten, insbesondere im Hinblick auf die Länge der Ausschreibungsperiode und die wettbewerbsbeschränkenden Auswirkungen der Plattformneutralität.

- Überprüfung der Auswirkungen von Sprachenvorhalten in den Lizenzverträgen.
- Klarstellung des Inhalts des Kurzberichtserstattungsrechts.
- Erarbeitung von Leitlinie für das Sportsponsoring durch Online-Wettanbieter.

Die Kommission hat eine vollständige Überarbeitung des EU-Urheberrechtsrahmens ab November 2014 angekündigt, hier soll auch die Frage nach dem Rechtsschutz der Sportveranstalter im Internet diskutiert werden.

2. Arbeitsplan der Europäischen Sportminister für 2014 bis 2017

Die Europäischen Sportminister haben einen EU-Arbeitsplan für den Sport für die Jahre 2014 bis 2017 beschlossen, eine Besonderheit im Vergleich zu früher gibt es im Bereich des Dopings: Dieses Thema wird auf der Ebene der Sportdirektoren (nicht in einer separaten Expertengruppe) erörtert. Es verbleiben somit

- Expertengruppe zu Spielmanipulationen;
- Expertengruppe zu Good Governance;
- Expertengruppe zur wirtschaftlichen Dimension des Sports;
- Expertengruppe zur HEPA (gesundheitsfördernde körperliche Aktivität);