

MANAGEMENTVERTRÄGE UND SITTENWIDRIGKEIT

Sportmanagementverträge beschäftigen häufig gerade dann die Gerichte, wenn die Sportler erfolgreich sind. Die Gründe sind oft ähnlich, dabei lassen sich so manche Probleme bei Beachtung einiger Grundregeln durchaus vermeiden.



Ausgangslage

Wer heute im Sport als Profi erfolgreich sein will, muss seine Karriere frühzeitig beginnen und sorgfältig planen. Kaum ein junger Sportler hat jedoch die Kenntnisse und Erfahrungen, die für eine erfolgreiche Karriereplanung nötig sind. Das gilt sowohl in sportlicher als auch in geschäftlicher Hinsicht. Gerade zu Beginn ihrer Karriere sind Sportler deswegen auf kompetente und seriöse Berater angewiesen. Um solche Berater angemessen zu vergüten, fehlen jungen Sportlern meist jedoch die wirtschaftlichen Mittel. Oft werden daher langfristige Sportmanagementverträge geschlossen, die dem Berater im Erfolgsfall hohe Gewinnbeteiligungen versprechen. Hier ist jedoch für beide Seiten Vorsicht geboten.

Problemstellung

Der Sportler läuft Gefahr, durch einen zu langfristigen Vertrag dauerhaft an einen Manager gebunden zu sein, von dem sich vielleicht schon bald herausstellt, dass er für die Karriereplanung nicht der Richtige ist. Eine zu großzügige Vergütung des Managers kann den Sportler ebenfalls teuer zu stehen kommen. Die Lebensarbeitszeit eines Profisportlers ist kurz, und das Ziel, in dieser Zeit ausreichend Geld für das gesamte Leben zu verdienen, erreichen in der Regel nur wenige.

Der Manager sieht sich nicht nur dem Risiko ausgesetzt, dass die Karriere seines Schützlings und damit auch der Geldfluss ausbleibt, er darf auch nicht überziehen, da sowohl eine zu lange Vertragslaufzeit als auch eine zu hohe Vergütung dazu führen können, dass der Vertrag sittenwidrig und damit nichtig ist. Zudem sollte der Manager eine Reihe von weiteren Grundregeln beachten, damit der Managementvertrag Bestand hat. Anderenfalls bleibt der erhoffte Geldfluss am Ende trotz einer erfolgreichen Karriere des Sportlers aus.

AUTOR

Rechtsanwalt
CMS Hasche Sigle, Hamburg



Dr. Sebastian Cording
Sebastian.Cording@cms-hs.com

Rechtlicher Hintergrund

Bei Sportmanagementverträgen handelt es sich um Dienstverträge mit Geschäftsbesorgungskarakter (§§ 611 ff., 675 BGB), die eine Vertrauensstellung im Sinne von § 627 BGB zum Gegenstand haben. Es sind sogenannte Dauerschuldverhältnisse, auf die zudem die allgemeinen Regeln des BGB Anwendung finden.

Sind Managementverträge zu einseitig ausgestaltet oder werden sie unter Ausnutzung einer Zwangslage abgeschlossen, können diese insgesamt oder teilweise sittenwidrig und damit nichtig (d. h. unwirksam) sein. Bei allgemeinen Geschäftsbedingungen kann sich die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen zudem aus den §§ 305 ff. BGB ergeben.

Konsequenzen aus der Rechtslage

Eine besondere Einseitigkeit kann zum Beispiel aus einer überhöhten Vergütung folgen – als Grenze wird hier häufig eine Gewinnbeteiligung von 30 Prozent genannt –, aus einer zu starken Einschränkung der Dispositionsfreiheit des Sportlers oder aus einer zu langen Vertragslaufzeit – hier wird als Grenze oft fünf Jahre genannt. Entscheidend ist letztlich immer eine Gesamtabwägung unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls.

Rechtlich (und auch tatsächlich) besonders problematisch sind Managementverträge, nach denen der Manager nicht nur als Berater mit dem Ziel der Karriereförderung des Sportlers tätig ist, sondern noch weitere Aufgaben übernimmt wie zum Beispiel die Veranstaltung von Sportereignissen, bei denen der Sportler auftritt. Solche Konstellationen, die insbesondere im Boxsport – der Manager ist gleichzeitig Promoter – häufig sind, begründen für den Manager einen Interessenkonflikt, da er als Manager die Interessen des Sportlers und als Veranstalter seine eigenen Interessen verfolgt. Aus diesem Grund untersagt in den USA der „Mohammed Ali Act“, dass der Manager eines Boxers für denselben Boxer gleichzeitig als Promoter tätig ist.

Einen besonderen Schutz erfahren Sportler durch § 627 BGB, der bei einer Vertrauensstellung beider Seiten das Recht einräumt, den Vertrag ohne Angabe von Gründen fristlos zu kündigen. Niemand soll an einen Vertrag gebunden bleiben, der auf einem besonderen Vertrauensverhältnis fußt, wenn dieses Vertrauen verloren gegangen ist. Das Kündigungsrecht des § 627 BGB kann durch eine Individualvereinbarung ausgeschlossen werden, nicht dagegen durch allgemeine Geschäftsbedingungen.

Handlungsempfehlungen

Der Manager sollte der Versuchung widerstehen, die Unerfahrenheit des jungen Sportlers auszunutzen oder ihn gar unter Druck zu setzen. Beide Parteien sollten vielmehr große Sorgfalt darauf verwenden, ihren Vertrag auf den konkreten Sachverhalt abzustimmen und so ausgewogen wie möglich zu gestalten. So kann eine besonders hohe prozentuale Beteiligung des Managers für einen begrenzten Zeitraum gerechtfertigt sein, wenn der Manager erhebliche Investitionen in den Sportler getätigt hat. Die gleiche prozentuale Beteiligung des Managers, die für einen begrenzten Zeitraum gerechtfertigt ist, kann nach Amortisation der Anfangsinvestitionen zur Sittenwidrigkeit des Vertrages führen. Vertragslaufzeiten von über fünf Jahren bedürfen einer besonderen Recht-



Foto: Getty Images

AKTUELLER FALL: Box-Weltmeister Felix Sturm verklagt Promoter Klaus-Peter Kohl.

fertigung, die ebenfalls in der Amortisation von Anfangsinvestitionen liegen kann, sich aber auch aus der Notwendigkeit einer besonders langfristigen Karriereplanung ergeben kann. Einseitige Verlängerungsoptionen und Ungleichgewichte bei vorzeitigen Beendigungsmöglichkeiten sollten vermieden werden. Verträge wie sie zum Teil im Boxsport zu finden sind, die dem Manager und Promoter gestatten, den Vertrag nach jedem verlorenen Kampf des Boxers einseitig fristlos zu beenden, es dem Boxer durch Ausschluss von § 627 BGB sowie einseitige Verlängerungsoptionen und sogenannte Matching Bid Rights für den Manager und Promoter dagegen praktisch unmöglich machen, sich von dem Manager und Promoter jemals zu trennen, werden vor den Gerichten keinen Bestand haben.

Auch die gegenseitig zu erbringenden Leistungen sollten in einem möglichst ausgewogenen Verhältnis stehen. Weder der Sportler noch der Manager können Erfolg garantieren, was sie bei einem Dienstvertrag – im Gegensatz zu einem Werkvertrag – auch nicht müssen. Beide sollten sich aber verpflichten, die für den Erfolg notwendigen Vorbereitungsmaßnahmen zu erbringen und sich nach besten Kräften zu bemühen, erfolgreich zu sein. Ein Vertrag, der den Sportler exklusiv an seinen Manager bindet, es dem Manager aber gestattet, gänzlich untätig zu bleiben, ist nur schwer mit dem „Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden“ (so die Formel der Rechtsprechung für die Prüfung der Sittenwidrigkeit) in Einklang zu bringen.

Schließlich sollte auf größtmögliche Transparenz für beide Vertragsparteien Wert gelegt werden. Der Manager, der prozentual am Gewinn des Sportlers beteiligt ist, muss vollständigen Einblick in die Einnahmen und Ausgaben des Sportlers haben. Sofern der Manager in Vertretung des Sportlers oder gar im eigenen Namen für den Sportler Geschäfte tätigt, muss ebenso selbstverständlich der Sportler vollständigen Einblick in die ihn betreffenden Geschäftsunterlagen des Managers haben. Jede Abweichung hiervon führt

zu der kaum zu widerlegenden Vermutung, dass die andere Seite „über den Tisch gezogen“ werden soll.

Im Bereich des Boxsports schließlich sollte versucht werden, die ratio legis des „Mohammed Ali Act“ auch in Deutschland zu berücksichtigen und die bedenkliche Kombination von Manager- und Promotervertrag zu vermeiden. Bei nüchterner Betrachtung ist ein Boxpromoter schlichtweg ungeeignet, zugleich die Rolle des Managers zu übernehmen, da er notwendig zunächst seine eigenen Interessen und nicht die des Boxers im Auge hat.

Fazit

Der Abschluss eines Sportmanagementvertrages sollte sorgfältig und mithilfe erfahrener Berater vorbereitet werden. Es liegt auch im Interesse des Managers, dass die Interessen des Sportlers angemessen berücksichtigt werden, da anderenfalls das erhebliche Risiko besteht, dass der Vertrag gerade dann nicht durchsetzbar ist, wenn der Sportler Erfolg hat.

Leider ist davon auszugehen, dass diese Empfehlung in vielen Fällen nicht beherzigt wird. Das Recht lässt Sportler, die sich durch Unerfahrenheit, Druck oder Alternativlosigkeit in für sie ungünstige Managementverträge begeben haben, aber nicht allein. Vielmehr sind vielfältige Möglichkeiten eröffnet, sich gegen solche Verträge zur Wehr zu setzen. ■

BEREITS ERSCHIENEN (u. a.)



- 01/10 Wettskandale und Sportsponsoring
- 12/09 Verbandsstrafen auf dem Prüfstand
- 11/09 Maskottchen, Pokale und das Urheberrecht
- 10/09 Wem gehören die Persönlichkeitsrechte?
- 09/09 Kreativität und Umsicht beim Sponsoring
- 08/09 E-Sport: Wie viel reale Welt darf es sein?
- 07/09 Verlängerung im Fall „Hartplatzhelden.de“
- 06/09 Ticketing – Ende des Schwarzmarkthandels?
- 05/09 Gesetzliche Regeln für Glücksspielanbieter
- 04/09 Hospitality – Einladen erlaubt?
- 03/09 Doping und Sportsponsoring
- 02/09 Wer kennt das OlympSchG?
- 01/09 Werben mit sportlicher Prominenz
- 12/08 Verbandsregeln und Kartellrecht
- 11/08 Online-Musikrechte und Kartellrecht

Zahlreiche weitere Artikel dieser Rubrik finden Sie im SPONSOR®-Online-Archiv. Die Reihe „Jura“ wird mit freundlicher Unterstützung der Kanzleien Jonas, CMS Hasche Sigle und Nörr Stiefenhofer Lutz veröffentlicht.