



RECHT & STEUERN

LTMK Blog | Beitrag vom 06.08.2025

Arbeitnehmereigenschaft eines Schiedsrichterassistenten im Profifußball – Beschluss des LAG Köln

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit Beschluss vom 16.06.2025 (Az.: 5 Ta 58/25) klargestellt: Der Vertrag zwischen einem Schiedsrichterassistenten und der DFB S GmbH über den Einsatz des Schiedsrichterassistenten in der 3. Profiligena begründet ein Arbeitsverhältnis.

Den Beschluss des LAG Köln finden Sie unter folgendem [Link](#).

Zum Sachverhalt

Der Kläger ist ein 28-jähriger Schiedsrichter aus dem Fußball-Verband Mittelrhein (FVM), der für Einsätze in der 3. Fußball-Bundesliga über einen sogenannten Schiedsrichter-Coaching-Platz nominiert werden wollte.

Der Spielbetrieb der 3. Liga wird durch den Deutschen Fußballbund (DFB) organisiert. Die DFB Schiri GmbH (Beklagte / DFB S GmbH) vergibt diese Einsätze, schließt Verträge mit den Assistenten und regelt die Einteilung zu Spielen über eine digitale Plattform. Der Kläger begehrte im Kern Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche wegen Altersdiskriminierung nach dem [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#).

Entscheidend war aber die folgende Vorfrage: Liegt ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Schiedsrichter und dem DFB S GmbH vor und ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten überhaupt eröffnet?

Die Entscheidung des LAG Köln

Das LAG Köln hat sich in seinem Beschluss an der gesetzlichen Definition des Arbeitsverhältnisses nach [§ 611a Bürgerliches Gesetzbuch \(BGB\)](#) orientiert. Entscheidendes Kriterium ist die persönliche Abhängigkeit, die sich aus Weisungsgebundenheit und Fremdbestimmung ergibt – Merkmale, die für ein Arbeitsverhältnis typisch sind. Nach Ansicht des Gerichts sprechen zahlreiche Aspekte dafür, dass bei Schiedsrichtern und Schiedsrichterassistenten der 3. Liga ein Arbeitsverhältnis zur DFB S GmbH vorliegt.

Dazu gehört zum Beispiel, dass Schiedsrichter verpflichtet sind, Lehrgänge zu besuchen, sich sportlich fortzubilden, bestimmte Kleidung zu tragen und Anweisungen der Schiedsrichterausschüsse zu folgen. Wiederholte unbegründete oder unentschuldigte Absagen von Spielleitungen werden sanktioniert bis hin zur Streichung von der Schiedsrichterliste – eine Sanktion mit der Effektivität einer fristlosen Kündigung. Hinzu kommt die organisatorische Einbindung; die Beklagte organisiert die Spielleitung und die Einsätze zentral und entscheidet, wann und wo der Assistent tätig wird.

Zwar hat der Assistent formal die Möglichkeit, einen Einsatz abzusagen, diese Freiheit ist aber durch Sanktionen faktisch stark eingeschränkt. Damit existiert eine persönliche Abhängigkeit, wie sie für Arbeitnehmer typisch ist.

In der Gesamtbetrachtung überwiegen nach Auffassung des LAG Köln die Hinweise auf ein Arbeitsverhältnis. Insbesondere die faktische Pflicht, bereitgestellte Einsätze wahrzunehmen, führt dazu, dass die persönliche Abhängigkeit für ein Arbeitsverhältnis ausreicht.

Das LAG Köln stellt klar, dass die vertragliche Bezeichnung als freier Mitarbeiter im Mustervertrag unerheblich ist, wenn die tatsächliche Vertragspraxis eine persönliche Abhängigkeit begründet.

Folgen für die Praxis

Das LAG Köln eröffnet in seiner Entscheidung ausdrücklich den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für Streitigkeiten um Schiedsrichterverträge in den Profiligen und weitet damit den Arbeitnehmerschutz auf diesen Personenkreis aus. Die Entscheidung ist von grundsätzlicher Bedeutung – nicht nur für den Profifußball, sondern für

sämtliche Vertragsverhältnisse im Profisport, in denen eine ähnliche Struktur gegeben ist.

Sie haben Fragen zum Thema Arbeitsrecht? Schreiben oder sprechen Sie uns gerne an!

Ihre Ansprechpartner:



Dr. Baran Kizil, LL.M.
Rechtsanwalt | Partner
kizil@ltmk.de



Mara Lesch
Rechtsanwältin | Associate
lesch@ltmk.de