



LTMK Blog | Beitrag vom 22.06.2026

Fristlose Kündigung wegen Nebentätigkeit eines Cheftrainers in der „Baller League“ rechtswidrig – Urteil des ArbG Brandenburg an der Havel

Das Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel erklärte mit Urteil vom 25.09.2025 (Az.: 4 Ca 10230/25) die fristlose Kündigung eines Cheftrainers wegen Tätigkeit in der „Baller League“ für unwirksam, weil der Verein die Nebentätigkeit lange kannte und duldete. Das Arbeitsgericht lehnte das Vorliegen einer erheblichen arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung ab, da die Tätigkeit dem Arbeitgeber seit längerer Zeit bekannt war und von diesem geduldet oder gebilligt wurde.

Zum Sachverhalt

Der Kläger war seit dem 01.06.2024 Cheftrainer der 1. Männermannschaft des beklagten Fußball-Vereins. Es bestanden Arbeitsvertrag, Zusatzvereinbarung und Abfindungsvereinbarung. Von Juli bis Oktober 2024 arbeitete er montagabends in Köln einmal wöchentlich 2-4 Stunden freiberuflich als Trainer in der „Baller League“. Ab März 2025 lief die nächste Saison in Berlin. Spätestens seit dem 14.07.2024 war die Nebentätigkeit Gesprächsgegenstand. Per WhatsApp erklärte der Vorstandsvorsitzende, die Tätigkeit erscheine unbedenklich. Am 24.03.2025 erhielt der Kläger eine Abmahnung und wurde freigestellt. Mit Schreiben vom 04.03.2025, zugegangen am 07.03.2025, kündigte der Verein außerordentlich fristlos. Der Kläger erhob daraufhin Kündigungsschutzklage. Der Verein berief sich auf ein vertragliches Nebentätigkeitsverbot und eine Konkurrenzsituation um Sponsoren und Publikum. Widerklagend verlangte der Kläger unter anderem Auskunft und Schadensersatz.

Entscheidung des ArbG Brandenburg an der Havel

Das Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel sah keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung als gegeben an und gab der Klage statt. Eine außerordentliche Kündigung nach [§ 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch \(BGB\)](#) erfordert Tatsachen, die unter Abwägung aller Umstände die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen. Vorliegend fehlte es an einer Pflichtverletzung. Die Teilnahme an der „Baller League“ am 03.03.2025 war die zulässige Fortführung einer bekannten und geduldeten Nebentätigkeit. Der Verein hatte seit 14.07.2024 Kenntnis und duldete dies jedenfalls bis Januar 2025. Ein vertragswidriges Verhalten wurde nicht substantiiert dargelegt. Der Arbeitgeber

legte nicht konkret dar, wann, durch wen und mit welchem Inhalt die Nebentätigkeit untersagt wurde; konkrete Beschwerden oder Verluste bei Sponsoren/Zuschauern wurden nicht belegt. Widersprüche in der behaupteten Kenntnislage und der Ablauf (Abmahnung/Suspendierung, Pressemitteilung am selben Tag) sprachen zudem für eine bereits geplante Trennung. Die Kündigung nutzte die Nebentätigkeit nur als Vorwand. Wettbewerbsrechtliche Ansprüche nach [§ 61 Handelsgesetzbuch \(HGB\)](#) schieden nach Ansicht des Gerichts aus, da die Nebentätigkeit bei Einstellung bekannt war. Dann gelte nämlich die Einwilligung als erteilt ([§ 60 Abs. 2 HGB](#)).

Folgen für die Praxis

Kennt der Arbeitgeber eine Nebentätigkeit und duldet sie, ist eine spätere fristlose Kündigung regelmäßig ausgeschlossen. Soll eine Duldung beendet werden, bedarf es eines klar dokumentierten Verbots: wer, wann, mit welchem Inhalt. Ohne nachweisbare erhebliche Pflichtverletzung fehlt es an der Grundlage für § 626 BGB .

Eine möglichst präzise Nebentätigkeits- und Wettbewerbsklauseln mit transparentem Genehmigungsprozess verhindert Streitigkeiten. Für Spielerverträge empfiehlt sich eine ausdrückliche Regelung zu neuartigen Kleinfeld-Ligen und Verletzungsrisiken.

Sie haben Fragen zum Thema Arbeitsrecht im Profifußball? Schreiben oder sprechen Sie unseren Experten gerne an!

Ihr Ansprechpartner:



Dr. Baran Kizil, LL.M.
 Rechtsanwalt | Partner
 Fachanwalt für Arbeitsrecht
 Fachanwalt für IT-Recht
kizil@ltmk.de