



RECHT & STEUERN

LTMK Blog | Beitrag vom 08.07.2026



Dr. Baran Kizil, LL.M.

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für IT-Recht
kizil@ltmk.de

Profifußball: Punktprämie nur bei Spieleinsatz – Urteil des LAG Düsseldorf

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hat mit Urteil vom 23.06.2026 (Az.: 11 SLa 106/26) entschieden, dass ein Profifußballer Punktprämien nur dann verlangen kann, wenn er tatsächlich eingesetzt wurde – entweder in der Startaufstellung oder als Einwechselspieler mit mindestens 45 Minuten Spielzeit. Die Presseerklärung ist abrufbar unter folgendem [Link](#).

Zum Sachverhalt

Der Kläger war über zehn Jahre bei einem Club der 2. Bundesliga als Profifußballer beschäftigt. Im Jahr 2022 vereinbarten die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag, der neben einem Grundgehalt verschiedene leistungsabhängige Vergütungsbestandteile enthielt. Kern der Auseinandersetzung war § 4 des Arbeitsvertrags, überschrieben mit „Punkteinsatzprämie“. Dort war u.a. geregelt, dass der Spieler „bei einem Einsatz in der Startaufstellung oder einem Einsatz als Ersatzspieler von mindestens 45 Minuten eine Punkteinsatzprämie für Spiele der Lizenzspielermannschaft des Clubs in der 2. Bundesliga i.H.v. 2.500,00 EUR brutto pro Punkt“ erhält.

Zusätzlich sah § 4 Nr. 2 Unterabs. 3 eine Nachzahlung vor: Erzielt der Club in der Abschlusstabelle der Vorsaison einen Platz 1 bis 6, sollte der Spieler eine Nachzahlung von 1.000,00 EUR brutto pro erreichtem Punkt erhalten, fällig mit dem Juni-Grundgehalt am Saisonende. Am Ende der Saison 2024/2025 belegte der Verein mit 53 Punkten den sechsten Tabellenplatz und zahlte dem Spieler 31.100,00 EUR brutto – aber nur für diejenigen Punkte aus Spielen, in denen der Spieler tatsächlich eingesetzt worden war und bereits eine Punkteinsatzprämie erhalten hatte.

Der Spieler machte demgegenüber geltend, ihm stünden weitere 21.900,00 EUR brutto zu. Die Nachzahlung von 1.000,00 EUR pro Punkt sei nach seiner Auslegung unabhängig von einem persönlichen Spieleinsatz geschuldet und knüpfe allein an den sportlichen Erfolg des Vereins an. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab; das LAG Düsseldorf bestätigte diese Entscheidung vollumfänglich.

Entscheidung des LAG Düsseldorf

Das LAG Düsseldorf stellte fest, dass der Kläger kann keine Zahlung weiterer 21.900,00 EUR brutto verlangen kann. Es stützt seine Entscheidung maßgeblich auf die Auslegung der vertraglichen Regelung (nach den [§§ 133, 157 BGB](#)).

Bereits die Überschrift „Punkteinsatzprämie“ verdeutlicht nach Ansicht des Gerichts, dass es um Zahlungen geht, die an den individuellen Spieleinsatz des Spielers anknüpfen. Die Regelung definiert ausdrücklich, was als „Einsatz“ gilt – Startaufstellung oder mindestens 45 Minuten Einsatz als Ersatzspieler – und verknüpft hieran die Punkteinsatzprämie von 2.500,00 EUR brutto pro Punkt. Vor diesem systematischen Hintergrund sei es fernliegend, eine völlig vom Einsatz losgelöste Prämie anzunehmen. Ziel der vereinbarten Vergütung war die Honorierung der persönlichen Leistung des Spielers im Wettbewerb. Die Prämie sollte nicht abstrakt den Erfolg des Vereins vergüten, sondern den Beitrag des konkret eingesetzten Spielers zum Punkterfolg. Eine „Mitnahmeprämie“ ohne eigenen Einsatz würde diesem Leistungsprinzip widersprechen und sei mit der Konzeption als „Punkteinsatzprämie“ nicht zu vereinbaren.

Aus den Vertragsverhandlungen ergab sich, dass die Parteien unterschiedliche Vorstellungen zur Höhe der Punkteinsatzprämie hatten (3.500,00 EUR oder 2.500,00 EUR pro Punkt). Der schließlich vereinbarte Unterabsatz 3 stellte den Kompromiss dar, um diese Differenz zu lösen. Eine vom Spieleinsatz losgelöste Prämie war nach den Feststellungen des Gerichts zu keinem Zeitpunkt Gegenstand der Verhandlungen und wurde vom Spieler auch nicht gefordert. Dies spreche deutlich dafür, dass die Nachzahlung von 1.000,00 EUR pro Punkt ebenfalls einen tatsächlichen Einsatz voraussetzt und lediglich eine weitere Ausgestaltung der gleichen, leistungsbezogenen Prämienstruktur darstellt.

Selbst wenn man zugunsten des Spielers unterstellte, es handele sich bei der Klausel um Allgemeine Geschäftsbedingungen des Vereins, ändere dies nach Auffassung des LAG nichts am Ergebnis. Die Klausel sei eindeutig dahin auszulegen, dass der Spieleinsatz Voraussetzung für die Prämienzahlung ist. Eine mehrdeutige, intransparente oder überraschende Klausel, die nach [§ 305c](#) oder § 305c Abs. 2 BGB zu einer spielerfreundlichen Auslegung führen könnte, liege gerade nicht vor. Auf dieser Grundlage verneint das LAG einen Anspruch auf weitere 21.900,00 EUR brutto und lehnt eine „Punkteprämie für Bankdrücker“ ab. Die Revision zum BAG wird nicht zugelassen, sodass das Urteil rechtskräftig ist, sofern keine Nichtzulassungsbeschwerde erfolgreich war.

Folgen für die Praxis

Das Urteil fügt sich in die allgemeine arbeitsrechtliche Linie ein, wonach variable Vergütungsbestandteile – Boni, Prämien, Tantiemen – primär nach ihrem objektiv erkennbaren Zweck auszulegen sind. Im Profisport unterstreicht das LAG Düsseldorf, dass Punkt- bzw. Einsatzprämien grundsätzlich individuelle leistungsbezogen zu verstehen sind: Entscheidend ist der Einsatz des Spielers, nicht bloß der Erfolg des Teams.

Profifußballer können sich nicht darauf verlassen, an allgemeinen Tabellenprämien zu partizipieren, wenn sie über längere Zeit nicht eingesetzt werden. Der vertragliche Wortlaut, die Überschriften der Vergütungsregelungen und die Systematik werden von Gerichten sorgfältig berücksichtigt. Unklare Hoffnungen auf „Erfolgsbeteiligung ohne Einsatz“ sind rechtlich riskant. Vereine erhalten Bestätigung, dass sie Einsatzprämien wirksam so gestalten können, dass nur tatsächlich eingesetzte Spieler profitieren. Die Entscheidung des LAG schafft Rechtssicherheit, solange Vergütungsklauseln transparent, klar strukturiert und erkennbar leistungsbezogen formuliert sind.

Aus anwaltlicher Sicht zeigt der Fall die Bedeutung einer sorgfältigen Vertragsgestaltung im professionellen Sportarbeitsrecht: Klare Terminologie, eindeutige Anknüpfungspunkte und dokumentierte Verhandlungshistorie können im Streitfall entscheidend sein. Das LAG Düsseldorf verdeutlicht, dass Gerichte bereit sind, diese Elemente bei der Vertragsauslegung im Detail zu würdigen – und damit die Linie zu stärken, dass variable Vergütung ihren Namen nur dann verdient, wenn sie tatsächlich an individuelle Leistung anknüpft.

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

Ihr Ansprechpartner:

[Dr. Baran Kizil, LL.M.](#)

Rechtsanwalt | Partner

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für IT-Recht

kizil@ltmk.de