

## Bundesarbeitsgericht: Schiedsrichter kein Arbeitnehmer

### EINFÜHRUNG

*Und hier einmal in eigener Sache, zu unserem erfolgreichen Verfahren zum Arbeitnehmerstatus eines Schiedsrichters im deutschen Profifußball.*

Konkret geklagt hatte ein Schiedsrichter des Westdeutschen Fußballverbands gegen seine Nichtberücksichtigung zu Einsätzen im deutschen Profifußball, hier zu Beginn üblicherweise zunächst in der Funktion eines Schiedsrichterassistenten oder 4. Offiziellen in Liga 3. Und dies vor den Arbeitsgerichten. Die damit verbundene Frage eines vermeintlichen Arbeitnehmerstatus – insoweit einer der zentralen Fragen des deutschen Arbeitsrechts überhaupt – hatte zuletzt zunehmende Brisanz erfahren, spätestens seit dem sog. „Crowdworker-Urteil“ des BAG, worauf auch im vorliegenden Verfahren – jedenfalls im Vorfeld des BAG – prominent Bezug genommen wurde.

### BAG VOM 03.12.2025 – 9 AZB 18/25

Das BAG stellt nunmehr klar: Kein Arbeitnehmer. Entscheidend war in der Sache insbesondere, dass der Kläger frei darin gewesen wäre, angebotene Spieleinsätze abzulehnen. Nach den tatsächlichen Feststellungen des LAG bestehen weder rechtliche, zudem aber auch keinerlei tatsächliche Zwänge zur Übernahme einzelner Spielleitungen. Insbesondere enthalten die Regelungen der Schiedsrichterordnung keinerlei Sanktionen für den Fall, dass ein Schiedsrichter von der vertraglich vereinbarten Möglichkeit Gebrauch macht, seine Nichtverfügbarkeit anzugeben sowie ihm angebotene Spielleitungen abzulehnen. Damit, so das BAG wörtlich, *„unterscheidet sich der Streitfall grundlegend von Sachverhalten, in denen die Erwartung einer ständigen Dienstbereitschaft durch die einseitige Einteilung in Dienstpläne ohne vorherige Absprache zum Ausdruck kam.“*

Dagegen basiert die Tätigkeit rechtlich und tatsächlich auf dem „Konsensprinzip“, sodass – so das BAG weiter wörtlich – *„die Mitglieder des Schiedsrichter-Teams hinsichtlich des Orts und der Zeit ihrer Tätigkeit keinen einseitigen Weisungen unterliegen“*; das gleiche gilt ferner auch in der Sache *„während des Fußballspiels“* und damit dem *„Schwerpunkt der Schiedsrichtertätigkeit“*.

### PRAXISHINWEIS

In der Sache betrifft die Entscheidung mit ihrer schwerpunktmäßigen Begründung mit Blick auf das Recht zur Auftragsablehnung und den fehlenden Weisungen das Schiedsrichterwesen insgesamt, geht aber weit darüber hinaus. Auffallend war insbesondere der Versuch zahlreicher Literaten, im Fahrwasser der sog. „Crowdworker-Entscheidung“ zahlreiche *Berufstypen* mit einem Arbeitnehmerlabel versehen zu wollen. Die „Headline“ war prominent gesetzt, gerade wenn es so bekannte Beispielfälle wie jene der deutschen Schiedsrichter im Profifußball betrifft.

Dem hat das BAG für diesen Streitfall eine Absage erteilt. Zur Erinnerung: Die genannte „Crowdworker-Entscheidung“ (BAG vom 01.12.2020 - 9 AZR 102/20) betraf einen evidenten Ausnahmefall einer neuartigen Beschäftigungsform, in der ein Beschäftigter bei vollkommen einfach gelagerten Arbeiten mittels eines technisch ausgeklügelten Anreizsystems im Rahmen einer App zur stetigen und fortlaufenden Tätigkeit in Form von nahezu 3.000 (!) wirtschaftlich jeweils unbedeutenden Mikroaufträgen mittelbar „gelenkt“ und „gesteuert“ wurde. Kurzum: Umfassende Steuerung bei dauerhaften, einfach gelagerten Arbeiten, vollkommen analog zu Weisungen, nur eben als Substitut hierzu ein wenig subtiler. Nachvollziehbar. Der Einzelfallcharakter bedarf gleichwohl keiner näheren Begründung. Konsequenter und auffallender ist dann auch, dass das BAG – anders als die Vorinstanzen – den Crowdworker in seiner Begründung weder ausdrücklich erwähnt, noch sich hieran abarbeitet.

Zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen zu diesem Thema anzusprechen. Falls Sie in den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters aufgenommen werden möchten, senden Sie uns zu diesem Zweck bitte eine kurze [Mail](#).

### KONTAKT



**Dr. Daniel Klösel**  
d.kloesel@justem.de  
www.justem.de



**Dr. Fabian Göllner**  
f.goellner@justem.de