jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2008/4/10 9ObA22/08p

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 10.04.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits-und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden, die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und AR Angelika Neuhauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Kurt H*****, vertreten durch Rechtsanwälte Dr. Amhof & Dr. Damian GmbH, Wien, gegen die beklagte Partei EHC Liwest Black Wings Linz, *****, vertreten durch Wetzl & Partner, Rechtsanwälte GmbH, Steyr, wegen 8.000 EUR sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits-und Sozialrechtssachen vom 27. November 2007, GZ 10 Ra 60/07b-18, womit das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 22. Jänner 2007, GZ 35 Cga 228/06i-12, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 742,27 EUR (darin 123,71 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger wurde mit schriftlichem Vertrag vom 9. 9. 2005 rückwirkend mit 15. 8. 2005 zum Eishockeytrainer der Mannschaft der Beklagten bestellt, wobei das Angestelltendienstverhältnis am 15. 4. 2006 durch schlichten Zeitablauf enden sollte, ohne dass es einer Kündigung bedurfte. In Punkt II des Vertrags heißt es: „Die vertragliche Tätigkeit des Herrn H***** als Cheftrainer umfasst die alleinige Leitung des Trainings der Mannschaft (insbesondere dessen alleinige Organisation samt Festlegung der Trainingszeiten), die alleinige Leitung der Ausbildung der Mannschaft sowie die alleinige Aufstellung der Mannschaft. Weiters obliegt Herrn H***** als Cheftrainer die alleinige Überwachung der Spieler ... .Der Kläger wurde mit schriftlichem Vertrag vom 9. 9. 2005 rückwirkend mit 15. 8. 2005 zum Eishockeytrainer der Mannschaft der Beklagten bestellt, wobei das Angestelltendienstverhältnis am 15. 4. 2006 durch schlichten Zeitablauf enden sollte, ohne dass es einer Kündigung bedurfte. In Punkt römisch II des Vertrags heißt es: „Die vertragliche Tätigkeit des Herrn H***** als Cheftrainer umfasst die alleinige Leitung des Trainings der Mannschaft (insbesondere dessen alleinige Organisation samt Festlegung der Trainingszeiten), die alleinige Leitung der Ausbildung der Mannschaft sowie die alleinige Aufstellung der Mannschaft. Weiters obliegt Herrn H***** als Cheftrainer die alleinige Überwachung der Spieler ... .

Herr H***** wird seine Trainertätigkeit ausschließlich für den EHC bzw dessen Mannschaft ausüben, sohin während der Vertragsdauer für keine andere Mannschaft tätig werden. Davon ausgenommen ist eine etwaige Funktion des Herrn H***** für die Österreichische Nationalmannschaft....“

Punkt IV lautet:Punkt römisch IV lautet:

„...

2.Darüber hinaus hat Herr H***** Anspruch auf folgende Prämienzahlungen seitens des EHC:

a)Wenn die Mannschaft das Semifinale der Österreichischen Eishockeymeisterschaft erreicht 8.000 EUR.

....“

Weiters lautet der Vertrag:

„...VII. Eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses kann weiters in beiderseitigem Einvernehmen und seitens des Herrn H***** gemäß §§ 25 und 26 AngG erfolgen. Dabei gelten ausdrücklich als wichtiger Grund im Sinn des § 26 AngG:„...VII. Eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses kann weiters in beiderseitigem Einvernehmen und seitens des Herrn H***** gemäß Paragraphen 25, und 26 AngG erfolgen. Dabei gelten ausdrücklich als wichtiger Grund im Sinn des Paragraph 26, AngG:

a) Eine Einschränkung, ein Eingriff und/oder eine Einflussnahme seitens des EHC in die im Punkt II festgeschriebene Funktion und/oder Tätigkeit des Herrn H***** und zwar sei es durch wen, in welchem Umfang und aus welchem Titel auch immer;a) Eine Einschränkung, ein Eingriff und/oder eine Einflussnahme seitens des EHC in die im Punkt römisch II festgeschriebene Funktion und/oder Tätigkeit des Herrn H***** und zwar sei es durch wen, in welchem Umfang und aus welchem Titel auch immer;

b) ...

...“

In der Spielsaison 2005/2006 nahmen folgende Mannschaften an der Meisterschaft der obersten österreichischen Eishockeyliga teil:

1.)Vienna Capitals

2.) KAC

3.) TWK Innsbruck

4.) VSV

5.) Graz 99ers

6.) EHC Liwest Black Wings (= Beklagte)

7.) Red Bulls Salzburg.

Die Reihenfolge der Auflistung entspricht auch dem Tabellenstand am Ende des Grunddurchgangs der Vorsaison 2004/2005. Meister wurde damals Vienna Capitals vor dem KAC.

Die Meisterschaft wird wie folgt ausgespielt:

Der Grunddurchgang besteht aus 48 Runden, nach 24 Runden kommt es zu einer Punkteteilung. Am Ende der 48. Runde des Grunddurchgangs spielen die ersten vier Mannschaften im Semifinale, nach 5 Spielen treten die jeweiligen zwei Gewinner im Finale gegeneinander an. Ab dem 22. 9. 2005 wurden folgende Spielergebnisse erzielt:

22. 9. 2005 LIWEST Linz – Salzburg 5 : 2

30. 9. 2005 Graz 99ers - LIWEST Linz 3 :4

2. 10. 2005 LIWEST Linz - Innsbruck Haie 4 : 2

4. 10. 2005 KAC - LIWEST Linz 2 : 5

6. 10. 2005 LIWEST Linz - Vienna Capitals 3 : 4

9. 10. 2005 VSV - LIWEST Linz 2 : 3

14. 10. 2005 Salzburg - LIWEST Linz 6 : 1

18. 10. 2005 LIWEST Linz - Graz 99ers 5 : 6

20. 10. 2005 Innsbruck Haie - LIWEST Linz 4 :1

23. 10. 2005 LIWEST Linz - KAC 2 : 0

25. 10. 2005 Vienna Capitals - LIWEST Linz 6 : 2

24. 10. 2005 LIWEST Linz – VSV 3 : 2

3. 11. 2005 Graz 99ers - LIWEST Linz 2 : 3

6. 11. 2005 LIWEST Linz - Innsbruck Haie 1 : 4

22. 11. 2005 Salzburg - LIWEST Linz 5 : 6

15. 11. 2005 LIWEST Linz - VSV 4 : 2

18. 11. 2005 Vienna Capitals - LIWEST Linz 4 : 2

20. 11. 2005 LIWEST Linz – KAC 2 : 5

27. 11. 2005 LIWEST Linz - Graz 99ers 2 : 0

29. 11. 2005 Innsbruck Haie - LIWEST Linz 3 : 4

2. 12. 2005 LIWEST Linz - Salzburg 3 : 4

4. 12. 2005 LIWEST Linz - Vienna Capitals 1 : 2

6. 12. 2005 VSV - LIWEST Linz 0 : 1

9. 12. 2005 KAC - LIWEST Linz 2 : 3

11. 12. 2005 LIWEST Linz - Salzburg 3 : 7

16. 12. 2005 Graz 99ers - LIWEST Linz 2 : 4

18. 12. 2005 LIWEST Linz - Innsbruck Haie 3 : 4

20. 12. 2005 Vienna Capitals - LIWEST Linz 6 : 4

23. 12. 2005 LIWEST Linz - KAC 4 : 1

30. 12. 2005 VSV - LIWEST Linz 4 : 3

3. 1. 2006 Salzburg - LIWEST Linz 3 : 4

6. 1. 2006 LIWEST Linz - Graz 99ers 4 : 0

8. 1. 2006 Innsbruck Haie - LIWEST Linz 4 : 3

10. 1. 2006 LIWEST Linz - Vienna Capitals 2 : 0

13. 1. 2006 KAC - LIWEST Linz 1 : 4

20. 1. 2006 LIWEST Linz - VSV 2 : 3

22. 1. 2006 Innsbruck Haie - LIWEST Linz 4 : 6

24. 1. 2006 LIWEST Linz - VSV 3 : 0

27. 1. 2006 LIWEST Linz - Vienna Capitals 4 : 7

29. 1. 2006 Salzburg - LIWEST Linz 1 : 4

31. 1. 2006 LIWEST Linz - Graz 99ers 4 : 3

5. 2. 2006 KAC - LIWEST Linz 5 : 3

14. 2. 2006 VSV - LIWEST Linz 8 : 0

17. 2. 2006 LIWEST Linz - Innsbruck Haie 3 : 4

19. 2. 2006 Vienna Capitals - LIWEST Linz 6 : 2.

Nach diesen 45 Spielen des Grunddurchgangs befand sich die Beklagte auf den dritten Tabellenrang und hatte drei Punkte Vorsprung vor dem Fünftplatzierten. Nach dem 45. Spiel stellte die Beklagte den Kläger dienstfrei und

beauftragte eine andere Person mit dem weiteren Training, weil sie sich davon eher einen Aufstieg versprach als bei einem Verbleib des Klägers in seiner Funktion.

Die weiteren Spiele zeigten folgende Ergebnisse:

21. 2. 2006 LIWEST Linz - Salzburg 0 : 5

24. 2. 2006 Innsbruck (richtig: Graz?) 99ers -

LIWEST Linz 3 : 0

3. 3. 2006 LIWEST Linz - KAC 2 : 3.

Aufgrund dieser Ergebnisse verpasste die Mannschaft der Beklagten den Aufstieg ins Semifinale.

Der Kläger begehrte die Zahlung von 8.000 EUR samt Zinsen nach§ 49a ASGG. Die Freistellung des Klägers durch die Beklagte sei ein Verstoß gegen vertragliche Pflichten der Beklagten. Dem Kläger hätte die Möglichkeit eröffnet werden müssen, seine Trainertätigkeit bis zum Vertragsende auszuüben. In diesem Fall wäre auch der Aufstieg gelungen. Durch die vertragswidrige Freistellung des Klägers habe die Beklagte gegen Treu und Glauben des Eintritts einer Bedingung, nämlich das Erreichen des Semifinales vereitelt, sodass sie den aus der Bedingung begünstigten Kläger so zu stellen habe, wie wenn die Bedingung eingetreten wäre.Der Kläger begehrte die Zahlung von 8.000 EUR samt Zinsen nach Paragraph 49 a, ASGG. Die Freistellung des Klägers durch die Beklagte sei ein Verstoß gegen vertragliche Pflichten der Beklagten. Dem Kläger hätte die Möglichkeit eröffnet werden müssen, seine Trainertätigkeit bis zum Vertragsende auszuüben. In diesem Fall wäre auch der Aufstieg gelungen. Durch die vertragswidrige Freistellung des Klägers habe die Beklagte gegen Treu und Glauben des Eintritts einer Bedingung, nämlich das Erreichen des Semifinales vereitelt, sodass sie den aus der Bedingung begünstigten Kläger so zu stellen habe, wie wenn die Bedingung eingetreten wäre.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Die Ablösung des Klägers sei nicht grundlos erfolgt, sondern im Hinblick auf die Niederlagen, welche die Mannschaft unter dem Kläger als Trainer hinnehmen habe müssen, wobei speziell die letzten Spiele eine besonders hohe Punktedifferenz zu Lasten der Mannschaft der Beklagten aufgewiesen haben. Die Ablösung des Klägers als Trainer sei eine angemessene Reaktion auf die Misserfolge gewesen, darin sei auch kein Verstoß gegen Treu und Glauben bzw gegen vertragliche Pflichten zu ersehen, da aus dem Arbeitsverhältnis zwischen einem Eishockeyverein und dem Trainer seiner Profimannschaft keine Verpflichtung zur tatsächlichen Beschäftigung des Trainers resultiere. Es entspreche im Gegenteil gerade dem Charakter und dem Geschäftsbetrieb von Mannschaftssportarten, Trainer, die in der Regel befristete Dienstverträge haben, dienstfrei zu stellen, wenn die sportlichen Leistungen der Mannschaft nicht den Erwartungen entsprechen. Dies werde beispielsweise von den großen Wiener Vereinen des Profifußballsports eindrucksvoll demonstriert.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es ergänzte den unstrittigen Sachverhalt dahin, dass nicht festgestellt werden könne, ob die Mannschaft der Beklagten ohne Dienstfreistellung des Klägers das Semifinale erreicht hätte.

Das Erstgericht gelangte zur Rechtsauffassung, dass es kein allgemeines Arbeitnehmerrecht auf Beschäftigung gebe und die Funktion eines Trainers mit den in der Judikatur genannten Ausnahmen nicht verglichen werden könne. Mangels Beschäftigungspflicht sei die Beklagte berechtigt gewesen, den Kläger (- von den letzten elf Spielen seien acht verloren gegangen -) abzulösen, um die Chancen auf einen Aufstieg zu wahren. Mangels rechtswidrigen Eingriffs in die vertragliche Position des Klägers fehle es daher auch an der notwendigen Voraussetzung für die Fiktion des Bedingungseintritts.

Das Berufungsgericht bestätigte das Urteil des Erstgerichts und schloss sich dessen Rechtsauffassung an. Nicht jedes vertragswidrige Verhalten einer Partei führe dazu, dass damit zwangsläufig die für eine Fiktion des Bedingungseintritts notwendige Voraussetzung einer treuwidrigen Vereitelung einer Bedingung verbunden sei. Im vorliegenden Fall habe das Hauptinteresse des beklagten Vereins gerade darin bestanden, durch den Trainerwechsel den Aufstieg zu erreichen, womit auch die Bedingung eingetreten wäre. Es wäre daher am Kläger gelegen zu beweisen, dass die Mannschaft der Beklagten bei seiner Weiterverwendung auch nach Absolvierung der letzten Spiele das Semifinale tatsächlich erreicht hätte. Gerade dies könne jedoch nach den Ausführungen des Erstgerichts nicht festgestellt werden. Da die Vereinbarung mit dem Kläger jedenfalls auch ein aleatorisches Moment enthalte, hindere dies eine Fiktion des Bedingungseintritts.

Das Berufungsgericht sprach aus, dass die Revision nicht zulässig sei, weil keine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung zu beurteilen sei.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision des Klägers aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, dass dem Klagebegehren stattgegeben wird; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Beklagte beantragt, die Revision als unzulässig zurückzuweisen, hilfsweise, ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig, sie ist aber nicht berechtigt.

Nach dem Spruch 234 = GlUNF 6838 wurde die Fiktion des § 162 Abs 1 BGB („Wird der Eintritt der Bedingung von der Partei, zu deren Nachteil er gereichen würde, wider Treu und Glauben verhindert, so gilt die Bedingung als eingetreten“) auch für den österreichischen Rechtsbereich übernommen. Eine Partei darf demnach auf die Bedingung nicht in einer Weise einwirken, die die andere nach dem Sinn und Zweck des Vertrags redlicherweise nicht erwarten durfte. Die Beurteilung, ob der Eintritt der Bedingung zu fingieren ist, stellt sich als ein Sonderfall ergänzender Vertragsauslegung dar, die an Treu und Glauben sowie an redlicher Verkehrsanschauung orientiert ist (1 Ob 689/90 = JBl 1991, 382 mwN; 7 Ob 601/95 jeweils in RIS-Justiz RS0012728; RS0017486). Unterzieht man nun den von den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag einer näheren Prüfung, ergibt sich, dass die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts zutrifft. Zunächst kann die Auffassung des Revisionswerbers bezweifelt werden, dass die in Punkt VII des Vertrags angeführte Sanktion des Austritts bei Einschränkungen, Eingriffen und/oder Einflussnahmen in die Funktion und/oder Tätigkeit des Klägers eine - vom Spielerfolg der Mannschaft unabhängige - Beschäftigungsverpflichtung auf Vertragsdauer festlegen sollte. Aber selbst bei hypothetischer Annahme einer solchen Verpflichtung des beklagten Vereins muss Folgendes gelten: Wie oben dargestellt, hat sich die Beurteilung, ob ein Bedingungseintritt zu fingieren ist, im Rahmen ergänzender Vertragsauslegung an Treu und Glauben sowie an redlicher Verkehrsauffassung zu orientieren. Somit war es zwar grundsätzlich die Pflicht der Beklagten, alles zu unterlassen, was den Bedingungseintritt verhindern könnte. Doch kann hier dem Arbeitgeber weder unterstellt werden, noch wurde dies behauptet, dass er mit der Ablöse des Klägers als Trainer den Aufstieg und damit die Bedingung für den Prämienbezug verhindern wollte oder das auch nur in Kauf genommen habe. Vielmehr ist der Beklagten das evidente Interesse daran zuzugestehen, dass sie in Reaktion auf die vorangegangenen negativen Spielergebnisse - von den letzten zehn Spielen vor dem Trainerwechsel gingen sechs verloren, davon die letzten vier in Serie mit teilweise auffallenden Ergebnissen wie 0 : 8 oder 2 : 6 - noch versuchte, durch Einsatz eines neuen Trainers eine Wende herbeizuführen und so den Aufstieg zu sichern. Da sich der Kläger nur auf eine Vertragsverletzung beruft, ist noch nicht dargetan, dass auch treuwidrige Bedingungsvereitlung gegeben sei. Soweit sich aus der Entscheidung 4 Ob 85/82 = ZAS 1984/28 Gegenteiliges ergeben sollte, wird dieser nicht gefolgt. (Im Übrigen weicht der dort beurteilte Sachverhalt vom vorliegenden doch erheblich ab: Schon durch die ungerechtfertigte Entlassung selbst war nämlich die Möglichkeit einer Vertragsverlängerung bei Erreichen des Aufstiegs jedenfalls vereitelt.) Die „negative“ Feststellung, „ob die beklagte Partei ohne Dienstfreistellung des Klägers das Semifinale erreicht hätte, könne nicht festgestellt werden“, hindert somit einen Erfolg des Klagebegehrens.Nach dem Spruch 234 = GlUNF 6838 wurde die Fiktion des Paragraph 162, Absatz eins, BGB („Wird der Eintritt der Bedingung von der Partei, zu deren Nachteil er gereichen würde, wider Treu und Glauben verhindert, so gilt die Bedingung als eingetreten“) auch für den österreichischen Rechtsbereich übernommen. Eine Partei darf demnach auf die Bedingung nicht in einer Weise einwirken, die die andere nach dem Sinn und Zweck des Vertrags redlicherweise nicht erwarten durfte. Die Beurteilung, ob der Eintritt der Bedingung zu fingieren ist, stellt sich als ein Sonderfall ergänzender Vertragsauslegung dar, die an Treu und Glauben sowie an redlicher Verkehrsanschauung orientiert ist (1 Ob 689/90 = JBl 1991, 382 mwN; 7 Ob 601/95 jeweils in RIS-Justiz RS0012728; RS0017486). Unterzieht man nun den von den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag einer näheren Prüfung, ergibt sich, dass die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts zutrifft. Zunächst kann die Auffassung des Revisionswerbers bezweifelt werden, dass die in Punkt römisch VII des Vertrags angeführte Sanktion des Austritts bei Einschränkungen, Eingriffen und/oder Einflussnahmen in die Funktion und/oder Tätigkeit des Klägers eine - vom Spielerfolg der Mannschaft unabhängige - Beschäftigungsverpflichtung auf Vertragsdauer festlegen sollte. Aber selbst bei hypothetischer Annahme einer solchen Verpflichtung des beklagten Vereins muss Folgendes gelten: Wie oben dargestellt, hat sich die Beurteilung, ob ein Bedingungseintritt zu fingieren ist, im Rahmen ergänzender Vertragsauslegung an Treu und Glauben sowie an redlicher Verkehrsauffassung zu orientieren. Somit war es zwar

grundsätzlich die Pflicht der Beklagten, alles zu unterlassen, was den Bedingungseintritt verhindern könnte. Doch kann hier dem Arbeitgeber weder unterstellt werden, noch wurde dies behauptet, dass er mit der Ablöse des Klägers als Trainer den Aufstieg und damit die Bedingung für den Prämienbezug verhindern wollte oder das auch nur in Kauf genommen habe. Vielmehr ist der Beklagten das evidente Interesse daran zuzugestehen, dass sie in Reaktion auf die vorangegangenen negativen Spielergebnisse - von den letzten zehn Spielen vor dem Trainerwechsel gingen sechs verloren, davon die letzten vier in Serie mit teilweise auffallenden Ergebnissen wie 0 : 8 oder 2 : 6 - noch versuchte, durch Einsatz eines neuen Trainers eine Wende herbeizuführen und so den Aufstieg zu sichern. Da sich der Kläger nur auf eine Vertragsverletzung beruft, ist noch nicht dargetan, dass auch treuwidrige Bedingungsvereitlung gegeben sei. Soweit sich aus der Entscheidung 4 Ob 85/82 = ZAS 1984/28 Gegenteiliges ergeben sollte, wird dieser nicht gefolgt. (Im Übrigen weicht der dort beurteilte Sachverhalt vom vorliegenden doch erheblich ab: Schon durch die ungerechtfertigte Entlassung selbst war nämlich die Möglichkeit einer Vertragsverlängerung bei Erreichen des Aufstiegs jedenfalls vereitelt.) Die „negative" Feststellung, „ob die beklagte Partei ohne Dienstfreistellung des Klägers das Semifinale erreicht hätte, könne nicht festgestellt werden", hindert somit einen Erfolg des Klagebegehrens.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf § 41 ZPO iVm § 50 ZPO.Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraph 41, ZPO in Verbindung mit Paragraph 50, ZPO.

Textnummer

E87171

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:009OBA00022.08P.0410.000

Im RIS seit

25.05.2008

Zuletzt aktualisiert am

22.05.2012

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at