jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1999/2/10 9ObA330/98i

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 10.02.1999

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Spenling sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Wolf und Karl Lewisch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Marko F*****, Berufsfußballspieler, ***** vertreten durch Dr. Friedrich Gatscha, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei SK *****, vertreten durch Dr. Bernhard Aschauer, Rechtsanwalt in Linz, wegen S

44.583 netto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. September 1998, GZ 11 Ra 158/98d-13, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Steyr als Arbeits- und Sozialgericht vom 3. November 1997, GZ 9 Cga 93/97k-8, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 4.058,88 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten S 676,48 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der vom Jänner 1992 bis 30. 6. 1996 bei der beklagten Partei ununterbrochen als Berufsfußballspieler beschäftigte Kläger begehrt aufgrund des Ablaufes des befristeten Spielervertrages Abfertigung in der eingeschränkten Höhe von S 44.583 netto.

Die beklagte Partei beantragte, das Klagebegehren abzuweisen und wendete ein, daß infolge Kündigung des unbefristeten Dienstverhältnisses durch den Kläger ein Abfertigungsanspruch nicht bestehe.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Es stellte im wesentlichen fest:

Zwischen den Streitteilen wurden jeweils Einjahresverträge beginnend mit 1. 7. und befristet bis jeweils 30. 6. abgeschlossen. Vor Ablauf der vereinbarten Befristung übermittelte der Kläger jeweils ein Schreiben, in dem er die Fortsetzung des Spielervertrages ablehnte. In der Folge fanden vor Ablauf der Befristung zwischen den Parteien jeweils Gehaltsverhandlungen statt. Es kam immer wieder zum Abschluß eines neuen befristeten Dienstverhältnisses. Der letzte Dienstvertrag wurde befristet mit 30. 6. 1996 abgeschlossen. Einen Monat vor Vertragsablauf übersandte der Kläger ein Schreiben, in dem er mitteilte, den Spielervertrag entsprechend den Bestimmungen des ÖFB-Regulativs Abschnitt II § 23 und § 27 nicht fortsetzen zu wollen, so daß das Dienstverhältnis mit Zeitablauf ende. Die Geltung des Regulativs wurde von beiden Streitteilen akzeptiert. § 23 lautet:Zwischen den Streitteilen wurden jeweils

Einjahresverträge beginnend mit 1. 7. und befristet bis jeweils 30. 6. abgeschlossen. Vor Ablauf der vereinbarten Befristung übermittelte der Kläger jeweils ein Schreiben, in dem er die Fortsetzung des Spielervertrages ablehnte. In der Folge fanden vor Ablauf der Befristung zwischen den Parteien jeweils Gehaltsverhandlungen statt. Es kam immer wieder zum Abschluß eines neuen befristeten Dienstverhältnisses. Der letzte Dienstvertrag wurde befristet mit 30. 6. 1996 abgeschlossen. Einen Monat vor Vertragsablauf übersandte der Kläger ein Schreiben, in dem er mitteilte, den Spielervertrag entsprechend den Bestimmungen des ÖFB-Regulativs Abschnitt römisch II Paragraph 23 und Paragraph 27, nicht fortsetzen zu wollen, so daß das Dienstverhältnis mit Zeitablauf ende. Die Geltung des Regulativs wurde von beiden Streitteilen akzeptiert. Paragraph 23, lautet:

....

2) Spielerverträge sind zeitlich befristet und sollen grundsätzlich jeweils per 30. Juni eines Jahres enden.

.....

5) Spielerverträge verlängern sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn

nicht eine der beiden Parteien.... bis spätestens einen Monat vor

Vertragsablauf erklärt, das Vertragsverhältnis nicht fortsetzen zu wollen (siehe § 27)Vertragsablauf erklärt, das Vertragsverhältnis nicht fortsetzen zu wollen (siehe Paragraph 27,).

.....

§ 27 Ablauf und Kündigung von SpielerverträgenParagraph 27, Ablauf und Kündigung von Spielerverträgen

Abs 1) Beide Parteien können spätestens einen Monat vor Ablauf des Vertrages am 30. Juni erklären, daß sie das Vertragsverhältnis nicht fortsetzen wollen.Absatz eins,) Beide Parteien können spätestens einen Monat vor Ablauf des Vertrages am 30. Juni erklären, daß sie das Vertragsverhältnis nicht fortsetzen wollen.

Abs 2) Diese Erklärung muß schriftlich abgegeben werden.....Absatz 2,) Diese Erklärung muß schriftlich abgegeben werden.....

Das Erstgericht gelangte zu dem Ergebnis, daß die Abgabe einer Nichtverlängerungserklärung nur die Ablehnung des Abschlusses eines neuen Dienstvertrages nach Ablauf der vereinbarten Befristung, nicht jedoch eine Kündigung durch den Dienstnehmer sei. Das Dienstverhältnis habe durch Zeitablauf geendet. Der Anspruch auf Abfertigung bestehe.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei nicht Folge und sprach aus, daß die Revision nach § 46 Abs 1 ASGG zulässig sei.Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei nicht Folge und sprach aus, daß die Revision nach Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zulässig sei.

Rechtlich führte es aus, daß unstrittig sei, daß Berufsfußballspielern im Falle der Beendigung ihrer Dienstverhältnisse unter den Voraussetzungen des § 23 AngG Abfertigung gebühre. Bei Zeitablauf, nicht jedoch bei Dienstnehmerkündigung oder Austritt ohne wichtigen Grund und verschuldeter Entlassung bestehe ein Abfertigungsanspruch. Die Streitteile hätten ihrer Interessenlage gemäß lediglich befristete Einjahresverträge abgeschlossen. Bei vergleichbarer Interessenlage würde bei Dienstverhältnissen von Dienstnehmern der Bundestheater die Ansicht vertreten, daß die dort vorgesehene "Nichtverlängerungserklärung" keine auf Beendigung eines auf unbefristete Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses gerichtete Willenserklärung sei. Darin käme nur die Ablehnung des Abschlusses eines neuen Dienstverhältnisses nach Ablauf der vereinbarten Befristung zum Ausdruck. Auch die Erklärung, das Vertragsverhältnis nicht fortsetzen zu wollen, ziele lediglich darauf ab, einen neuen befristeten Dienstvertrag zu verhindern.Rechtlich führte es aus, daß unstrittig sei, daß Berufsfußballspielern im Falle der Beendigung ihrer Dienstverhältnisse unter den Voraussetzungen des Paragraph 23, AngG Abfertigung gebühre. Bei Zeitablauf, nicht jedoch bei Dienstnehmerkündigung oder Austritt ohne wichtigen Grund und verschuldeter Entlassung bestehe ein Abfertigungsanspruch. Die Streitteile hätten ihrer Interessenlage gemäß lediglich befristete Einjahresverträge abgeschlossen. Bei vergleichbarer Interessenlage würde bei Dienstverhältnissen von Dienstnehmern der Bundestheater die Ansicht vertreten, daß die dort vorgesehene "Nichtverlängerungserklärung" keine auf Beendigung eines auf unbefristete Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses gerichtete Willenserklärung sei. Darin käme nur die Ablehnung des Abschlusses eines neuen Dienstverhältnisses nach Ablauf der vereinbarten Befristung zum Ausdruck. Auch die Erklärung, das Vertragsverhältnis nicht fortsetzen zu wollen, ziele lediglich darauf ab, einen neuen befristeten Dienstvertrag zu verhindern.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision der beklagten Partei wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung der Sache und dem Antrag, die Urteile der Vorinstanzen im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens abzuändern. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die klagende Partei beantragt, der Revision der beklagten Partei nicht Folge zu geben.

Die Revision ist nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Die Auffassung, daß bei einer Vereinbarung, daß das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Endtermin nur dann enden soll, wenn vorher zu diesem Termin ordnungsgemäß gekündigt oder die (sinngleiche) Erklärung abgegeben wird, das Dienstverhältnis nicht über diesen Termin hinaus fortsetzen zu wollen, ein auf unbestimmte Dauer abgeschlossenes Arbeitsverhältnis vorliege (Martinek/M. und W. Schwarz, AngG7 365; Floretta/Spielbüchler/Strasser Arbeitsrecht I4 352 f; Infas 1988 A 4), läßt sich nicht verallgemeinern. Die zitierte Entscheidung ist im Anwendungsbereich des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten ergangen. Der dort vereinbarten Befristung lagen keine erkennbaren wirtschaftlichen Rechtfertigungsgründe zugrunde.

Kündigung und Befristung schließen einander vielmehr grundsätzlich aus; außer die Parteien vereinbaren bei einem für einen bestimmten Zeitraum eingegangenen Arbeitsvertrag zusätzlich die Möglichkeit einer Kündigung zu einem früheren Termin (DRdA 1986/19 [Petrovic]; DRdA 1997/40 [Krapf]; 9 ObA 204/93; 9 ObA 88 - 90/94). Die Kündigung zum vereinbarten Endtermin, zu dem das Arbeitsverhältnis ohnehin endet, ist hingegen rechtlich bedeutungslos (Egger, Die Beendigung von befristeten Arbeitsverhältnissen im Lichte der Rechtsprechung, WBl 1993 38 f). Im vorliegenden Fall ist maßgeblich, ob die im Regulativ vorgesehene Erklärung, das Vertragsverhältnis zum Vertragsablauf nicht fortsetzen zu wollen, die eine Verlängerung des befristeten Vertrages verhindert, eine Kündigung im Sinne einer Willenserklärung, ein Dienstverhältnis von unbestimmter Dauer zu beenden, ist.

Es ist davon auszugehen, daß Spielerverträge nach dem Regulativ

grundsätzlich zeitlich befristet zum 30. 6. eines Jahres

abgeschlossen werden. Diese verlängern sich automatisch, wenn nicht

eine der Parteien eine Nichtverlängerungserklärung abgibt. Dem liegt

zugrunde, daß eine ausreichende sachliche Rechtfertigung für die bei

Profifußballern vorherrschende Branchenüblichkeit von

Kettenarbeitsverträgen gegeben ist. Sowohl Sportler als auch Vereine

sind daran interessiert, sich den Anforderungen des Wettbewerbs

möglichst flexibel anpassen zu können. So hängt die Verlängerung

unter anderem vom Ergebnis der Meisterschaftssaison, dem

Spielerwechsel, der Publikumsabhängigkeit, der Anpassung in

finanzieller und sportlicher Hinsicht, dem Leistungsvermögen des Spielers, der Eingliederung etc ab (Thaurer, Arbeitsrechtliche Probleme bei Berufsfußballern in Österreich 51 f).

Wenn es vor Ablauf der Befristung auch völlig offen ist, ob eine Verlängerung eintreten wird, so ist nach dem Vertragswillen und dem Inhalt des Vertrages zu diesem Zeitpunkt von einem befristeten Arbeitsverhältnis auszugehen. Die Erklärung, einen befristeten Vertrag nicht fortsetzen zu wollen, beendet daher kein unbefristetes Dienstverhältnis (Arb 7990). Die Erklärung ist nicht als Kündigung im Sinne einer einseitigen auf Beendigung eines unbefristeten Dienstverhältnisses gerichteten Willenserklärung zu verstehen (Petrovic in Runggaldier, Abfertigungsrecht 364 f; Schrank, Der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses als Schutzobjekt der Rechtsordnung 198 f; Egger aaO 38; Infas 1990 A 58 = DRdA 1990, 231; 9 ObA 10/91). Die Erklärung als "Auslaufmitteilung", sohin als Erklärung des Festhaltens an der Befristung zu bezeichnen, (Schrank aaO 198) entspricht ihrer Bedeutung.

Damit wird nur die Ablehnung des stillschweigend im Regulativ enthaltenen Antrages des Spielers, das Dienstverhältnis mit Ablauf der Befristung zu verlängern, zum Ausdruck gebracht (Infas 1990 A 58 = DRdA 1990, 231; 9 ObA 10/91). Da die Interessen im Profifußball auf Abschluß eines befristeten Dienstverhältnisses mit Verlängerungsklausel den bei

Verlängerung eines Bühnendienstverhältnisses zugrundegelegten Interessen vergleichbar sind, kann auch die hiezu ergangene vorzitierte Lehre und Judikatur analog angewendet werden.

Demgemäß hat das Arbeitsverhältnis des Klägers durch Ablauf der Befristung geendet, so daß der von den Vorinstanzen bejahte Anspruch auf Abfertigung besteht.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E52933 09B03308

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00330.98I.0210.000

Dokumentnummer

JJT_19990210_OGH0002_009OBA00330_98I0000_000

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