

## Kettenarbeitsverträge mit Profifußballern nunmehr auch in Österreich unzulässig?



Philipp Gamauf  
p.gamauf@bkp.at

**Sachverhalt.** Ein deutscher Fußballprofi schloss mit einem deutschen Fußball-Bundesligisten einen befristeten Arbeitsvertrag über drei Jahre ab. Nach Ablauf dieser drei Jahre wurde der Vertrag um weitere zwei Jahre verlängert. Danach wurde der Vertrag nicht mehr verlängert. Der Fußballprofi klagte vor dem Arbeitsgericht Mainz auf Unzulässigkeit der Befristung und Vorliegen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Der Fußball-Bundesligist wehrte sich: Eine Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen sei im Profisport üblich und zulässig. Ferner hätte der Bundesligist mit einem bereits über dreißigjährigen Profifußballer (wie es der Kläger war) keinesfalls einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen.

**Rechtslage in Deutschland.** Laut Deutschem Arbeitsrecht ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Innerhalb dieses Zeitraums kann das Arbeitsverhältnis bis zu drei Mal verlängert werden, danach nur, wenn ein sachlicher Grund für eine mehrmalige kalendermäßige Befristung vorliegt.

**Entscheidung des Arbeitsgerichts.** Das Arbeitsgericht urteilte, dass eine befristete Anstellung von Fußballprofi ohne Sachgrund über die Dauer von 2 Jahren hinaus unrechtmäßig sei. In einer ersten Erklärung (das Urteil selbst wurde bislang noch nicht veröffentlicht) erklärte das Arbeitsgericht nämlich, dass die Eigenart der Arbeitsleistung als Profifußballspieler als solche eine Befristung des Arbeitsvertrages nicht rechtfertige. Auch das höhere Alter des klagenden Profifußballers und die damit verbundene ungewisse Leistungsfähigkeit seien dabei kein Sachgrund. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen dem Profi und dem Klub liege vor.

**Rechtslage in Österreich.** In Österreich sind sogenannte Kettenarbeitsverträge (= Aneinanderreihung von befristeten Dienstverhältnissen beim selben Dienstgeber) dann unwirksam, wenn nicht besondere wirtschaftliche (betriebliche) oder soziale Gründe den Abschluss im

Einzelfall rechtfertigen. Die Frage der sachlichen Rechtfertigung ist dabei bereits bei einer einmaligen Verlängerung zu prüfen. Liegen diese Voraussetzungen für die Aneinanderreihung von befristeten Dienstverhältnissen nicht vor, dann ist ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen (Folgen: Arbeitsvertrag endet durch Kündigung unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist, jedoch nicht mehr automatisch durch Zeitablauf; Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit und/oder wegen Vorliegen eines verpönten Motivs grundsätzlich möglich).

**Beurteilung nach österreichischem Recht.** Würde man demzufolge den deutschen Sachverhalt österreichischem Recht unterstellen, läge – die Frage der sachlichen Rechtfertigung ausgeklammert – aufgrund der zweimaligen Aneinanderreihung von befristeten Dienstverträgen auch nach österreichischem Recht ein unzulässiger Kettendienstvertrag vor. Damit wäre ein unbefristetes Dienstverhältnis mit den aufgezählten Folgen begründet. Allerdings sprach der OGH diesbezüglich bereits zu 9 ObA 330/98i aus, dass durch die bei Profifußballern vorherrschende Branchenüblichkeit eine ausreichende sachliche Rechtfertigung zur Aneinanderreihung von befristeten Dienstverhältnissen beim selben Dienstgeber gegeben ist. Sowohl Sportler als auch Vereine seien nämlich laut OGH daran interessiert, sich den Anforderungen des Wettbewerbs möglichst flexibel anpassen zu können. In diesem Zusammenhang ist ferner zu erwähnen, dass auch laut Kollektivvertrag für Fußballspieler/innen der österreichischen Fußballbundesliga die mehrfache Aneinanderreihung von zeitlich befristeten Dienstverträgen (= Kettendienstverträgen) zulässig ist.

**Zusammenfassung.** Das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz wird demzufolge an der rechtlichen Beurteilung der hierzulande zulässigen Kettendienstverträge von österreichischen Profifußballern nichts ändern. Im Hinblick auf die Rechtslage in Deutschland bleiben jedoch die schriftliche Urteilsausfertigung sowie eine allfällige Berufungsentscheidung mit Spannung abzuwarten.

**Brauneis Klauer Prändl Rechtsanwälte GmbH**

A-1010 Wien ■ Bauernmarkt 2 ■ Tel.: +43 1 532 12 10 ■ Fax: +43 1 532 12 10-20  
office@bkp.at ■ www.bkp.at ■ UID ATU62022625 ■ DVR 0821381 ■ Handelsgericht Wien ■ FN 268590k

Dieser Beitrag bzw. Blog enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Blog sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Eine Haftung für allfällige Schäden kann daher naturgemäß unsererseits nicht übernommen werden.

## Strafrechtsreform 2015 – Ein großer Wurf?



Marie Gstöttner  
m.gstottner@bkp.at

**Überblick.** 2013 hat die damalige Justizministerin Univ. Prof. Dr. Beatrix Karl eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel eingesetzt, das Strafgesetzbuch (StGB), welches aus dem Jahr 1975 stammt, den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und dem technischen Fortschritt anzupassen und zu „modernisieren“. Nunmehr liegt der Gesetzesentwurf des Strafrechtsänderungsgesetzes (StRÄG) 2015 vor, zu dem bis zum 24.4.2015 Stellungnahmen abgegeben werden konnten.

**Neuerungen.** Um dem wesentlichen Anliegen der Arbeitsgruppe „StGB 2015“ – mildere Bestrafung von Vermögensdelikten und strengere Bestrafung im Bereich der Delikte gegen Leib und Leben – zu entsprechen, sieht der Entwurf ua Erhöhungen der Schadensgrenzen bei Vermögensdelikten sowie die Anhebung der Strafdrohungen für die qualifizierte Körperverletzung vor. Überdies beinhaltet der Entwurf ua die Ersetzung der „Gewerbsmäßigkeit“ durch „Berufsmäßigkeit“ (Begehung von zumindest zwei solchen Taten in den letzten zwölf Monaten und die Absicht, sich dadurch ein fortlaufendes Einkommen zu sichern), die Erweiterung des Anwendungsbereichs der Diversion (Delikte, die mit nicht mehr als fünf-jähriger Freiheitsstrafe bedroht sind, jedoch in die schöffen- bzw geschworenengerichtliche Zuständigkeit fallen, zB räuberischer Diebstahl) sowie die Schaffung eines einheitlichen Straftatbestands der „Bilanzfälschung“.

**Änderungen bei der Untreue?** Bemängelt wird in der Praxis, dass nicht vorhersehbar sei, ob eine Handlung einen Befugnismissbrauch darstelle. Das in der Wirtschaft alltägliche Risiko solle aber nicht zu einer strafrechtlichen Verfolgung führen. Die Arbeitsgruppe hat über die Verdeutlichung des „Befugnismissbrauchs“ im Sinne eines unvertretbaren Fehlgebrauchs bzw die Aufnahme der Voraussetzung eines Bereicherungsvorsatzes diskutiert. In den Gesetzesentwurf ist das bislang nicht eingeflossen. Die Probleme würden nicht auf Gesetzesebene, sondern in der praktischen Anwendung liegen. Im Gesetzesentwurf ist,

wie bei den anderen Vermögensdelikten, nur eine Erhöhung der Schadensgrenzen vorgesehen. Im kürzlich eingebrachten Initiativantrag der Regierungsparteien wird eine Präzisierung des Untreuetatbestands gefordert. Konkret soll ergänzt werden, dass die Befugnis missbraucht, wer „in unvertretbarer Weise“ gegen Regeln verstößt, die dem Vermögensschutz des wirtschaftlich Berechtigten dienen. Nach dem Initiativantrag soll die Strafbarkeit ausscheiden, wenn der wirtschaftlich Berechtigte der Vertretungshandlung zugestimmt hat.

**Bilanzfälschung als neuer Tatbestand im StGB.** Nach derzeitiger Rechtslage finden sich in zahlreichen Einzelgesetzen des Gesellschaftsrechts (zB GmbHG, AktG, KMG) Straftatbestände der „Bilanzfälschung“. Diese weichen in Ausgestaltung und Strafdrohung voneinander ab. Ziel der Reform ist die Vereinheitlichung des Tatbestands, der Strafdrohung und der tätigen Reue im StGB. Überdies soll zwischen Taten von Organen der Gesellschaft und solchen von externen Prüfern differenziert werden. Der Entwurf sieht die Möglichkeit der tätigen Reue vor, die zu Straffreiheit führt. Voraussetzung dafür ist, dass die richtigen Angaben noch in der Haupt- bzw Generalversammlung nachgetragen oder vor Vorlage des Prüfberichts korrigiert werden. Die Strafdrohung soll auf zwei Jahre vereinheitlicht werden. Die bisher zB im GmbHG bzw im AktG vorgesehene Strafdrohung betrug ein Jahr. Die Vereinheitlichung der Strafdrohung auf zwei Jahre würde zur Folge haben, dass Bilanzfälschung erst nach fünf Jahren verjährt.

**Fazit.** Der Gesetzesentwurf – insb die Anhebung der Schadensgrenzen bei Vermögensdelikten und die Reform der Gewerbsmäßigkeit – wird in Fachkreisen positiv aufgenommen. Hinsichtlich des Untreuetatbestands könnte es – insb im Hinblick auf die Definition des „Befugnismissbrauchs“ – noch zu Präzisierungen kommen. Mit Spannung ist sohin abzuwarten, wie die Änderungen im StGB geregelt und die Rechtsprechung diese Neuerungen in der Praxis anwenden wird.

**Brauneis Klauer Prändl Rechtsanwälte GmbH**

A-1010 Wien ▪ Bauernmarkt 2 ▪ Tel.: +43 1 532 12 10 ▪ Fax: +43 1 532 12 10-20  
office@bkp.at ▪ www.bkp.at ▪ UID ATU62022625 ▪ DVR 0821381 ▪ Handelsgericht Wien ▪ FN 268590k

Dieser Beitrag bzw. Blog enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Blog sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Eine Haftung für allfällige Schäden kann daher naturgemäß unsererseits nicht übernommen werden.