



Illustration: Christine Harf

Urteil

Recht des Arbeitnehmers auf Arbeit

In gewissen Berufen besteht für den Arbeitnehmer ein rechtmässiges Interesse, seine Tätigkeit vertragsgemäss auszuüben. Dies ist etwa dann der Fall, wenn ein Unterbruch seinen Wert auf dem Arbeitsmarkt herabzusetzen droht.

Sachverhalt

Mehr als fünf Jahre spielte der Profifussballer A. in der ersten Mannschaft des Clubs X. Am 8. Juli 2005 wurde ein Arbeitsvertrag für die Fussballsaison vom 1. Juli 2005 bis 30. Juni 2006 unterzeichnet. In dieser Saison wurde A. von T., dem Trainer der 1. Mannschaft, zum Kapitän ernannt.

Am 19. Februar 2006 schloss T. A. in der Halbzeit aus der Mannschaft aus, weil dieser sich in Gegenwart seiner Mitspieler gegen den Entscheid des Trainers, ihn auf die Ersatzbank zu setzen, aufgelehnt hatte.

Aus den Erwägungen

2.1.2 Aus den Briefen von X. geht klar hervor, dass X. endgültig auf die Arbeitsleistung von A. verzichtet und diesem jede Hoffnung genommen hatte, je wieder im betreffenden Club mitzuspielen. Man hatte ihn auch aus dem Training der Profimannschaft ausgeschlossen und liess ihn nur noch im Team der unter 21-Jährigen trainieren.

Im vorliegenden Fall handelte es sich somit nicht darum, dass der Arbeitgeber aus irgendeinem Grund dem Arbeitnehmer keine Arbeit mehr anzubieten hatte, sondern um den sofortigen und endgültigen Ausschluss des Spielers von seinem Tätigkeitsfeld durch den Arbeitgeber, was A. als fristlose Entlassung wertet. Indem jedoch die Arbeitgeberin X. SA keine fristlose Entlassung aussprach – wozu der wichtige Grund fehlte –, hoffte sie die Auszahlung des variablen Lohnes (weil der Fussballer nicht mehr spielte), und die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 1 OR (wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung) zu vermeiden. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses lag im Interesse der Arbeitgeberin, während sie den Arbeitnehmer in eine unerträgliche Situation versetzte.

Der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag. Der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers steht die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gegenüber. Das Interesse des Arbeitgebers besteht im

Empfang der Arbeitsleistung, dasjenige des Arbeitnehmers in der Bezahlung des Lohnes. Zahlt der Arbeitgeber den Lohn weiterhin aus, nachdem er den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung befreit hat, handelt es sich um einen Verzug seitens des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324 Abs. 1 OR, was bedeutet, dass dieser aus eigenem Verschulden auf die Annahme der Arbeitsleistung verzichtet hat.

In gewissen Fällen kann der Arbeitnehmer ein gewichtiges Interesse daran haben, die im Vertrag vorgesehene Leistung auch wirklich zu erbringen. Wer nicht arbeitet, büsst unter Umständen seinen Wert auf dem Arbeitsmarkt ein und setzt damit möglicherweise seine berufliche Zukunft aufs Spiel. Insbesondere für Künstler, Sportler oder Chirurgen hat die Rechtslehre in diesem Sinne ein legitimes Interesse an der Fortsetzung der Tätigkeit im Dienste des Arbeitgebers anerkannt.

Es ist offensichtlich, dass ein Profifussballer der ersten Liga regelmässig mit Spielern derselben Klasse trainieren und an Fussballspielen von möglichst hohem Niveau teilnehmen muss, um seinen Wert auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten.

A. hatte keine Hoffnung mehr, an einem Match mitzuspielen und musste ausserdem sein Training in einer tieferen Kategorie absolvieren. Die übertriebene Reaktion des Clubs auf einen geringfügigen Zwischenfall fügte A. in der Ausübung der Tätigkeit, für welche er angestellt worden war, empfindlichen Schaden zu.

Seinem Ruf weiter abträglich erwies sich ausserdem die Tatsache, dass T. ihn in der Presse schwer angeschuldigt hatte, indem er ihn als Verräter hinstellte. Es ist verständlich, wenn A. nicht bis zum Ende des Vertrages in einem Club bleiben wollte, wo man ihn nicht mehr einsetzen wollte. Der Club beraubte den Arbeitsvertrag seiner Substanz. Unter diesen Umständen war A. die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten.

*Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 28. April 2011 (4A_53/2011)
(Übersetzung aus dem Französischen)*