



KOLLEKTIVVERTRAG

für
Fußballspieler/innen
der Österreichischen Fußball-Bundesliga
Stand 01. Juli 2024

INHALT

- § 1. Geltungsbereich
- § 2. Gleichbehandlung
- § 3. Geltungsdauer
- § 4. Anschlag und Aushang des Kollektivvertrages
- § 5. Rechtswirkungen des Kollektivvertrages
- § 6. Dienstverträge (Spielerverträge)
- § 7. Beendigung von Dienstverträgen (Spielerverträgen) und deren Rechtsfolgen
- § 8. Pflichten der Dienstnehmer (Spieler)
- § 9. Pflichten der Dienstgeber (Klubs)
- § 10. Arbeitszeit
- § 11. Urlaub
- § 12. Entgelt
- § 13. Fortzahlung des Entgeltes
- § 14. Schieds- und Schlichtungsklauseln
- § 15. Disziplinarordnung

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen

der Österreichischen Fußball-Bundesliga (im Folgenden kurz „ÖFBL“ genannt), 1130 Wien, Rotenberggasse 1, in Wahrnehmung ihrer Aufgaben gem. § 3 Abs. 2 der Satzungen der ÖFBL, in der jeweils gültigen Fassung, angeschlossenen ordentlichen und einfachen Mitglieder (im Folgenden kurz „Klub“ genannt)

und

dem ÖGB, younion _ Die Daseinsgewerkschaft für die Fachgruppe Vereinigung der Fußballer, 1090 Wien, Maria Theresienstraße 11, (im Folgenden kurz „Gewerkschaft“ genannt) wie folgt:

§ 1. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag regelt das Arbeitsverhältnis der Fußballspieler zu den Klubs und gilt

- 1.) räumlich für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.
- 2.) persönlich für alle in den Bewerben der ÖFBL tätigen Klubs (sowohl ordentliche als auch einfache Mitglieder und deren allenfalls verbundene Unternehmen) einerseits und für alle bei diesen Klubs in den Bewerben der ÖFBL beschäftigten Spieler/Spielerinnen andererseits.
- 3.) fachlich für den gesamten Fußballsport.

§ 2. Gleichbehandlung

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

§ 3. Geltungsdauer

- 1.) Dieser Kollektivvertrag tritt mit dem auf die Kundmachung (§ 11 ArbVG) folgenden Tag in Kraft.
- 2.) Die Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages wird auf unbestimmte Zeit vereinbart. Dieser Kollektivvertrag kann zur Gänze oder in Teilen von jeder der beiden vertragsschließenden Parteien zum 30. Juni eines jeden Kalenderjahres schriftlich mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Die gekündigten Bestimmungen treten diesfalls mit Ablauf der nächstfolgenden Kollektivvertragsperiode (31. Mai des



Folgejahres) außer Kraft. Die Vertragspartner verpflichten sich, im Falle der Kündigung spätestens binnen 4 Wochen nach Ausspruch der Kündigung in Verhandlungen zum Zwecke der Erneuerung oder Abänderung der von der Kündigung erfassten Vertragsbestimmungen und Sicherung der Kollektivvertragskontinuität einzutreten.

3.) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 01.07.2024 in Kraft.

§ 4. Anschlag und Aushang des Kollektivvertrages

- 1.) Die Klubs sind verpflichtet, diesen Kollektivvertrag spätestens binnen drei Tagen nach seiner Kundmachung an einem für alle Spieler regelmäßig zugänglichen Ort (zum Beispiel Kabine) aufzulegen und darauf in einer Kundmachung des Klubs hinzuweisen.
- 2.) Die Klubs sind außerdem verpflichtet, diesen Kollektivvertrag jedem Spieler anlässlich der erstmaligen Begründung eines Dienstvertrages auszuhändigen.

§ 5. Rechtswirkungen des Kollektivvertrages

- 1.) Die Regelungen dieses Kollektivvertrages gelten, solange der betreffende Klub Mitglied der ÖFBL ist, für alle Dienstverhältnisse der vom persönlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages erfassten Spieler, und zwar auch dann, wenn der betreffende Dienstvertrag nicht schriftlich oder nicht unter Verwendung des von der ÖFBL und Gewerkschaft gemeinsam erstellten Mustervertrages abgeschlossen worden sein sollte (§ 11 Abs 1 ArbVG).
- 2.) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages sind Mindestbedingungen, deren Inhalt durch Einzelvereinbarungen zwischen den Klubs und den Spielern oder durch Betriebsvereinbarungen weder aufgehoben noch beschränkt werden können (§ 3 ArbVG).
- 3.) Vereinbarungen, die von einem Klub mit einem Spieler oder mehreren Spielern abgeschlossen wurden, sind wirksam, soweit sie für den Spieler günstiger sind als die kollektivvertragliche Regelung (§ 3 ArbVG).



§ 6. Dienstverträge (Spielerverträge)

- 1.) Dienstverträge (Spielerverträge) müssen schriftlich abgeschlossen werden, wobei die Verwendung des von der ÖFB und Gewerkschaft gemeinsam erstellten Mustervertrages empfohlen wird.
- 2.) Die mehrfache Aneinanderreihung von zeitlich befristeten Dienstverträgen (Spielerverträgen) ist zulässig.
- 3.) Im Falle der einvernehmlichen Spielerleihe iSd Regulativs für die dem ÖFB angehörigen Vereine und Spieler wird das Dienstverhältnis zum verleihenden/abgebenden Klub unterbrochen, sofern Klub und Spieler dies schriftlich vereinbaren. Mangels einer solchen Vereinbarung gilt die gesamte Zeit der Verleihung als beim verleihenden Klub verbracht, sofern keine für den Spieler günstigere Regelung vereinbart wird. Dies gilt nicht für Abfertigungsansprüche bei Dienstverhältnissen, die unter das betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) fallen.
- 4.) Die Einräumung von durch einseitige Erklärung auszuübenden Gestaltungsrechten betreffend die Dauer von Dienstverhältnissen (sog. Optionen) ist unter nachfolgenden Voraussetzungen zulässig:
 - a.) Die Dauer des Optionszeitraums ist nicht länger als jene des Grundvertrages.
 - b.) Die Dauer des Grundvertrages ist nicht länger als 2 Saisons.
 - c.) Der Optionszeitraum beträgt max. 1 Saison („1+1“, „1,5 + 1“ oder „2+1“).
 - d.) Pro Spieler darf im Rahmen eines ununterbrochenen Dienstverhältnisses (in diesem Zusammenhang werden Spielerleihen beim verleihenden Klub nicht als Unterbrechung angesehen) mit einem Klub nur einmalig eine Option vereinbart werden.
 - e.) Die Option ist spätestens 6 Wochen vor Auslaufen des Grundvertrages auszuüben.
 - f.) Im Grundvertrag ist ein angemessener Ausgleich durch entsprechende Entgelterhöhung oder sonstige gleichwertige Verbesserungen unter Berücksichtigung des Alters, der bisherigen Berufserfahrung und des Beschäftigungsausmaßes des Spielers sowie der besonderen Umstände des Einzelfalls festzulegen. Für die Bewertung der Angemessenheit ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Grundvertrages maßgeblich.

Der Grundvertrag gilt als für 1 Saison abgeschlossen, wenn dieser bis zum Ende der Sommertransferzeit in Kraft tritt und zumindest bis zum darauffolgenden 31.05. abgeschlossen wird. Selbes gilt für einen Grundvertrag, welcher bis zum Ende der Wintertransferzeit in Kraft tritt und zumindest bis zum darauffolgenden 31.12. abgeschlossen wird.

Bei Teilzeitdienstverhältnissen ist eine Optionseinräumung unter oa Voraussetzungen nur zulässig, sofern durch die Optionsausübung – unabhängig von der Berücksichtigung der Angemessenheit im Einzelfall gem. lit. f.) – zumindest der für den Optionszeitraum geltende Mindestlohn eines Vollzeitdienstverhältnisses vereinbart wird.

- 5.) Dienstverträge haben ausnahmslos alle vereinbarten Bezüge auszuweisen. Bezüge, die im Dienstvertrag nicht ausdrücklich ausgewiesen sind, gelten als nicht vereinbart.



Monatsbezug und Sonderzahlungen dürfen bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen (01.06. bis 31.05., bei kürzerer Vertragsdauer gilt diese als Durchrechnungszeitraum) einen durchschnittlichen Betrag von Euro 1.650,-- brutto ab 1.7.2024, von EURO 1.800,-- brutto ab 01.07.2025, EURO 1.950,-- ab 01.07.2027 und EURO 2.090,-- ab 01.07.2029 pro Zahlung nicht unterschreiten. Diese Mindestzahlung beinhaltet daher neben dem Monatsbezug (Fixum) auch die variablen Entgeltsbestandteile (Leistungsprämien) und alle Sachbezüge. Bei eingeschränkter Arbeitsverpflichtung (Teilzeitbeschäftigung iSv § 10 Abs. 3) gilt diese Mindestlohnregelung entsprechend aliquot.

- 6.) Wird dem Spieler bis zum Ende der Nachwuchs-Spielberechtigung seitens des Klubs schriftlich die Möglichkeit einer Ausbildung eingeräumt, wird die rechtliche Vermutung aufgestellt, dass bis zum absolvierten 5. Einsatz in der höchsten Spielklasse bzw. 10. Einsatz in der zweithöchsten Spielklasse lediglich 30% der Tätigkeit in diesem Fall als Arbeitsleistung (das heißt als fremdnützig) gewertet werden. Die Mindestlohnregelung gilt entsprechend aliquot. Gezählt wird jeder Einsatz ab der ersten begonnenen Minute des Spielers pro Spiel am Spielfeld. Eine Spielberichts-nennung ist als ½ Einsatz der jeweiligen Spielklasse zu werten. Einsätze bei mehreren Klubs werden zusammengezählt (kumuliert).

§ 7. Beendigung von Dienstverträgen (Spielerverträgen) und deren Rechtsfolgen

- 1.) Befristete Dienstverträge enden durch vorzeitige Auflösung im Sinne der gesetzlichen Regelungen oder durch Zeitablauf ohne dass es einer besonderen Aufkündigung bedarf. Die Mitteilung eines Spielers, den befristeten Dienstvertrag bei Ablauf nicht fortsetzen zu wollen, gilt nicht als Arbeitnehmerkündigung und lässt einen allfälligen Anspruch auf gesetzliche Abfertigung unberührt. Dienstverträge enden insbesondere:
- a.) durch berechtigten vorzeitigen Austritt des Spielers; der Spieler ist insbesondere zum vorzeitigen Austritt berechtigt, wenn der Dienstgeber trotz Mahnung und Nachfristsetzung mit der Bezahlung der geschuldeten Bezüge im Rückstand bleibt oder gegen die in diesem Kollektivvertrag geregelten Verpflichtungen verstößt, wenn dieser Verstoß das weitere Fortkommen des Spielers zu beeinträchtigen geeignet ist;
 - b.) durch berechtigte Entlassung durch den Dienstgeber; der Dienstgeber ist insbesondere zur Entlassung des Spielers (vorzeitige Auflösung des Dienstvertrages) berechtigt, wenn der Spieler trotz vorangegangener Ermahnung seine in diesem Kollektivvertrag normierten Dienstpflichten beharrlich verletzt und daher die Fortsetzung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber nicht zumutbar ist;
 - c.) durch einvernehmliche Auflösung des Dienstvertrages.
- 2.) Der Klub wird im Falle eines Transfers von aktiven Fußballspielern einen Anspruch auf Transferentschädigung nur dann geltend machen, wenn die Geltendmachung des Anspruches nicht zwingenden gesetzlichen Bestimmungen widerspricht. Weiters muss dieser Anspruch im Regelwerk des betreffenden Fußballverbandes vorgesehen sein und alternativ eine der folgenden Bedingungen zutreffen:



- a.) Das Dienstverhältnis wird einvernehmlich bei gleichzeitiger Einigung über die vom Dienstgeber von einem neuen Klub zu fordernde Transferentschädigung aufgelöst;
- b.) Das Dienstverhältnis wurde durch berechtigte Entlassung durch den Klub oder unberechtigten vorzeitigen Austritt des Spielers beendet und der ehemalige Spieler hat vor Ablauf des ursprünglich vereinbarten Endigungstermins einen Dienstvertrag mit einem anderen Klub abgeschlossen.

3.) Hinsichtlich der Beendigungsansprüche gelten die gesetzlichen Regelungen.

§ 8. Pflichten der Dienstnehmer (Spieler)

Jeder Spieler ist verpflichtet, seine ganze Kraft und seine sportliche Leistungsfähigkeit uneingeschränkt für den Klub einzusetzen, alles zu tun, um sie zu erhalten und zu steigern und alles zu unterlassen, was seiner Leistungsfähigkeit im Allgemeinen und im Besonderen vor und bei Veranstaltungen des Klubs abträglich sein könnte. Insbesondere ist er verpflichtet

- a.) an allen Klubspielen und Lehrgängen, an jedem Training – sei es allgemein vorgesehen oder sei es besonders angeordnet –, an allen Spielerbesprechungen und sonstigen den Spiel- und Wettkampfvorbereitungen dienenden Veranstaltungen teilzunehmen. Dies gilt auch, wenn ein Mitwirken als Spieler oder Ersatzspieler nicht in Betracht kommt.
- b.) keiner anderweitigen Tätigkeit (sei es entgeltlich oder unentgeltlich) nachzugehen, die geeignet ist, ihn an der vollständigen und genauen Erfüllung seiner Verpflichtungen gegenüber dem Klub zu hindern, die Ausübung von Sportarten zu unterlassen, die erfahrungsgemäß eine Gefahr für die Einsatzfähigkeit beim Klub mit sich bringen kann.
- c.) die Ausübung einer anderweitigen Tätigkeit (sei es entgeltlich oder unentgeltlich; hierzu zählen auch Repräsentations- und Werbeauftritte), die geeignet ist die Erfüllung der dienstlichen Pflichten zu beeinträchtigen oder wirtschaftliche Interessen (Sponsorverträge) des Klubs zu konkurrenzieren, ohne vorheriger schriftlicher Zustimmung der Klubs zu unterlassen.
- d.) den Klub über einen individuell abgeschlossenen Ausrüstervertrag unmittelbar nach Abschluss zu informieren und diesen Vertrag unaufgefordert offenzulegen.
- e.) vom Klub zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel und Ausrüstungsgegenstände sorgfältig zu verwenden und zu pflegen.
- f.) sich im Falle einer Verletzung oder Erkrankung mit Auswirkungen auf die Ausübung seiner Dienstverpflichtung bei dem vom Klub benannten Arzt für die entsprechende Behandlung unverzüglich vorstellig zu werden.
- g.) sich den sportmedizinischen und sporttherapeutischen Maßnahmen, die durch vom Klub beauftragte Personen angeordnet werden, soweit zumutbar zu unterziehen. Der Spieler hat dafür Sorge zu tragen, dass dem Klub sämtliche Behandlungsergebnisse und Diagnosen zur Kenntnis gebracht werden, sofern diese für die Ausübung seiner Dienstverpflichtung von Bedeutung sind.

- h.) an Reisen im In- und Ausland, für die der Klub auch das zu benutzende Verkehrsmittel bestimmen darf, teilzunehmen.
- i.) an allen Klubspielen und Lehrgängen sowie sonstigen Darstellungen des Klubs oder der Mannschaft zum Zwecke der Öffentlichkeitsarbeit für den Klub (insbesondere in Fernsehen, Hörfunk und Presse) teilzunehmen und dabei auf Verlangen die vom Klub gestellte Sportkleidung (Klubanzüge, Reisekleidung, Spielkleidung, Trainings- und Spielschuhe sowie alle sonstigen Bekleidungen und Ausrüstungsgegenstände) des Klubs zu tragen. Der Spieler ist nicht verpflichtet, an Veranstaltungen teilzunehmen, welche die Menschenwürde verletzen.
- j.) sich auf alle sportlichen Veranstaltungen des Klubs gewissenhaft vorzubereiten, insbesondere den Anweisungen des mit der Ausübung der Arbeitgeberrechte betrauten Personen bezüglich der sportlichen Lebensführung Folge zu leisten. Das Verbot des übermäßigen Alkohol- oder Nikotingenusses sowie der Einnahme von Dopingmitteln und/oder Drogen ist ebenso zulässig wie eine aus sportlichen Rücksichten gebotene Versammlung des Kaders im Zuge eines Lehrganges oder eines Trainingslagers (Kasernierung).
- k.) sich über die einschlägigen Dopingbestimmungen zu informieren und diese eigenverantwortlich einzuhalten.
- l.) die sportliche Fairness gegenüber allen am Spiel und am Training beteiligten Personen einzuhalten, insbesondere die Entscheidungen aller Spieloffiziellen zu befolgen.
- m.) sich seiner Vorbildfunktion – insbesondere für die Jugend – bewusst zu sein und ein entsprechendes Verhalten in der Öffentlichkeit zu setzen.
- n.) es zu unterlassen, das Ansehen seines Arbeitgebers bzw. seiner Vorgesetzten in der Öffentlichkeit zB durch Interviews in Medien zu schädigen.
- o.) den Klub sowohl im Zeitpunkt der Vertragsanbahnung als auch im bestehenden Dienstverhältnis über wesentliche, für das Dienstverhältnis relevante, persönliche Bereiche zu informieren, die das Dienstverhältnis betreffen könnten (zB Präsenzdienst, gesundheitliche Beeinträchtigungen, etc.).
- p.) der Spieler kann aus Gründen der Rehabilitation oder aus anderen sportlichen Gründen auch in der Amateurmansschaft eingesetzt werden.
- q.) keine Sportwetten im Zusammenhang mit sämtlichen Spielen des Bewerbs, an dem der Klub teilnimmt, direkt oder indirekt abzuschließen.

Der Klub und der Spieler können einzelvertraglich – im Rahmen des gesetzlich Zulässigen – weitere Verpflichtungen vereinbaren bzw. konkretere Regelungen treffen, insbesondere betreffend der Bereiche Marketing, Sponsorenverpflichtungen, öffentliche Darstellung und Auftreten im Zusammenhang mit dem jeweiligen Klub etc. Einzelvertraglich können einzelne persönliche Rechte des Spielers, die einer kommerziellen Verwertung im Rahmen des Dienstvertrages zugänglich sind, auf die Klubs übertragen werden (z.B. Verwertung von Lichtbildern des Spielers).



§ 9. Pflichten der Dienstgeber (Klubs)

Sofern nicht ausdrücklich für den Spieler günstigere Regelungen einzelvertraglich getroffen wurden, ist jeder Klub verpflichtet:

- a.) den Bediensteten sämtliche zur Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen notwendigen Ausrüstungsgegenstände wie Sportkleidung (Spieldressen und Spielbekleidung, Trainings- und Spielschuhe, Handschuhe, Klubanzüge, Reisekleidung sowie alle sonstigen Bekleidungen und Ausrüstungsgegenstände im angemessenen Ausmaß), welche durch den Klub ausgewählt werden, kostenlos zur Verfügung zu stellen. Andernfalls hat der Klub eine angemessene finanzielle Abgeltung zu leisten, sofern der Spieler für diese Ausrüstungsgegenstände über keinen individuellen Ausrüstervertrag verfügt;
- b.) jedem einzelnen Spieler adäquate Bedingungen zur Erhaltung und Förderung ihrer sportlichen Leistungsfähigkeit zu bieten, insbesondere dem Spieler die seiner Leistungsstufe entsprechenden Möglichkeiten des Trainings und der Wettkampfvorbereitung zur Verfügung zu stellen; Spieler haben während der Vertragslaufzeit das Recht auf Teilnahme am Mannschaftstraining;
- c.) grundsätzlich jährlich eine Gesundenuntersuchung sowie im Falle einer Verletzung oder Erkrankung eine angemessene ärztliche Behandlung nach anerkannten sportmedizinischen und sporttherapeutischen Grundsätzen zur Verfügung zu stellen;
- d.) in seinem Einfluss liegende öffentliche Äußerungen (insbesondere in Fernsehen, Hörfunk und Presse), die das Ansehen und weitere sportliche Fortkommen des Spielers beeinträchtigen oder gefährden könnten, zu unterlassen bzw. zu unterbinden;
- e.) jedem einzelnen Spieler die sich aus Sponsor- und Ausstatterverträgen für ihn allenfalls ergebenden Verpflichtungen und Obliegenheiten bei sonstiger Unverbindlichkeit dieser Verpflichtungen zu unterrichten.

§ 10. Arbeitszeit

- 1.) Die Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich vierzig Stunden wöchentlich. Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.
- 2.) Die Vollarbeitszeit umfasst sämtliche Pflichtspiele in nationalen und internationalen Wettbewerben, Freundschafts- und Testspiele, Reisezeiten, Trainingseinheiten, Trainingslager sowie Marketingleistungen und Repräsentationstätigkeiten für den Klub und dessen Sponsoren bzw. Partner.
- 3.) Führt eine eingeschränkte Arbeitsverpflichtung (Teilzeitbeschäftigung) zu einer Aliquotierung des Mindestlohns, muss die Teilzeitbeschäftigung schriftlich vereinbart werden und bei einer Einschränkung unter 50% der Normalarbeitszeit plausibel und sachlich gerechtfertigt sein.



- 4.) In einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen (01.06. bis 31.05.) darf die Normalarbeitszeit bis zu 48 Stunden betragen, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden wöchentlich nicht überschreitet.

§ 11. Urlaub

- 1.) Es gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes BGBl. 1976/390 in der jeweils geltenden Fassung.
- 2.) Der Urlaubsverbrauch ist nach den sportlichen Erfordernissen nur in der trainingsfreien Zeit und in den Spielpausen der ÖFBF zu vereinbaren, wobei auch tageweiser Urlaubsverbrauch zulässig ist.

§ 12. Bezug und Sonderzahlung

- 1.) Den Spielern steht je nach vertraglicher Vereinbarung entweder ein Pauschalbruttobezug oder ein aus Fixum und Prämie zusammengesetzter Bruttobezug zu.
- 2.) Der Bezug ist am 10., wenn die Prämien mitbezahlt werden, oder am 5., wenn die Prämien nicht bezahlt werden, des Folgemonats fällig. Sofern Bestandteile des Bezuges bei normalem Geschäftsbetrieb bis zum Fälligkeitstag nicht ermittelt und/oder abgerechnet werden können, sind diese Bezüge spätestens am letzten des Folgemonats fällig. Im Falle des Zahlungsverzuges ist ein vorzeitiger Austritt nur dann berechtigt, wenn eine angemessene Nachfrist gewährt wurde.
- 3.) Es besteht Anspruch auf zwei Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) in Höhe von je 100 Prozent des monatlichen Fixums. Die Weihnachtsremuneration ist mit dem Novemberbezug eines Kalenderjahres fällig, die Urlaubsbeihilfe mit Urlaubsantritt, spätestens aber am 31. Juli eines jeden Jahres fällig. Endet das Dienstverhältnis, aus welchen Gründen auch immer, vor Fälligkeit dieser Ansprüche, so gebühren sie dem ausscheidenden Spieler im aliquoten Ausmaß, das ist in jenem Betrage, der dem Verhältnis zwischen dem Kalenderjahr und der in diesem Jahr zurückgelegten Dienstzeit entspricht.
- 4.) Dem Spieler ist monatlich eine Lohnabrechnung auszuhändigen.
- 5.) Allfällige, frei zu vereinbarende Beiträge zur Alters- und Pensionsvorsorge gelten im Zweifel als in den vertraglich vereinbarten Bezug inkludiert.

§ 13. Fortzahlung des Entgeltes

- 1.) Es gelten die gesetzlichen Regelungen.
- 2.) Den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des EFZG zufolge hat der Dienstgeber beispielsweise in Abhängigkeit vom Dienstalder des Spielers das Entgelt fortzuzahlen:



- a.) im Falle einer Erkrankung oder eines nicht beruflich bedingten Unfalles für höchstens sechs Wochen im vollen Ausmaß, sowie für weitere vier Wochen im halben Ausmaß;
- b.) im Falle eines Arbeitsunfalls (etwa Verletzung beim Training oder beim Bewerb) oder einer Berufskrankheit für höchstens acht Wochen im vollen Ausmaß.

Die Pflicht zur Entgeltfortzahlung umfasst nur das Fixum sowie die laufenden Prämien aus dem Meisterschaftsspielbetrieb (unter Ausschluss aller sonstigen Bezüge). Hierbei gilt, dass ein Spieler durch seine Dienstverhinderung für die Dauer dieser nicht besser oder schlechter gestellt sein soll, als wenn er seiner Arbeitsverpflichtung nachgehen könnte. Die Berechnung ist in Anlage 1 zu diesem Kollektivvertrag normiert, welche einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages darstellt.

- 3.) Das Dienstverhältnis bleibt durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst unberührt. Während der Zeit des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes ruhen die Dienstpflicht des Spielers und die Entgeltzahlungspflicht des Klubs, soweit nicht anderes bestimmt ist (vgl. § 4 APSG). Sofern der Spieler während des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes seinen Verpflichtungen aus dem Spielervertrag (teilweise) nachkommt, ist für diesen Zeitraum das Ausmaß der Dienstpflicht des Spielers und der Entgeltzahlungspflicht des Klubs schriftlich zu vereinbaren.
- 4.) Im Falle eines dem Dienstgeber zur Kenntnis gebrachten oder nachträglich erwiesenen Eintretens eines der nachstehenden Ereignisse, besteht im zeitlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Ereignis Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung im folgenden Ausmaß:
 - a.) bei eigener Eheschließung: 2 Arbeitstage
 - b.) beim Tod eines Ehegatten, Lebensgefährten, Kindes oder Stiefkindes: 2 Arbeitstage;
 - c.) bei Teilnahme an der Eheschließung eines Kindes, Stiefkindes oder Geschwisterteiles: 1 Arbeitstag
 - d.) bei Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin: 2 Arbeitstage;
 - e.) bei Tod eines Eltern- oder Schwiegerelternanteiles: 1 Arbeitstag;
 - f.) die für ärztliche oder zahnärztliche Behandlung erforderliche Zeit.

§ 14. Schieds- und Schlichtungsklauseln

Dienstverträge können für gewisse Arten von Streitigkeiten die Beilegung durch eine Schlichtungsstelle oder ein Schiedsgericht vorsehen. Eine Schiedsklausel ist nur für bereits entstandene Streitigkeiten wirksam (9 Abs. 2 ASGG). Eine Schlichtungsklausel ist nur dann wirksam abgeschlossen, wenn sie die gesetzlichen Kriterien erfüllt.



§ 15. Disziplinarordnung

Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen ist nur unter Beachtung aller gesetzlichen Voraussetzungen, insbesondere gemäß § 102 ArbVG, sowie unter strengster Beachtung der vorliegenden kollektivvertraglichen Bestimmungen zulässig.

Vorangestellt wird, dass mit Zustimmung sämtlicher Beteiligten jegliche Abkürzung des durchzuführenden Disziplinarverfahrens zulässig ist. Sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche bleiben im Übrigen unberührt.

I.) Grundsätze des Verfahrens

Das Disziplinarverfahren hat die folgenden Grundsätze streng zu beachten:

- Eine Disziplinarmaßnahme darf nur verhängt werden, wenn die Tat vor ihrer Begehung bzw. Unterlassung mit Strafe bedroht war.
- Eine Tat darf nicht durch mehrere verschiedene Disziplinarmaßnahmen geahndet werden (Verbot der Doppelverwertung).
- Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme ist unzulässig, wenn die Tat Gegenstand eines Verfahrens vor einem Strafsenat eines Fußballverbandes ist, es sei denn es werden durch die gegenständliche Tat auch die Interessen des Klubs nachteilig beeinträchtigt und der Klub verhängt gegenüber dem Spieler nicht dieselbe Art der Strafe.
- Jede verhängte Disziplinarmaßnahme hat den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und der Gleichbehandlung zu entsprechen. Verhältnismäßig ist eine Disziplinarmaßnahme dann, wenn der geringstmögliche Eingriff in die Rechte des Beschuldigten vorgenommen wird, der noch general- und spezialpräventiven Zielsetzungen genügt. Die Gleichbehandlung ist dadurch zu gewährleisten, dass gleiches mit gleichem vergolten wird und dass zur Kontrolle dieser Gleichbehandlung eine einschlägige Entscheidungssammlung erstellt und ständig aktualisiert wird, die die für die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen maßgeblichen Elemente im Einzelfall vollständig darstellt.

II.) Strafenkatalog

A) Art der Pflichtverletzungen und Strafen

Disziplinarmaßnahmen dürfen nur wegen einer Verletzung der aus diesem Kollektivvertrag und dem beiliegenden Mustervertrag resultierenden Pflichten über den Beschuldigten verhängt werden. Die Verfolgung der Tat ist ausgeschlossen, wenn das Disziplinarverfahren nicht binnen acht Tagen nachdem der Klub von der Begehung Kenntnis erhält eingeleitet wird (Verfolgungsverjährung).

Es ist zu unterscheiden zwischen Ordnungswidrigkeit (siehe unten B.) und Dienstvergehen (siehe unten C.).

B) Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrigkeiten sind solche Pflichtverletzungen, die im Einzelfall auf das Arbeitsverhältnis keinen maßgeblichen oder wesentlich störenden Einfluss ausüben. Ordnungswidrigkeiten dürfen durch den Disziplinarsenat ausschließlich mit den folgenden Ordnungsstrafen geahndet werden:

- a.) Die mündliche Rüge, das ist eine einfache Erinnerung an die Arbeitspflichten.
- b.) Die schriftliche Rüge, das ist ein schriftlich ausgefertigter eindringlicher Tadel der begangenen Ordnungswidrigkeit.

Vor Erteilung einer schriftlichen Rüge muss dem beschuldigten Spieler Gelegenheit gegeben werden, sich mündlich oder schriftlich zu der ihm angelasteten Ordnungswidrigkeit zu äußern. Der beschuldigte Spieler hat das Recht, seiner Einvernahme eine Person seines Vertrauens beizuziehen.

C) Dienstvergehen

- (1) Dienstvergehen sind schwerwiegende Verletzungen der aus diesem Kollektivvertrag resultierenden Pflichten.
- (2) Als Dienstvergehen kommen ausschließlich die folgenden Tatbestände in Betracht:
 - Nichtbefolgung der für den sportlichen Betrieb wichtigen Anweisungen des Trainers oder sportlichen Leiters;
 - Trunkenheit, insbesondere in der Öffentlichkeit;
 - Einnahme von Dopingmitteln;
 - Die Teilnahme an Sportwetten betreffend Bewerbungsspiele des aktuellen Dienstgebers;
 - Verletzungen sonstiger aus diesem Kollektivvertrag resultierender Pflichten von bedeutender Schwere.
- (3) Dienstvergehen sind ausschließlich mit den folgenden Disziplinarstrafen zu ahnden:
 - a.) Durch schriftlichen Verweis,
 - b.) Durch eine angemessene Geldstrafe. Diese Geldstrafe darf z.B. auch in einer Kürzung oder dem Entzug der nächstfälligen Leistungsprämien (vereinbarte Prämien für die Teilnahme an nationalen wie internationalen Wettbewerben) bestehen. Die Geldstrafe ist der Höhe nach mit einem Monatsbezug (Fixum und Prämien) begrenzt. Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe ist zu gewährleisten, dass dem Beschuldigten in diesem Monat das Existenzminimum sowie die Mittel verbleiben müssen, die zur Erfüllung seiner regelmäßig anfallenden fundamentalen Zahlungspflichten für Ernährung und Wohnung, insbesondere aber seiner gesetzlichen Sorgepflichten, erforderlich sind.
- (4) Welche Disziplinarstrafe in Betracht kommt, ist nach sorgfältiger Abwägung des Verschuldens, der Schwere, der entstandenen oder möglichen Folgen der Pflichtverletzung und einer etwaigen Wiederholung unter Wahrung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit sowie der Gleichbehandlung und unter Abwägung des Verschuldens des Täters zu beurteilen.



- (5) Die Höhe der Strafe ist innerhalb der Grenzen des Strafsatzes unter Berücksichtigung von mildernden und erschwerenden Umständen zu bemessen. Als Strafmilderungsgründe gelten unter anderem Unbescholtenheit und Geständnis. Als Straferschwerungsgründe gelten unter anderem einschlägige, rechtswirksam verhängte Disziplinarstrafen (Vorstrafen), die Wiederholung gleicher Vergehen, die Begehung anderer Vergehen und die Begehung eines Deliktes unter Umständen, die geeignet sind, das Ansehen des Sportes zu schädigen.
- (6) Wenn Umstände vorliegen, die die Annahme rechtfertigen, dass es der Vollstreckung der Strafe nicht bedarf, um den Beschuldigten von der Begehung weiterer Verfehlungen abzuhalten, ist die Strafe mit einer Bewährungsfrist von mindestens 6, maximal aber 12 Monaten bedingt nachzusehen. Die Bewährungsfrist beginnt mit dem Tag der Entscheidung. Kommt es zu einer rechtswirksamen Disziplinarstrafe wegen eines innerhalb der Bewährungsfrist neuerlich begangenen einschlägigen Vergehens, ist die bedingte Strafnachsicht zu widerrufen und die bedingt ausgesprochene Strafe sofort ab dem Zeitpunkt der Rechtskraft einer neuerlichen Bestrafung zu vollziehen. Bei Wiederholung des gleichen Vergehens vor Ablauf der Bewährungsfrist darf für die aufgrund der gleichen schädlichen Neigung begangene neuerliche Tat eine Strafe nur mehr unbedingt ausgesprochen werden.
- (7) Es dürfen niemals zwei oder mehrere der genannten Disziplinarstrafen nebeneinander für eine Tat verhängt werden.
- (8) Disziplinarstrafen können nur durch Erkenntnis der Disziplinarkommission aufgrund eines Disziplinarverfahrens verhängt werden.

III.) Disziplinarkommission

A) Zuständigkeit

Bei jedem Klub ist eine ständige Disziplinarkommission zu bilden. Diese ist für die Durchführung von Disziplinarverfahren zuständig.

B) Zusammensetzung

- (1) Die Disziplinarkommission besteht aus zwei Mitgliedern.
- a.) Ein vom jeweiligen vertretungsbefugten Organ des Klubs bestelltes Mitglied, sowie ein Ersatzmitglied, welches im Verhinderungsfall des erstgenannten Mitgliedes einschreitet. Diese Mitglieder sollten vorzugsweise rechtskundig sein und dürfen in keinem ordentlichen bzw. einfachen Mitglied der ÖFBL eine Funktion oder eine direkte wie indirekte wesentliche wirtschaftliche Beteiligung inne haben,
- b.) Ein Vertreter aus dem Stand der Spieler bestimmtes Mitglied und ein Ersatzmitglied, ebenfalls aus dem Stand der Spieler. Ein Spieler, der selbst in dem gegenständlichen Verfahren involviert ist, kann nicht Mitglied der Disziplinarkommission sein;

- (2) Die Anklage vor der Disziplinarkommission wird von einem vertretungsbefugten Organ des Klubs (Disziplinaranwalt) vertreten. Dieses Organ darf nicht gleichzeitig Mitglied der Disziplinarkommission sein.
- (3) Der Spieler kann mit seiner Verteidigung vor der Disziplinarkommission einen Verteidiger betrauen, der ein Rechtsanwalt, ein Dienstnehmer oder ein Angehöriger der zuständigen Gewerkschaft sein muss.
- (4) Wenn ein Mitglied der Disziplinarkommission vorübergehend oder dauernd verhindert ist, tritt das für das Mitglied ernannte Ersatzmitglied an seine Stelle.
- (5) Die Mitglieder der Disziplinarkommission sind zur gewissenhaften und unparteiischen Erfüllung der Pflichten und zur Verschwiegenheit über alles, was sie in dieser Eigenschaft erfahren, verpflichtet.
- (6) Die Mitglieder der Disziplinarkommission sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig, an keine Weisungen gebunden und niemandem verantwortlich. Sie haben ihre Aufgabe nach bestem Wissen und Gewissen zu erfüllen.
- (7) Auch der Disziplinaranwalt ist in Ausübung seiner Tätigkeit selbständig, an keine Weisungen gebunden und niemandem verantwortlich. Er hat seine Aufgabe nach bestem Wissen und Gewissen zu erfüllen, er kann Beweisanträge stellen und insbesondere die Ladung von Zeugen beantragen.

IV.) Disziplinarverfahren

A) Allgemeines

- (1) Das Disziplinarverfahren ist nicht öffentlich.
- (2) Das Disziplinarverfahren ist auf Antrag des Disziplinaranwaltes einzuleiten.
- (3) Der Beschuldigte hat das Recht, bei seiner Einvernahme im Zuge allfälliger Vorerhebungen neben seinem ausgewiesenen Vertreter noch eine Person seines Vertrauens beizuziehen.
- (4) Der Beschuldigte ist von der Einleitung des Disziplinarverfahrens nachweislich zu verständigen. In der Verständigung ist das zur Last gelegte Disziplinarvergehen anzuführen.
- (5) Hinsichtlich der Ausschließung von Mitgliedern der Disziplinarkommission und des Disziplinaranwaltes sind die Bestimmungen des AVG 1950, in der jeweils gültigen Fassung, über die Befangenheit sinngemäß anzuwenden.
- (6) Dem Beschuldigten selbst oder seinem Vertreter ist rechtzeitig vor der Durchführung jeder Verhandlung Gelegenheit zu geben, vom vollständigen Akteninhalt Kenntnis zu erlangen und auf seine Kosten Kopien anzufertigen. Die Beratungsprotokolle sind hievon ausgenommen.



B) Disziplinarverhandlung

- (1) Der beschuldigte Spieler kann verlangen, dass neben dem ausgewiesenen Vertreter noch eine weitere Vertrauensperson aus dem Kreise der Spieler der Verhandlung beiwohnt.
- (2) Die Disziplinarkommission bzw. Disziplinaroberkommission haben den Sachverhalt gewissenhaft und sorgfältig zu untersuchen und, soweit die im Zuge der Vorerhebungen durchgeführten Beweisaufnahmen zur Klarstellung des Tatbestandes nicht ausreichen, selbst die erforderlichen Beweisaufnahmen durchzuführen oder ihre Durchführung zu veranlassen.
- (3) Der Beschuldigte ist bei der Verhandlung über das ihm angelastete Dienstvergehen zu vernehmen. Es ist ihm ausreichend Gelegenheit zur Geltendmachung seiner Verteidigungsrechte zu geben.
- (4) Vom Beschuldigten gestellte Beweisanträge dürfen nur dann nicht durchgeführt werden, wenn bei objektiver Betrachtung der Durchführung des Beweisantrages ein unüberwindliches und dauerhaftes Hindernis entgegensteht. Nach Durchführung des Beweisverfahrens erteilt der Vorsitzende zuerst dem Disziplinaranwalt und sodann dem Beschuldigten oder seinem Verteidiger das Wort zur Antragstellung. Dem Verteidiger oder dem Beschuldigten gebührt auf jedem Fall das Schlusswort. Auch wenn der Beschuldigte sich eines Verteidigers bedient, ist er berechtigt, selbst das Wort zu ergreifen.

C) Schluss der Verhandlung

- (1) Nach Schluss der mündlichen Verhandlung folgt die Beratung und Abstimmung über die Entscheidung. Bei dieser Beratung und Abstimmung darf außer den Mitgliedern der Kommissionen und einem allfälligen Schriftführer niemand anwesend sein.
- (2) Die Entscheidungen der Disziplinarkommission werden einstimmig, Entscheidungen der Disziplinaroberkommission mit Stimmenmehrheit getroffen, wobei auch der Vorsitzende mitstimmt. Stimmenthaltung ist nicht zulässig. Wenn bei der Disziplinarkommission keine Einstimmigkeit erzielt werden kann, ist der Akt unverzüglich, spätestens aber binnen drei Tagen, der Disziplinaroberkommission zur Entscheidung vorzulegen.
- (3) Die Beratung und Abstimmung ist so vorzunehmen, dass über Schuld und Strafe getrennt abgestimmt wird und die Schuldfrage in der Art gestellt werden muss, dass jede Frage mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden kann.
- (4) Die Entscheidung ist sofort mündlich zu verkünden. Neben einer kurzen Begründung hat die Disziplinarkommission auch über die Zulässigkeit und das Erfordernis der Anmeldung eines beabsichtigten Rechtsmittels (Protest) zu belehren. Der Protest ist jedenfalls unzulässig, wenn lediglich über Ordnungswidrigkeiten entschieden wurde.



D) Rechtsmittelverfahren

- (1) Gegen die Entscheidungen der Disziplinarkommission ist das Rechtsmittel des Protestes nur dann zulässig wenn über Dienstvergehen entschieden wurde und die verhängte Strafe einen Geldwert von EURO 500,-- (in der höchsten Spielklasse) beziehungsweise von EURO 250,-- (in der zweithöchsten Spielklasse) überschreitet.
- (2) Über Proteste gegen Entscheidungen der Disziplinarkommission entscheidet die bei der ÖFBF zu installierende Disziplinaroberkommission. Die Disziplinaroberkommission besteht aus drei Mitgliedern, nämlich dem Vorsitzenden und zwei ordentlichen Mitgliedern. Je ein ordentliches Mitglied sowie ein stellvertretendes ordentliches Mitglied, welches im Verhinderungsfall tätig wird, ist jeweils von der ÖFBF und von der Gewerkschaft zu nominieren. Die ordentlichen Mitglieder haben den Vorsitzenden der Disziplinaroberkommission und seinen Stellvertreter einstimmig zu wählen. Alle Mitglieder der Disziplinaroberkommission werden für eine Funktionsdauer von drei Spielzeiten bestellt. Die Disziplinaroberkommission ist nur bei Anwesenheit des Vorsitzenden (seines Stellvertreters) und der zwei Mitglieder (deren Ersatzmitglieder) beschlussfähig.
- (3) Gegen die Entscheidung der Disziplinarkommission hinsichtlich der Schuld und der Strafe kann sowohl der Beschuldigte als auch der Disziplinaranwalt das Rechtsmittel des Protestes einlegen, welches bei der Disziplinarkommission oder direkt beim Vorsitzenden der Disziplinaroberkommission einzubringen ist. Die beabsichtigte Protesterhebung ist binnen 3 Tagen nach der mündlichen Verkündung der Entscheidung durch die Disziplinarkommission schriftlich beim Vorsitzenden der Disziplinarkommission anzumelden. Binnen weiterer 3 Tage nach Zustellung des ausgefertigten Disziplinarerkenntnisses der Disziplinarkommission ist der Protest schriftlich beim Vorsitzenden der Disziplinaroberkommission unter Angabe der Protestgründe und Stellung eines geeigneten Protestantrages einzubringen. Zwischen der Protestanmeldung und der Zustellung der schriftlichen Ausfertigung der Entscheidung dürfen nicht mehr als 8 Tage liegen.
- (4) Die Vorschreibung einer mit der Einbringung des Protestes gleichzeitig zu entrichtenden Gebühr welcher Art auch immer, ist unzulässig.
- (5) Der Protest hat aufschiebende Wirkung.
- (6) Die Disziplinaroberkommission hat grundsätzlich in der Sache selbst durch Bestätigung oder Änderung des Disziplinarerkenntnisses der Disziplinarkommission und der Einstellung des Verfahrens zu entscheiden. Aus wichtigem Grund kann die Disziplinaroberkommission ausnahmsweise auch die Zurückverweisung der Disziplinarsache an die Disziplinarkommission zu einer etwa notwendigen Ergänzung des Beweisverfahrens beschließen. Hat lediglich der Beschuldigte gegen die Erkenntnis der Disziplinarkommission Protest erhoben, so darf weder durch die Disziplinaroberkommission noch im Falle einer Zurückweisung- durch die Disziplinarkommission eine strengere Strafe verhängt werden.



E) Protokoll

- (1) Über die Verhandlungen sowie über die Beratung und Abstimmung vor der Disziplinarkommission und dem Disziplinaroberkommission ist eine Niederschrift anzufertigen, in der der Schuldspruch und die Strafe sowie das Abstimmungsverhältnis anzuführen sind und die von allen an der Entscheidung teilnehmenden Mitgliedern der Disziplinarkommission (Disziplinaroberkommission) unterzeichnet werden muss.
- (2) Dem Beschuldigten und dem Disziplinaranwalt wird je eine schriftliche Ausfertigung des Erkenntnisses der Disziplinarkommission und der Disziplinaroberkommission zugestellt.

F) Verhandlung in Abwesenheit

Die Verhandlung vor der Disziplinarkommission oder vor der Disziplinaroberkommission kann nur dann trotz Abwesenheit des Beschuldigten durchgeführt werden, wenn dieser rechtzeitig Gelegenheit hatte, vom gegen ihn erhobenen Vorwurf und vom vollständigen Akteninhalt rechtzeitig Kenntnis zu erlangen und trotz ausgewiesener Ladung ohne hinreichende Entschuldigung der Verhandlung ferngeblieben ist.

G) Wiederaufnahme, Wiedereinsetzung, Verjährung

Sofern in dieser Disziplinarordnung keine gesonderten Regelungen erlassen wurden (zB Verfolgungsverjährung) sind auf die Wiederaufnahme des Verfahrens, die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand und die Verjährung sinngemäß die bezüglichen Bestimmungen der Strafprozessordnung anzuwenden.

Beilage:


- Anlage 1 Leitfaden zur Entgeltfortzahlung

Wien, am 13.06.2024

Österreichische Fußball-Bundesliga


Mag. Christian Ebenbauer
Vorstandsvorsitzender


Mag. David Reisenauer
Vorstand


Mag. Alexander Schwärzler
Vorstand

**Für den österreichischen Gewerkschaftsbund
younion _ Die Daseinsgewerkschaft
Geschäftsführung**



Ing. Christian Meidlinger
Vorsitzender



Angela Lueger
Vorsitzender - Stellvertreterin



Anlage 1

Leitfaden zur Entgeltfortzahlung gemäß § 13 des Kollektivvertrages für Fußballspieler/innen der Österreichischen Fußball-Bundesliga

Stand 01. Juli 2018

Gemäß § 13 Abs. 2 des Kollektivvertrages umfasst die Pflicht zur Entgeltfortzahlung nur das Fixum sowie die laufenden Prämien aus dem Meisterschaftsspielbetrieb (unter Ausschluss aller sonstigen Bezüge). Hierbei gilt, dass ein Spieler durch seine Dienstverhinderung für die Dauer dieser nicht besser oder schlechter gestellt sein soll als wenn er seiner Arbeitsverpflichtung nachgehen könnte.

Das für die Zeit des Dienstaufhaltes gemäß § 13 Abs. 2 a) und b) fortzuzahlende Entgelt ergibt sich einerseits aus dem Fixum, welches zur Gänze auszubezahlen ist und andererseits aus den Prämien aus dem Meisterschaftsspielbetrieb (unter Ausschluss aller sonstigen Bezüge), die wie nachstehend zu berechnen sind:

Der Spieler erhält während seiner Dienstverhinderung für jeden von seinem Klub in den Pflichtspielen der jeweiligen Bundesligameisterschaft erspielten Punkt jene Summe, die sich aus dem Durchschnitt sämtlicher laufender Prämien aus dem Meisterschaftsspielbetrieb (unter Ausschluss aller sonstigen Bezüge) in den letzten 26 Wochen des Spielers zu den von der Mannschaft erspielten Punkten in den letzten 26 Wochen ergibt. Es werden ausschließlich Pflichtspiele der jeweiligen Bundesligameisterschaft gewertet, die auch tatsächlich stattgefunden haben.

Im Falle der Neuverpflichtung eines Spielers umfasst die Pflicht zur Entgeltfortzahlung nur das Fixum sowie die laufenden Prämien aus dem Meisterschaftsspielbetrieb (unter Ausschluss aller sonstigen Bezüge), welche nach dem Durchschnitt jenes Zeitraums zu ermitteln sind, den der Spieler beim neuen Klub voll gearbeitet hat. Als Neuverpflichtung gilt daher jeder Spieler bis zu dem Zeitpunkt, an dem er 26 Wochen beim neuen Klub voll gearbeitet hat.

Berechnungsbeispiel:

Spieler A erhält lt. Spielervertrag € 1.000,- pro Punkt

Auf Grund einer Muskelverletzung fällt Spieler A für drei Wochen aus. In diesem Zeitraum finden 4 Spiele statt, in welchen insgesamt 6 Punkte erspielt werden. In den 26 Wochen vor seiner Muskelverletzung hat der Spieler A eine Gesamtprämie in Höhe von € 8.000,- erhalten. In diesem Zeitraum wurden von der Mannschaft 10 Punkte erspielt.

$$8000/10 = 800,-$$

Die persönliche Durchschnittspunkteprämie für erspielte Punkte während der EFZ (bis zu 6 bzw. 8 Wochen) beträgt demnach € 800,-.

$$6 \times 800 = 4.800,-$$

Spieler A erhält für die Dauer seines Dienstaufalles neben seinem Fixum € 4.800,- an laufenden Prämien aus dem Meisterschaftsspielbetrieb (unter Ausschluss aller sonstigen Bezüge).





Zusatzkollektivvertrag Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Fußballspieler:innen, auf die der Kollektivvertrag für Fußballspieler/innen der Österreichischen Fußball-Bundesliga Anwendung findet.

§ 2 Mitarbeiter:innenprämie

- 1) Der Arbeitgeber kann für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Ziffer 447 EStG 1988 in der Höhe von max. € 3.000,00 steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs. 3 Ziffer 30 ASVG) zur Auszahlung bringen.
- 2) In Betrieben mit Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung über die Mitarbeiter:innenprämie abzuschließen. Kann mangels Vorhandenseins eines Betriebsrates keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, kann diese durch eine vertragliche Vereinbarung mit allen Arbeitnehmer:innen ersetzt werden. Eine sachliche Differenzierung ist zulässig.

§ 3 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2024 in Kraft und mit 31. Dezember 2024 außer Kraft.

Wien, am 13.06.2024

Österreichische Fußball-Bundesliga

Mag. Christian Ebenbauer

Vorstandsvorsitzender



Mag. David Reisenauer

Vorstand



Mag. Alexander Schwärzler

Vorstand

**Für den österreichischen Gewerkschaftsbund
yunion _ Die Daseinsgewerkschaft
Geschäftsführung**



Ing. Christian Meidlinger

Vorsitzender



Angela Lueger

Vorsitzender-Stellvertreterin