



Geschäfts-Nr.: LA110040-O/U

Mitwirkend: Die Oberrichter Dr. R. Klopfer, Vorsitzender, und lic. iur. M. Spahn,
Ersatzoberrichterin lic. iur. S. Mathieu sowie Gerichtsschreiberin
lic. iur. J. Freiburghaus

Beschluss und Urteil vom 8. April 2013

in Sachen

A. _____,

Kläger und Berufungskläger

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X. _____

gegen

1. **B.** _____ **Verein,**

2. **B1.** _____ **AG,**

Beklagte und Berufungsbeklagte

1, 2 vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y. _____

betreffend **Forderung**

**Berufung gegen einen Beschluss und ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich,
4. Abteilung, vom 25. August 2011 (AN040204)**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

1. Die Beklagten 1 und 2 seien solidarisch zu verpflichten, dem Kläger Fr. 400'000.-- zu bezahlen.
2. Die Beklagten 1 und 2 seien solidarisch zu verpflichten, dem Kläger zusätzlich einen angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch Fr. 200'000.-- zu bezahlen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten.

Anlässlich der Hauptverhandlung vom 6. Juli 2004

erhöhtes Rechtsbegehren:

(act. 19 S. 1)

1. Die Beklagten 1 und 2 seien solidarisch zu verpflichten, dem Kläger Fr. 483'000.-- zu bezahlen.
2. Die Beklagten 1 und 2 seien solidarisch zu verpflichten, dem Kläger zusätzlich einen angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch Fr. 1'875'250.-- zu bezahlen. Nachklagerecht vorbehalten.
3. Es sei der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. ... (Zahlungsbefehl vom 2. Dezember 2002) und in der Betreuung Nr. ... (Zahlungsbefehl vom 2. Dezember 2002) des Betreibungsamtes C._____ im Umfang der zugesprochenen Klagesumme zu beseitigen und in der Betreuung Nr. ... und in der Betreuung Nr. ... des Betreibungsamtes C._____ definitive Rechtsöffnung zu erteilen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten.

Erweiterung des Rechtsbegehrens gemäss klägerischer Eingabe vom 11. März 2009:

(act. 132)

Die Beklagten seien zusätzlich zur eingeklagten Forderung gemäss bisherigen Anträgen solidarisch zur Zahlung von 5 % Zins seit dem 23. Juli 2002 zu verpflichten.

Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 4. Abteilung, vom 25. August 2011

- „1. Auf die Klageerweiterung (Zinsforderung) vom 11. März 2009 wird nicht eingetreten.
2. Die Kosten- und Entschädigungsfolgen werden mit dem nachfolgenden Urteil geregelt.
3. Schriftliche Mitteilung an die Parteien mit nachfolgendem Urteil.
4. Eine Berufung gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheides beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach 2401, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.“

Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 4. Abteilung, vom 25. August 2011:

- „1. Die Beklagten 1 und 2 werden in solidarischer Haftbarkeit verpflichtet, dem Kläger Fr. 366'494.70 netto sowie Fr. 45'000.– (netto = brutto) sowie Fr. 400.– Zahlungsbefehlskosten zu bezahlen. In diesem Umfang werden die Rechtsvorschlage in den Betreibungen Nrn. ... und ... des Betreibungsamtes C. _____ (Zahlungsbefehle vom 2. Dezember 2002) aufgehoben.

Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.

2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf:

Fr.	60'000.00	; die weiteren Kosten betragen:
Fr.	246.00	Zeugenentschadigungen
Fr.	2'033.55	Gutachten
Fr.	300.00	Dolmetscherentschadigung
Fr.	1'576.00	Flugkosten Kläger
Fr.	<u>64'155.55</u>	

3. Die Gerichtskosten werden zu zwei Dritteln dem Kläger und zu einem Drittel den Beklagten 1 und 2 (je unter solidarischer Haftung für den ganzen Drittel) auferlegt. Der auf den Kläger entfallende Anteil wird einstweilen auf die Gerichtskasse genommen. Eine Rückforderung bleibt vorbehalten (§ 92 ZPO/ZH)
4. Der Kläger wird verpflichtet, den Beklagten 1 und 2 eine reduzierte Prozessentschädigung von insgesamt Fr. 30'000.– zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien je gegen Empfangsschein.

6. Eine Berufung gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheides beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach 2401, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.“

Berufungsanträge:

des Klägers, Erstappellant und Zweitappellat (Urk. 185 S. 2):

- „1. In Gutheissung der Berufung sei Ziff. 1 des Urteils vom 25. August 2011 insofern aufzuheben, als dass die Klage gemäss Rechtsbegehren vom 6. Juli 2004 im Mehrbetrag abgewiesen wurde und es sei in Gutheissung der Berufung die Klage gemäss Rechtsbegehren vom 6. Juli 2004 vollumfänglich gutzuheissen.
2. Ziff. 2-4 des Urteils vom 25. August 2011 seien insofern aufzuheben, als sie dem Berufungsführer Gerichtskosten und Prozessentschädigungen auferlegen.
3. Alles und [recte: unter] Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Berufungsgegnerinnen.“

der Beklagten, Erstappellaten und Zweitappellanten (Urk. 191/185 S. 2):

- „1.1 Das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 25. August 2011 sei aufzuheben, soweit die Klage gutgeheissen wurde;
- 1.2 Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen - zusätzlich MwSt. - für das erst- wie zweitinstanzliche Verfahren zu Lasten des Klägers und Appellaten;
- 2.1 Eventualiter; das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 25. August 2011 sei in dem Fr. 101'000.- brutto übersteigenden Betrag aufzuheben;
- 2.2 Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen - zusätzlich MwSt. - für das erst- wie zweitinstanzliche Verfahren zu Lasten des Klägers und Appellaten;
- 3.1 Subeventualiter; in Aufhebung von Ziff. 3 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich vom 25. August 2011 seien die Gerichtskosten dem Kläger zu 4/5 und den Beklagten 1 und 2 zu 1/5 aufzuerlegen sowie in Aufhebung von Ziff. 4 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich sei der Kläger zu verpflichten, den Beklagten 1 und 2 eine reduzierte Prozessentschädigung von Fr. 54'000.- zu bezahlen;

3.2 Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen - zusätzlich MwSt. - zu Lasten des Klägers und Appellaten.“

Erwägungen:

1. Sachverhalt, Prozessgeschichte und Prozessuales

1.1. Am 6. Mai 2002 schlossen der Kläger, Erstappellant und Zweitappellat (nachfolgend Kläger), und die Beklagten, Erstappellaten und Zweitappellanten (nachfolgend Beklagte), einen Arbeitsvertrag für Nationalliga-Nichtamateurspieler mit Vertragsbeginn am 1. Juli 2002 und für eine Dauer bis 30. Juni 2005 (Urk. 4/2). Mit Schreiben vom 21. Mai 2002 ersuchte die Beklagte 1 die Nationalliga SFV die internationale Freigabe beim ... [des Staates D._____] Fussballverband anzufordern, damit der Kläger spätestens per UIC-Beginn (21. Juni 2002) für sie qualifiziert werden könne (Urk. 24/8). Im Mai 2002 und anfangs Juni 2002 erfolgten zwei medizinische Eintrittstests beim Vertrauensarzt der Beklagten, Dr. med. E.____ (Urk. 22 S. 4). Am 17. Juni 2002 wurde dem Kläger, anlässlich der Besprechung der Blutresultate der Eintrittsuntersuchung, mitgeteilt, dass ein HIV-Infekt mit HIV 1 gefunden worden sei. Der Therapeut der Beklagten 1, F.____, war an dieser Besprechung des Klägers mit Dr. med. E.____ anwesend (Urk. 21/2 S. 2). In der Folge wurden der Präsident der Beklagten und der Trainer von F.____ über den HIV-Infekt des Klägers in Kenntnis gesetzt (Urk. 22 S. 4). Am 5. Juli 2002 bestätigte Dr. med. E.____, dass aus medizinischer Sicht die Betätigung des Klägers als Fussballprofi aus gesundheitlichen Gründen möglich sei. Der Kläger verfüge zum jetzigen Zeitpunkt über eine ausgezeichnete körperliche Leistungsfähigkeit (Urk. 21/6 = Urk. 24/9). Mit Schreiben vom 11. Juli 2002 teilte G.____ – der ehemalige Arbeitgeber des Klägers – den Beklagten mit, dass sie sicher seien, dass es sich der Kläger nicht leisten könne, Fussball zu spielen. Sie seien sehr erstaunt, dass ihr Land einem mit AIDS infizierten Spieler erlaube, Fussball zu spielen (Urk. 24/5). Am 23. Juli 2002 kündigten die Beklagten das Arbeitsverhältnis per sofort und aus wichtigen Gründen (Urk. 21/7 = Urk. 24/18). Mit Schreiben vom 24. Juli 2002 teilte die Nationalliga Qualifikationskommission mit, dass dem Qualifikationsgesuch für den Kläger per 20. Juli 2002 provisorisch ent-

sprochen worden sei (Urk. 24/19). Am 17. Dezember 2002 fand eine Schlichtungsverhandlung zwischen den Parteien vor der Schlichtungskommission der Nationalliga SFV statt. Die Parteien kamen überein, dass der Rechtsvertreter des Klägers bei der Nationalliga, dem SFV oder bei der Fifa abkläre, ob Vereine und deren Funktionäre von Dritten belangt werden können, wenn sie Spieler einsetzt, welche an speziellen Infektionen leiden. Sollte die Antwort dahingehend sein, dass keine solchen Forderungen gestellt werden können, so sei die Beklagte 1 umgehend bereit, den damals fristlos gekündigten Arbeitsvertrag mit dem Kläger erneut abzuschliessen (Urk. 21/24). Mit Schreiben vom 24. Februar 2003 teilten die Beklagten dem Kläger mit, auf Grund des Umstands, dass auch die Fifa nicht bereit sei, die Verantwortung für einen Einsatz des Klägers im Trainings- und Spielbetrieb der Beklagten zu übernehmen und gemäss Stellungnahme von Herrn Prof. H. _____ auch keine Gewähr gegeben werden könne, dass der Kläger in der Lage wäre, den abgeschlossenen und zwischenzeitlich aufgelösten befristeten Arbeitsvertrag ohne Einschränkung zu erfüllen, sei eine erneute Beschäftigung des Klägers bei den Beklagten nicht möglich (Urk. 21/27).

1.2. Mit Eingabe vom 26. Februar 2004 (Datum Poststempel: 1. März 2004) machte der Kläger den vorliegenden Prozess beim Arbeitsgericht Zürich anhängig (Urk. 1). Anlässlich der Hauptverhandlung vom 6. Juli 2004 erhöhte der Kläger seine Klage (Urk. 19). Am 11. März 2009 erweiterte der Kläger seine Klage durch eine Verzugszinsforderung (Urk. 132). Nach Durchführung des Haupt- und Beweisverfahrens erliess die Vorinstanz am 25. August 2011 das eingangs zitierte Urteil (Urk. 186). Beide Parteien haben am 29. September 2011 rechtzeitig Berufung gegen dieses Urteil eingelegt (Urk. 185 und Urk. 191/185). Die Beklagten leisteten in der Folge fristgerecht den verlangten Kostenvorschuss (Urk. 191/190). Die Berufungsantworten gingen am 5. Dezember 2011 ein (Urk. 190 und Urk. 191/192). Mit Beschluss vom 16. Dezember 2011 wurde das Berufungsverfahren LA110041 mit dem vorliegenden Verfahren vereinigt (Urk. 191-A und Urk. 191/193). Mit Schreiben vom 22. Februar 2012 erfolgte eine Eingabe der Beklagten hinsichtlich Aktivlegitimation des Klägers (Urk. 192). Zu dieser Eingabe nahm der Kläger am 30. April 2012 Stellung (Urk. 196). Hierauf nahmen die Beklagten unaufgefordert Stellung zur klägerischen Eingabe (Urk. 200) und in der Folge der Kläger unaufgefordert zur Eingabe der Beklagten (Urk. 202).

1.3. Für das Berufungsverfahren kommt die am 1. Januar 2011 in Kraft getretene eidgenössische Zivilprozessordnung zur Anwendung (Art. 405 Abs. 1 ZPO). Das Verfahren vor Bezirksgericht unterstand demgegenüber noch der kantonal-zürcherischen Zivilprozessordnung (ZPO/ZH). Soweit die Verletzung von Verfahrensvorschriften gerügt wird, ist somit im neurechtlichen Berufungsverfahren zu prüfen, ob die Bestimmungen der ZPO/ZH korrekt angewendet wurden.

1.4. Zwar führt der Kläger aus, dass er den Beschluss und das Urteil vom 25. August 2011 anfechte (Urk. 185 S. 3). Da hinsichtlich des Beschlusses jedoch keine Anträge gestellt werden und die Berufungsschrift des Klägers diesbezüglich auch keine Begründung enthält, ist auf die Berufung gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 4. Abteilung, vom 25. August 2011 nicht einzutreten (Reetz/Theiler in Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., Art. 311 N 35 und N 38).

2. Parteivorbringen

2.1. Des Klägers

2.1.1. Der Kläger stellt sich auf den Standpunkt, dass die Vorinstanz zu Recht festgehalten habe, dass der Arbeitsvertrag zu Unrecht fristlos gekündigt worden sei. Jedoch habe die Vorinstanz zu Unrecht den geltend gemachten Schaden in der Höhe von Fr. 1'875'000.– abgewiesen. Die Vorinstanz gehe in mehrfacher tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht fehl. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz sei der adäquate Kausalzusammenhang zwischen dem Verhalten der Beklagten und dem weiteren Schaden klar gegeben. Zudem sei der Grundsatz von Treu und Glauben ebenfalls zu Unrecht nicht beachtet worden. Weiter sei die Vorinstanz auch hinsichtlich Berechnung des Lohns fälschlicherweise nicht seinen Ausführungen gemäss Plädoyer und Replik gefolgt. Schliesslich müsse aufgrund des Umstands, dass die Beklagten das Leben des Klägers richtiggehend zerstört hätten, die gesamte Pönale von sechs Monaten ausgesprochen werden (Urk. 185 S. 4 ff.).

2.1.2. Die Beklagten bringen vor, dass die fristlose Vertragsauflösung zu Recht erfolgt sei. Der Kläger hätte sie bezüglich seiner ihm bekannten HIV-Infektion informieren müssen, da ein besonderes Übertragungsrisiko bestanden habe. Im

Fussball müsse von einer bestehenden Ansteckungsgefahr ausgegangen werden. Da eine HIV-Infektion zum geschützten Intimbereich des Arbeitnehmers gehöre, stehe es in der alleinigen und uneingeschränkten Entscheidungskompetenz des Betroffenen, einer Mitteilung dieses Gesundheitszustands an Dritte zuzustimmen oder eine solche zu verweigern, weshalb eine Ermahnung unter Kündigungsandrohung nicht verlangt werden dürfe. Insgesamt sei eine Fortsetzung bzw. Erfüllung des dreijährigen Arbeitsverhältnisses den Beklagten nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar gewesen. Entgegen der Ansicht der Vorinstanz könne auch nicht von einer Verwirkung des ausserordentlichen Kündigungsrechts gesprochen werden, da sie sich nicht hätten anmassen dürfen, ohne jegliche aussagekräftige fachmännische Einschätzung selber zu beurteilen, ob die HIV-Infektion des Klägers bei Fortsetzung der Zusammenarbeit ein Infektionsrisiko für Mitspieler bedeuten könnte. Ein übereiliger Entscheidfindungsprozess hätte aufgrund der „sensitiven“ Gegebenheiten jeglichem konkret zu erwartenden Verantwortlichkeitsbewusstsein widersprochen. Sodann sei auch die Jahresfrist von Art. 31 OR zu berücksichtigen. Schliesslich habe auch die fehlende Qualifikation des Klägers zur ausserordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt (Urk. 191/185 S. 4 ff.). Hinsichtlich der Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung bringen die Beklagten vor, dass seitens des Klägers kein Anspruch auf Prämien bestanden habe, da die Beklagten aufgrund der Gegebenheiten und im Hinblick auf ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber den anderen Spielern gehalten gewesen wären, den Kläger im Wettkampfbetrieb nicht einzusetzen. Sodann sei die Annahme der Vorinstanz, dass der Kläger ab dem zweiten Jahr ein fixes Einkommen von Fr. 7'500.– hätte aushandeln können, rein willkürlich erfolgt. Weiter seien die dem Kläger ausbezahlten Fr. 6'000.– zu unrecht nicht berücksichtigt worden. Nicht nachvollziehbar sei sodann, weshalb die Vorinstanz das Ersetzeinkommen nicht berücksichtigt habe. Zu unrecht seien auch keine Abzüge aufgrund tieferer Lebenskosten vorgenommen worden. Schliesslich stehe dem Kläger keine Pönale zu (Urk. 191/185 S. 18 ff.).

2.1.3. Auf diese und die weiteren Vorbringen der Parteien ist nachfolgend nur insoweit einzugehen, als dies für die Rechtsfindung erforderlich ist, denn das rechtliche Gehör verlangt nicht, dass sich das Gericht mit allen Argumenten der Partei-

en auseinandersetzt. Vielmehr kann sich das Gericht auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 133 I 270, E. 3.1).

3. Aktivlegitimation

3.1. Mit Eingabe vom 22. Februar 2012 teilten die Beklagten mit, dass ihr vom Rechtsvertreter der Gesellschaft I. _____ Inc., J. _____ [Staat], angezeigt worden sei, dass zwischen dieser Gesellschaft und dem Kläger aufgrund einer unter diesen beiden Parteien abgeschlossenen Vereinbarung Streitigkeit darüber bestehe, „inwiefern die im arbeitsgerichtlichen Verfahren AN040204 (derzeit vor zweiter Instanz beim Obergericht des Kantons Zürich anhängig) von A. _____ geltend gemachte Forderung bereits an die I. _____ Inc. abgetreten worden ist“ (Urk. 192 mit Verweis auf ein Schreiben von Rechtsanwalt Dr. Z. _____, ... [Adresse] [Urk. 193/1] und ein „agreement“ zwischen A. _____ und I. _____ Inc. vom 15. September 2010 [Urk. 193/2]). Im Weiteren überliessen es die Beklagten dem Gericht, ob es allenfalls verfahrensleitende Schritte einleiten bzw. verfahrensleitende Beschlüsse fassen wolle (Urk. 192).

3.2. Der Kläger bestätigte, dass die von der Beklagten eingereichte Vereinbarung mit der I. _____ Inc. abgeschlossen worden sei. Die Forderung sei aber der I. _____ Inc. gemäss dieser Vereinbarung nicht abgetreten worden (das sei auch nie gewollt gewesen) und mittlerweile sei er von der Vereinbarung zurückgetreten. Aus diesem Grund verlange RA Z. _____ gemäss Schreiben vom 23. April 2012 (Urk. 198/3) auch den entsprechenden Betrag zurück. Mit dem Schreiben von RA Z. _____ sei belegt, dass der Betrag von ihm zurückverlangt werde und demnach der Rücktritt akzeptiert und am Vertrag nicht weiter festgehalten werde. Damit liege der Forderungsanspruch von ihm gegenüber den Beklagten ausschliesslich bei ihm. Die Aktivlegitimation habe stets bestanden (Urk. 196).

3.3. In der zwischen dem Kläger und der I. _____ Inc. geschlossenen Vereinbarung wird festgehalten, dass I. _____ Inc. dem Kläger einen nicht zurückzahlbaren Betrag von Fr. 200'000.– bezahle und alle offenen und zukünftigen „legal costs“ sowie die vom klägerischen Rechtsvertreter erhaltenen Darlehen übernehme und der Kläger nicht mehr berechtigt sei über seine gegen die Beklagten eingeklagten Rechte zu verfügen. Im Gegenzug stehe I. _____ Inc. jeder Betrag resultierend

aus dem hängigen Gerichtsverfahren bis zu einem Total von Fr. 600'000.– zu. Für den Fall, dass die Beklagte verurteilt werde, einen Betrag über Fr. 600'000.– zu bezahlen, werde jeder darüberliegende Betrag zu 40% an den Kläger, zu 40% an I. _____ Inc. sowie zu 20% an den klägerischen Rechtsvertreter bezahlt (Urk. 193/2 Ziff. 1). Weiter offeriert der Kläger der I. _____ Inc. die Abtretung und Übertragung all seiner Rechte gegen die Beklagten resultierend aus dem annullierten Fussballvertrag und der Klage (im vorgenannten hängigen Gerichtsprozess) gegen die Beklagten. I. _____ Inc. habe das Recht, dieses Angebot der Abtretung von diesen Rechten jeder Zeit mit schriftlicher Mitteilung anzunehmen. Das Angebot der Abtretung und Übertragung aller Rechte und das Recht auf Annahme seien zeitlich nicht beschränkt „are not limited to any time limit or extend“. Das Angebot der Abtretung und Übertragung sei unwiderruflich und gebe I. _____ Inc. das Recht, die Abtretung jederzeit „at any time in future“ anzunehmen (Urk. 193/2 Ziff. 7).

3.4. Wird das Streitobjekt während laufendem Prozess veräussert, so ist die dadurch entstandene neue Rechtslage auch im Prozess zu beachten, vorausgesetzt, neue Tatsachenvorbringen sind noch zulässig. Erfolgt kein Parteiwechsel zugunsten des Erwerbers, so ist die Klage bei Veräusserung auf Seiten des Klägers infolge fehlender Aktivlegitimation abzuweisen (Schwander in Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm. Art. 83 N 20, N 26).

3.5. Im Berufungsverfahren sind neue Tatsachenvorbringen nur noch zulässig, wenn sie – kumulativ – ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). Ohne Verzug heisst binnen einer oder zwei Wochen (BSK ZPO-Spühler, Art. 317 N 5). Abgesehen davon, dass die Beklagten im Zusammenhang mit der Mitteilung der Vereinbarung des Klägers mit der I. _____ Inc. keinen Antrag auf Klageabweisung infolge fehlender Aktivlegitimation stellten, erfolgte sie erst rund einen Monat, nachdem sie von der Vereinbarung Kenntnis erhalten hatten; so datiert das Schreiben von RA Z. _____ vom 23. Januar 2012 und die Eingabe der Beklagten vom 22. Februar 2012 (Urk. 192; Urk. 193/1). Dementsprechend ist das Vorbringen der Beklagten verspätet erfolgt und daher unzulässig und nicht weiter zu beachten.

3.6. Aber selbst wenn von einem rechtzeitigem Vorbringen auszugehen wäre, wäre auf die Vorbringen der Beklagten nicht einzugehen. Zwar ist die Aktivlegitimation frei und von Amtes wegen zu prüfen (BGE 126 III 59), jedoch haben die Parteien dennoch den für diese Beurteilung relevanten Sachverhalt vorzutragen. Die Beklagten behaupten in ihrer Eingabe nicht, dass die eingeklagte Forderung abgetreten worden ist, sondern sie überlassen es dem Gericht, allenfalls verfahrensleitende Schritte einzuleiten. Sie stellen – wie erwähnt – auch keinen Antrag auf Abweisung der Klage infolge fehlender Aktivlegitimation (Urk. 192). Es ist jedoch nicht Sache des Gerichts, ohne entsprechende konkrete Behauptungen einer Partei einen allenfalls möglichen Sachverhalt von Amtes wegen zu erforschen. Nachdem die Beklagten nicht behaupten, dass die eingeklagte Forderung vom Kläger an eine Drittperson abgetreten worden sei und nicht (mehr) dem Kläger zustehe, und sich sodann aus den von den Beklagten eingereichten Schreiben (Urk. 193/1-2) nicht ergibt, dass die eingeklagte Forderung tatsächlich abgetreten wurde, sind diesbezüglich keine Weiterungen nötig, und eine fehlende Aktivlegitimation ist zu verneinen.

4. Fristlose Kündigung - wichtiger Kündigungsgrund

4.1. Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung nicht vorgelegen habe. Sie führte aus, dass das Verschweigen der HIV-Infektion seitens des Arbeitnehmers nur ausnahmsweise einen wichtigen Grund für eine Entlassung bilden könne. Dies sei der Fall, wenn der Arbeitnehmer sie verschweigt, obwohl er nach Treu und Glauben dazu verpflichtet gewesen wäre, es dem Arbeitgeber vorvertraglich von sich aus mitzuteilen. Eine solche Offenbarungspflicht beschränke sich jedoch auf Angaben, aus welchen hervorgehe, dass ein Bewerber für die fragliche Arbeitsstelle absolut ungeeignet sei. Bei einer HIV-Infektion ohne Krankheitssymptome sei der Bewerber in der Regel nicht zu einer solchen Mitteilung verpflichtet, da seine Leistungsfähigkeit in diesem Stadium im Vergleich zu nicht infizierten Personen nicht herabgesetzt sei. Letzteres würden auch die Beklagten nicht bestreiten. Sie würden auch nicht geltend machen, dass HIV-Infizierte generell als Profifussballer ungeeignet seien. Sie würden jedoch vorbringen, dass sich der Kläger einer Mitteilung an die anderen Mitspieler widersetzt habe, weshalb ein Schutz derselben durch situationsgerechtes Verhal-

ten nicht möglich gewesen sei. Der Einwand der Beklagten hinsichtlich der Frage der Mitteilung an die anderen Mitspieler habe auf die Aufklärungspflicht des Klägers vor Vertragsschluss keinen Einfluss, da sich der Kläger gemäss dem Vorbringen der Beklagten erst später gegen die Mitteilung an die anderen Mitspieler gewehrt habe – was im Übrigen unbestritten sei – und ihnen dies im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht bekannt gewesen sei. Sei der Kläger damit nicht zur Aufklärung vor Vertragsschluss verpflichtet gewesen, würden die Beklagten aus der Tatsache, dass er sie nicht bereits bei Vertragsschluss über eine HIV-Infektion informiert habe, keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung ableiten können. Ein wichtiger Kündigungsgrund könne somit gemäss den Vorbringen der Beklagten alleine darin bestehen, dass der Kläger Träger des HIV-Virus sei und allenfalls keine Mitteilung dieser Tatsache an seine Mitspieler gewünscht habe. Da auch in Fällen erhöhter Ansteckungsgefahr die Übertragung des HIV-Virus auf Mitarbeiter und Dritte indessen durch Beobachtung der erforderlichen Schutzvorkehrungen in der Regel vermieden werden könne, wäre eine fristlose Entlassung nur gerechtfertigt gewesen, wenn der Arbeitnehmer trotz Ermahnung und unter Androhung der fristlosen Entlassung die erforderlichen Schutzvorkehrungen unterlassen bzw. die Mitteilung an die anderen Arbeitnehmer verweigert hätte. Eine entsprechende Ermahnung würden die Beklagten nicht behaupten (Urk. 186 S. 10 f.).

4.2. Die Beklagten machen in der Berufung geltend, dass die Vorinstanz eine Auskunftspflicht des Klägers zu unrecht verneint habe (Urk. 191/185 S. 5). Sie bringen vor, dass – abweichend vom Regelfall und unabhängig von der Frage der Leistungsfähigkeit – eine Auskunftspflicht (auch) zu bejahen sei, wenn am Arbeitsplatz ein besonderes Übertragungsrisiko herrsche. Es sei aufgezeigt worden, dass im Fussballsport eine Infektionsgefahr bzw. ein besonderes Übertragungsrisiko mit HI-Virus durch Blut-zu-Blut-Kontakte gegeben sei. Bei dieser Gelegenheit wäre der Kläger verpflichtet gewesen, die Beklagten vor Vertragsschluss über die HIV-Infektion zu informieren. Mangels entsprechender Aufklärung seien sie in der Folge berechtigt gewesen, das Vertragsverhältnis gemäss Art. 337 OR fristlos aufzulösen (Urk. 191/185 S. 5).

4.2.1. Gemäss den beidseits zwingenden Art. 337 Abs. 1 und 2 OR kann das Arbeitsverhältnis von Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst werden, d.h. aus einem Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Der Richter überprüft frei aufgrund der konkreten Umstände, ob ein wichtiger Grund gegeben ist. Allerdings können vertragliche Konkretisierungen des wichtigen Grundes zeigen, was den Parteien subjektiv wichtig war. Insofern helfen sie dem Richter in der Feststellung, was die Parteien gemäss übereinstimmendem Willen als ihre wichtigsten Erwartungen betrachteten (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 337 N 26; BK-Rehbinder, Art. 337 N 4; BGer.-Urteile 4A_84/2011 und 4A_94/2011 Erw. 4). In Art. 3 des Arbeitsvertrags (Urk. 4/2) deklarierten die Parteien als wichtige Gründe insbesondere:

- Nichterteilung oder der Entzug der Qualifikation des Spielers
- der Umstand, dass der Spieler verschuldetermassen den Anforderungen der Gesetzgebung über Erwerbstätigkeit und Aufenthalt von Ausländern in der Schweiz nicht mehr genügt
- die schwerwiegende oder wiederholte Verletzung des vorliegenden Vertrages, der Statuten, der Reglemente oder der Richtlinien, die der Spieler ausdrücklich akzeptiert hat
- die Nichterteilung der Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung durch die Schweizer Behörden
- ein negatives Resultat der medizinischen Untersuchung bei den Vertrauensärzten des Arbeitgebers

4.2.2. Auf die Frage, ob eine Aufklärungspflicht zu bejahen sei, wenn ein besonderes Ansteckungsrisiko bestehe, ging die Vorinstanz nicht ein. In der Klageantwort brachten die Beklagten vor, dass die Verantwortlichen nach reiflichem Überlegen zum Schluss gekommen seien, dass aufgrund der im Fussballsport speziellen Ansteckungsgefahr und zufolge fehlender Zustimmung des Klägers zur Bekanntgabe seiner HIV-Infektion eine Teilnahme des Klägers am Trainings- und

Wettkampfbetrieb aufgrund des vorhandenen Risikos einer Übertragung des HIV-Virus vom Kläger auf einen Dritten anlässlich eines Blut-zu-Blut-Kontaktes (zum Beispiel bei einem Zusammenstoss) nicht weiter verantwortlich sei (Urk. 22 S. 8 f.). Eine Informationspflicht bezüglich einer HIV-Infektion sei vor allem dann zu bejahen, wenn am Arbeitsplatz ein besonderes Infektions-/Übertragungsrisiko herrsche. Ein solches Risiko sei insbesondere dann gegeben, wenn die Gefahr bestehe, dass Blut oder sonstige Körperflüssigkeiten des Bewerbers mit dem Blutkreislauf von Mitarbeitern oder Dritten in Kontakt kommen könne, wie etwa bei Fussballspielern. Vorliegend sei der Kläger daher verpflichtet gewesen, die Beklagten über seine HIV-Infektion zu informieren. Da der Kläger ihnen gegenüber unberechtigterweise seine HIV-Infektion verschwiegen habe, hätten sie den abgeschlossenen Arbeitsvertrag zufolge Irrtums bzw. Täuschung aufheben lassen oder den Vertrag fristlos auflösen können (act. 22 S. 13 f.).

4.2.3. Eine HIV-Infektion wird als persönliche Eigenschaft des Arbeitnehmers betrachtet, über die der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht zur Information verpflichtet ist und über die der Arbeitgeber grundsätzlich nicht zur Datenerhebung berechtigt ist (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Aufl., Art. 336 N 5 und Art. 328b N 10). Jedoch trifft auch den Arbeitnehmer eine arbeitsrechtliche Treuepflicht resp. beherrscht der Grundsatz von Treu und Glauben auch das Vertragsverhandlungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, weshalb der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von sich aus über Umstände informieren muss, die ihn zur Erbringung der vertraglichen Arbeitsleistung als ungeeignet erscheinen lassen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 328b N 11).

4.2.4. In der Lehre wird befürwortet, dass eine Datenerhebung über den HIV-Status durch den Arbeitgeber dann zulässig sein soll, wenn die Arbeitsstelle zu einem erhöhten Infektionsrisiko für Drittpersonen führt (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 328b N 10 m.w.H.). Dies hat durchaus seine Berechtigung, denn den Arbeitgeber trifft für seine Mitarbeiter eine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR) und haftet er gegenüber Dritten für den Arbeitnehmer (Art. 55 OR und Art. 101 OR). Jedoch darf daraus nicht gefolgert werden, dass in solchen Fällen eine Verweigerung der Anstellung gerechtfertigt ist. Solange mit geeigneten Massnahmen

das erhöhte Infektionsrisiko minimiert werden kann, hat der Arbeitgeber diese Massnahmen zu ergreifen. Nur wenn dies nicht möglich ist, ist eine Nichtberücksichtigung einer HIV-infizierten Person unter dem Gesichtspunkt der Diskriminierung gerechtfertigt. Alles andere würde zu einer ungerechtfertigten Diskriminierung von HIV-infizierten Personen führen.

4.2.5. Aus dem Umstand, dass eine Datenerhebung über den HIV-Status durch den Arbeitgeber dann zulässig ist, wenn die Arbeitsstelle zu einem erhöhten Infektionsrisiko für Drittpersonen führt, muss sodann folgen, dass der Arbeitnehmer resp. der Arbeitssuchende nicht von sich aus auf die HIV-Infektion aufmerksam machen muss, sondern er es dem Arbeitgeber überlassen darf, ihn zu einem Test aufzufordern, wenn der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass bei der Stelle ein erhöhtes Infektionsrisiko für Drittpersonen bestehe. Solange keine Krankheitssymptome auftreten (d.h. während der sog. Latenzzeit), ist der Arbeitnehmer nur dann zur Mitteilung über seine HIV-Infektion verpflichtet, wenn für ihn erkennbar ist, dass er für die offene Stelle wegen seiner Infektion überhaupt nicht in Frage kommt, z.B. weil seitens der Behörden ein HIV-Test mit negativem Befund verlangt wird (Staelin in: Koch/Pedrazzini/Staelin, HIV und Recht, Basel 1999, S. 133; Rudolph, Stellenbewerbung und Datenschutz, Bern 1997, S. 67 f.; vgl. auch Pärli/Caplazi/Suter, Recht gegen HIV/Aids-Diskriminierung im Arbeitsverhältnis, Bern 2007, S. 136 f., S. 167 f., die lediglich von einem Fragerecht des Arbeitgebers auszugehen scheinen).

Wie die Vorinstanz zutreffend ausführte, behaupteten die Beklagten nicht, dass der Kläger für eine Anstellung als Fussballer absolut ungeeignet ist resp. zum damaligen Zeitpunkt war. Da der Kläger somit im damaligen Zeitpunkt die körperlichen Anforderungen für eine Anstellung als Profi-Fussballer erfüllte – was auch der medizinische Test bestätigte (Urk. 21/6) – bestand seinerseits keine Pflicht, die Beklagten über seine HIV-Infektion – von der er im Übrigen keine Kenntnisse gehabt haben will (Urk. 19 S. 5 f.; act. 31 S. 4) – aufzuklären. Ob aufgrund seiner HIV-Infektion bei einer Anstellung als Fussballer eine erhöhte Ansteckungsgefahr gegeben ist, war nicht an ihm zu beurteilen. Dass dies sodann nicht so offensichtlich ist, wie die Beklagten im vorliegenden Prozess nun geltend machen wollen, ergibt sich auch daraus, dass die Beklagten die Zeitspanne zwi-

schen Kenntnis von der HIV-Infektion des Klägers und der Kündigung damit begründeten, dass von ihnen nicht habe erwartet werden können, die Auswirkungen einer HIV-Infektion eines Spielers auf den Spiel- und Trainingsbetrieb zu kennen (Urk. 191/185 S. 10). Die Beklagten führten zudem selber aus, dass es geeignete und zumutbare Massnahmen gegeben hätte, um das Infektionsrisiko für Drittpersonen zu minimieren (Urk. 22 S. 16). Der Vollständigkeit halber kann noch angemerkt werden, dass ein erhöhtes Gesundheitsrisiko durch eine HIV-Infektion eines Spielers von der Kommission für rechtliche Angelegenheiten und der Sportmedizinischen Kommission der FIFA verneint wird (CaS 2005, S. 371).

4.2.6. Dementsprechend kann im Umstand, dass der Kläger die Beklagten über seine HIV-Infektion vor Vertragsschluss nicht aufgeklärt hat, kein wichtiger Kündigungsgrund im Sinne von Art. 337 OR, der zu einer fristlosen Vertragsauflösung rechtfertigt, gesehen werden. Es kann damit offen bleiben, ob der Kläger im Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung Kenntnis von seiner HIV-Infektion hatte.

4.3. Die Beklagten bringen weiter vor, dass sich die Vorinstanz mit ihrer Argumentation, dass es ihnen aufgrund der bestehenden Ansteckungsgefahr nicht zumutbar gewesen sei, das Arbeitsverhältnis und diesen Zustand (Infektionsgefahr von anderen Spielern) über drei Jahre aufrecht zu erhalten, weshalb sie das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 337 OR fristlos hätten kündigen dürfen, nicht auseinander gesetzt habe (Urk. 191/185 S. 6 f.).

4.3.1. Wie ausgeführt, verstand die Vorinstanz den wichtigen Kündigungsgrund darin, dass der Kläger Träger des HIV-Virus sei und allenfalls keine Mitteilung dieser Tatsache an seine Mitspieler gewünscht habe (Urk. 186 S. 11).

4.3.2. Zwar ist es zutreffend, dass die Beklagten bereits vor Vorinstanz geltend gemacht haben, dass bereits aufgrund des Umstands, dass von ärztlicher Seite die Garantie, dass die Teilnahme des Klägers am Trainings- und Wettkampfbetrieb risikolos sei, nicht habe abgegeben werden können resp. aufgrund des Vorliegens einer Ansteckungsgefahr, nicht zumutbar gewesen sei, das Arbeitsverhältnis über drei Jahre fortzusetzen (Urk. 22 S. 15). Die Beklagten behaupteten jedoch nicht, dass der Ansteckungsgefahr nicht habe entgegen getreten werden können. Im Gegenteil führten sie aus, dass die entsprechenden Massnahmen

nicht hätten ergriffen werden können, da der Kläger einer Mitteilung seiner HIV-Infektion nicht zugestimmt habe. Wie bereits ausgeführt – vgl. Ziff. 4.2.2. ff. – kann im Umstand einer HIV-Infektion eines Arbeitnehmers alleine keine Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses für einen Arbeitgeber gesehen werden. Erst wenn auch mit geeigneten Massnahmen das erhöhte Infektionsrisiko nicht minimiert werden kann, ist eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar. Nachdem aber die Beklagten selber ausführten, dass Massnahmen hätten ergriffen werden können, musste die Vorinstanz das Argument der Unzumutbarkeit aufgrund der Ansteckungsgefahr nicht isoliert betrachten. Wie bereits ausgeführt – vgl. Ziff. 4.2.3. – muss der Arbeitgeber, solange mit geeigneten Massnahmen das erhöhte Infektionsrisiko minimiert werden, diese Massnahmen ergreifen. Nur wenn auch mit geeigneten Massnahmen das erhöhte Infektionsrisiko nicht minimiert werden kann, ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar.

4.4. Die Beklagten sind sodann der Ansicht, dass die Vorinstanz zu unrecht eine Ermahnung und Androhung der fristlosen Entlassung verlangt habe (Urk. 191/185 S. 7 ff.).

4.4.1. Es wird von den Beklagten anerkannt, dass sie die Ermahnung um Zustimmung des Klägers zur Bekanntgabe seiner HIV-Infektion unter Androhung der fristlosen Entlassung weder im vorinstanzlichen Verfahren behauptet haben, noch eine solche erfolgt ist (Urk. 191/185 S. 8). Die Beklagten bringen jedoch vor, dass eine HIV-Infektion zum geschützten Intimbereich des Arbeitnehmers gehören würde und es mithin in der alleinigen und uneingeschränkten Entscheidungskompetenz des Betroffenen stehen würde, einer Mitteilung dieses Gesundheitszustands an Dritte zuzustimmen oder eine solche zu verweigern. Hätten sie vor Kündigungsaussprechung entsprechend ermahnen müssen, so hätten sie sich offenkundig dem Vorwurf der Nötigung oder gleichsam Erpressung ausgesetzt (Urk. 191/185 S. 8).

4.4.2. Die Beklagten hätten die zur Minimierung des Ansteckungsrisikos nötigen Massnahmen/Schutzvorkehrungen nur dann wirksam umsetzen können, wenn sie den Grund für diese Massnahmen – nämlich die HIV-Infektion des Klägers – Dritten (Mitspielern, Gegenspielern etc.) hätten mitteilen können. Diese Mitteilung

konnte aber nur mit der Zustimmung des Klägers erfolgen. Denn auch die Datenbearbeitung, welche zufolge genügendem Arbeitsplatzbezug nach Art. 328b OR zulässig ist, unterliegt dem Datenschutzgesetz. Dieses vermutet, dass die Bearbeitung zulässig ist, solange sie nicht die Persönlichkeit der betroffenen Person widerrechtlich verletzt. Eine widerrechtliche Verletzung ist unter anderem der Fall, wenn besonders schützenswerte Personendaten ohne Einwilligung (Art. 13 Abs. 1 DSGVO) an Dritte bekannt gegeben werden (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O. Art. 328b N 7). Eine HIV-Infektion ist der Intimsphäre zuzuordnen und gehört damit zu den besonders schützenswerten Personendaten (Art. 3 lit. c. Ziff. 2). Insofern ist den Beklagten zuzustimmen, dass sie ohne Einwilligung des Klägers über dessen HIV-Infektion nicht orientieren durften und sie damit nicht in der Lage waren, die entsprechenden Schutzvorkehrungen zu treffen und diese Situation für sie unzumutbar war. Dies stellte auch die Vorinstanz nicht in Abrede. Diese verlangte jedoch, dass die Beklagten dem Kläger die fristlose Vertragsauflösung bei Verweigerung der Mitteilung an die anderen Arbeitnehmer hätten androhen müssen (Urk. 186 S. 11).

4.4.3. Voraussetzung für eine fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Ein solcher liegt insbesondere immer dann vor, wenn dem Kündigenden nach Treu und Glauben nicht zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen, dies mindestens bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin oder Ablauf des befristeten Vertrages. Das ist nach Praxis des Bundesgerichts nur bei besonders schweren Verfehlungen des Vertragspartners der Fall, während bei leichteren oder mittleren Vertragsverletzungen der wichtige Grund nur vorliegt, wenn diese trotz Verwarnung wiederholt vorkamen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337 N 1 S. 1097 f.).

4.4.4. In der Verweigerung der Mitteilung seiner HIV-Infektion an die weiteren Arbeitnehmer resp. die Mit- und Gegenspieler kann, nachdem die HIV-Infektion der Intimsphäre zuzuordnen ist, keine besonders schwere Verfehlung gesehen werden. Wie die Beklagten selber ausführen, steht es grundsätzlich in der alleinigen und uneingeschränkten Entscheidkompetenz des Betroffenen, einer Mitteilung dieses Gesundheitszustands an Dritte zuzustimmen oder eine solche zu verweigern. Jedoch gebietet es die Fairness und der auch im Arbeitsvertragsrecht gülti-

ge Grundsatz des Handelns nach Treu und Glauben, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Gründe, warum diese Mitteilung seines Gesundheitszustands an die Arbeitnehmer nötig ist, und was die Folgen sind, wenn diese Mitteilung nicht vorgenommen werden kann, aufklärt. Dass sich ein Arbeitnehmer im ersten Moment der Mitteilung an die weiteren Arbeitnehmer widersetzt, liegt auf der Hand, und kann wie ausgeführt, nicht als besonders schwere Verfehlung gewertet werden. Gerade deshalb gebietet es aber die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer die Folgen resp. Konsequenzen für das bestehende Arbeitsverhältnis aufzuzeigen und ihn darüber aufzuklären, dass ohne die notwendigen Schutzvorkehrungen das Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt werden kann. Jedenfalls lässt sich eine fristlose Kündigung nur rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmer trotz Ermahnung mit Androhung der fristlosen Entlassung die erforderlichen Schutzvorkehrungen unterliesse (Stahelin, a.a.O., S. 171) oder verhinderte (hier durch ein Verbot der Kundgabe der HIV-Infektion an Dritte), dass der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmassnahmen treffen kann. Der Ansicht der Beklagten, dass darin eine nötigende Handlung gesehen werden müsse, kann aus diesen Gründen nicht gefolgt werden. Da weder von einem unrechtmässigen Mittel noch von einem unrechtmässigen Zweck die Rede sein kann und auch keine unrechtmässige Verknüpfung von Mittel und Zweck vorliegt, ist eine Nötigung nicht gegeben. Die Mitteilung war nötig, damit die Beklagten die – ihr obliegenden – notwendigen Vorkehrungen zum Schutz der übrigen Arbeitnehmer – und allenfalls von Dritten – treffen konnten.

4.4.5. Die Beklagten führten vor Vorinstanz aus, dass sich der Kläger auf Anfrage nicht damit einverstanden erklärt habe, dass Mitspieler und gegnerische Mannschaften über seine HIV-Infektion informiert werden (Urk. 22 S. 8) resp. der Kläger einer Information der Mitspieler und der gegnerischen Mannschaften über seine HIV-Infektion nicht zugestimmt habe (Urk. 22 S. 16). Die Beklagten behaupteten damit vor Vorinstanz nicht einmal, dass sie den Kläger aufgeklärt hätten, warum diese Mitteilung an die Mit- und Gegenspieler notwendig ist, geschweige denn, dass im Falle einer anhaltenden Weigerung mit einer Kündigung gerechnet werden muss. Unter diesen Voraussetzungen und aufgrund der nicht erfolgten Ermahnung und Kündigungsandrohung kann aber in der Verweigerung der Mittei-

lung seiner HIV-Infektion kein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung gesehen werden.

4.5. Schliesslich bringen die Beklagten vor, dass entgegen der Auffassung der Vorinstanz nicht von einer Verwirkung des ausserordentlichen Kündigungsrechts gesprochen werden könne (Urk. 191/185 S. 9 ff.). Nachdem jedoch ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung zu verneinen ist, ist die Frage der Verwirkung nicht relevant und kann deshalb offen gelassen werden.

4.6. Weiter führen die Beklagten an, dass sie die fehlende Qualifikation des Klägers (zur Teilnahme am offiziellen Spielbetrieb) als weiteren wichtigen Grund für eine ausserordentliche Kündigung geltend gemacht hätten. Die Vorinstanz sei diesen Kündigungsgrund mit der Begründung übergangen, sie seien selbst ausschliesslich davon ausgegangen, dass die HIV-Infektion des Klägers letztlich der Anlass zur fristlosen Entlassung gewesen sein solle. Diese Folgerung treffe nicht zu (Urk. 191/185 S. 16 ff.).

4.6.1. Wie die Beklagten zutreffend ausführen, hat sich die Vorinstanz mit dem Kündigungsgrund der fehlenden Qualifikation nicht auseinandergesetzt. Die Beklagten machten vor der Vorinstanz geltend, dass – neben der Ansteckungsgefahr und dem Umstand, dass Dr. med. E. _____ keine Garantie habe abgeben können, dass der Kläger für Mitspieler, Gegner und sich selbst den abgeschlossenen Arbeitsvertrag risikolos erfüllen könne – hinzugekommen sei, dass aufgrund des Verhaltens von G. _____ (Nicht-Aushändigen des Internationalen Freigabebescheins) und mit Blick auf Art. 6 des FIFA-Reglements bezüglich Status und Transfer von Spielern nicht damit gerechnet werden können, dass der Kläger innert absehbarer Zeit für die Beklagten vom Schweizerischen Fussballverband qualifiziert würde (Urk. 22 S. 8).

4.6.2. Wenn die Beklagten vor Vorinstanz ausführten, dass „hinzu kam“ (Urk. 22 S. 8) resp. „all diese Umstände – ebenso der Umstand, dass eine Qualifikation in weite Ferne gerückt war –“ (Urk. 22 S. 9) resp. „festzuhalten gilt es zudem, dass die (definitive) Erteilung der Qualifikation des Klägers überdies in weite Ferne rückte“ (Urk. 22 S. 18), machten sie nicht geltend, dass die fehlende Qualifikation alleine ein wichtiger Kündigungsgrund gewesen sei. Die Auffassung der Vorin-

stanz, dass die fehlende Qualifikation einer von mehreren Gründen gewesen sei und die Beklagten ausschliesslich davon ausgehen würden, dass die Infektion des Klägers letztlich der Anlass zur fristlosen Entlassung gewesen sei (Urk. 186 S. 9), ist nicht zu beanstanden. Dass die fehlende Qualifikation für sich alleine ein weiterer wichtiger Kündigungsgrund gewesen sei, machen die Beklagten im Berufungsverfahren erstmals und damit verspätet geltend.

4.6.3. Im Übrigen kann hierzu folgendes angemerkt werden: Die Beklagten machen geltend, dass sie sich während langer Zeit bemüht hätten, die Qualifikation für den Spieler zu erhalten (Urk. 191/185 S. 16 f.). Vor Vorinstanz führten sie aus, dass sie mit Schreiben vom 21. Mai 2002 ein Übertritts-/Qualifikationsgesuch für den Kläger gestellt hätten (Urk. 22 S. 3). Mit Schreiben vom 8. Juli 2002 hätte ihr Geschäftsführer G._____ ersucht, dafür besorgt zu sein, dass der Internationale Freigabebeschein nun zügig an den Schweizerischen Fussballverband geschickt werde. Mit Schreiben vom 11. Juli 2002 – nach einem Schriftenwechsel hinsichtlich der HIV-Infektion des Klägers – habe sie G._____ informiert, dass sie – G._____ – nicht erlauben könne, dass der Internationale Freigabebeschein in die Schweiz geschickt werde (Urk. 22 S. 7). Weitere Bemühungen im Zusammenhang mit der Qualifizierung des Klägers behaupteten die Beklagten vor Vorinstanz nicht. Dementsprechend kann keine Rede davon sein, dass sich die Beklagten während langer Zeit bemüht hätten, die Qualifikation für den Spieler zu erhalten. Sodann kündigten die Beklagten nicht sofort nach Erhalt des Faxschreibens von G._____ vom 11. Juli 2002 (Urk. 24/5), sondern erst am 23. Juli 2002 (Urk. 21/7), also 12 Tage später, so dass einerseits der Kündigungsgrund der in Ferne gerückten Qualifikation des Klägers als vorgeschoben erscheint. Andererseits legten die Beklagten nicht dar, warum sie nicht bereits am 11. Juli 2002 sondern erst am 23. Juli 2002 sicher sein konnten, dass die Qualifikation des Klägers so schnell nicht möglich sein wird. Dass G._____ nicht bereit war, den Internationalen Freigabebeschein dem Schweizerischen Fussballverband zuzustellen, erfuhren sie bereits am 11. Juli 2002 und weitere diesbezüglich nötige Abklärungen oder (erfolglose) Interventionen wurden nicht behauptet. Es wurde auch nicht dargetan, dass (und warum) alleine diesbezüglich Überlegungen hätten angestellt werden müssen, die mehrere Tage in Anspruch genommen hätten, so dass das Kündigungsrecht gestützt auf die nicht mögliche Qualifikation am 23. Juli 2002 verwirkt war.

Es kann bezüglich der Dauer der Überlegungsfrist auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz (Urk. 186 S. 12) verwiesen werden. Schliesslich rechtfertigt die einstweilen noch fehlende definitive Qualifikation keine fristlose Vertragsauflösung, denn ein Spieler ist auch mit einer provisorischen Qualifikation spielberechtigt (Art. 7 Abs. 4 des Reglements bezüglich Status und Transfer von Spielern; Urk. 24/11). Schliesslich legten die Beklagten nicht dar, warum sie aufgrund des Schreibens von G. _____ vom 11. Juli 2002 damit rechnen mussten, dass der Kläger in absehbarer Zeit nicht qualifiziert würde. Gemäss Art. 6 Abs. 5 des Reglements bezüglich Status und Transfer von Spielern (Urk. 24/11) darf ein Internationaler Freigabebeschein nur dann nicht ausgestellt werden, wenn eine Vertragsstreitigkeit entstanden ist, d.h. wenn der Vertrag nicht ausgelaufen ist und kein gegenseitiges Einverständnis über eine frühzeitige Vertragsauflösung besteht. Dass solches der Fall war, behaupteten die Beklagten nicht. Sodann war es nicht an G. _____ sondern am Nationalverband von D. _____, den Freigabebeschein auszustellen (Art. 6 Abs. 1 des Reglements bezüglich Status und Transfer von Spielern, Urk. 24/11). Schliesslich haben die Beklagten das Qualifikationsgesuch von sich aus zurückgezogen. Ein wichtiger Kündigungsgrund infolge in weite Ferne gerückter Qualifikation des Klägers ist deshalb zu verneinen.

5. Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung

5.1. Hypothetischer Lohn

5.1.1. Unangefochten blieben die Ausführungen der Vorinstanz zum Fixlohn, den Spesen, dem Auto sowie der Wohnung (Urk. 185; Urk. 191/185). Der Fixlohn betrug Fr. 4'000.– brutto monatlich, der private Nutzungswert für das Auto Fr. 500.– monatlich und die Wohnung Fr. 750.– pro Monat. Da keine effektiven Spesen angefallen sind, sind die vereinbarten Fr. 1'000.– Spesen sodann Lohnbestandteil.

5.1.2. Die Vorinstanz berücksichtigte beim entgangenen Einkommen Punkte- und Einsatzprämien in Höhe von total Fr. 120'000.– (Urk. 186 S. 21 ff.). Die Beklagten bringen vor, dass der Kläger aufgrund der konkreten Gegebenheiten keinen Anspruch auf Prämien gehabt hätte oder zumindest nicht im Umfang von Fr. 120'000.– (Urk. 191/185 S. 18 ff.).

5.1.2.1. Als Hauptstandpunkt machen die Beklagten geltend, dass sie vor der Vorinstanz deutlich gemacht hätten, dass für die Mit- und Gegenspieler des Klägers eine Infektionsgefahr bestand. Weiter sei vorgetragen worden, dass der Kläger eine Bekanntmachung der HIV-Infektion an die Mitstreiter verweigert habe und die Beklagten dies zu respektieren hatten. Im Falle einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wären sie aufgrund dieser Gegebenheiten und im Hinblick auf ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber den anderen Spielern gehalten gewesen, den Kläger im Wettkampfbetrieb nicht einzusetzen. Mangels Einsatz des Klägers im Spielbetrieb wären mithin selbstverständlich keine Prämienzahlungen geschuldet gewesen (Urk. 191/185 S. 18 f.).

5.1.2.2. Die Beklagten führten vor Vorinstanz an, dass sie den Kläger aufgrund der von ihm zufolge seiner HIV-Infektion ausgehenden Ansteckungsgefahr und vor dem Hintergrund, dass seine Mit- und Gegenspieler von seinem Infekt nichts wissen durften, im Wettkampfbetrieb nicht hätten einsetzen können und damit eine Punkteberechtigung mangels Einsatz nicht bestanden hätte. Ebenso wären dem Kläger mangels Einsatz keine Einsatzprämien ausbezahlt worden (Urk. 22 S. 18 f.; Urk. 36 S. 92). Die Vorinstanz setzte sich mit diesem Standpunkt der Beklagten nicht auseinander (Urk. 186 S. 23 ff.).

5.1.2.3. Die Beklagten berufen sich auf die Unmöglichkeit der nötigen Kommunikation der HIV-Infektion des Klägers. Die Möglichkeit, der notwendigen Kommunikation hinsichtlich seiner HIV-Infektion für die Ergreifung der nötigen Massnahmen doch noch zuzustimmen, haben die Beklagten dem Kläger jedoch mit ihrer ungerechtfertigten fristlosen Vertragsauflösung vereitelt. Es muss mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass der Kläger bei korrektem Verhalten der Beklagten (vgl. Ziffer 4.3. ff. und 4.4. ff.) einer Mitteilung zugestimmt und in der Folge für die Beklagte 1 gespielt hätte. Denn für den Kläger war es für sein berufliches Fortkommen als Fußballspieler wichtig, spielen zu können. Ohne Einsätze hätte er keine Werbung für sich machen können und er wäre mit einer ungewissen Zukunft dagestanden. Sodann führen die Beklagten selber aus, dass – wenn eine entsprechende Kommunikation möglich ist – Massnahmen ergriffen werden können. Unter diesen Umständen ist unwahrscheinlich, dass die Beklagten resp. die Beklagte 1 – bei entsprechender Zustimmung zur

Kommunikation seiner HIV-Infektion – den Kläger, den sie zur Verstärkungen beigezogen haben und den sie weiterhin entlönnen müssen, nicht hätte spielen lassen. Dementsprechend können sich die Beklagten nicht darauf berufen, dass sie den Kläger nicht eingesetzt hätten.

5.1.2.4. Weiter stellen die Beklagten die von der Vorinstanz angestellte Berechnung der Prämien in Frage. Sie machen geltend, dass der Kläger unter dem Titel „Prämien“ Ansprüche von jährlich Fr. 30'000.–, somit Fr. 90'000.– für die gesamte Vertragsdauer, geltend gemacht habe. Vor diesem Hintergrund wären, wenn schon, maximal Fr. 90'000.– zu berücksichtigen gewesen und nicht – über die Forderung hinausgehend – Fr. 120'000.– (Urk. 191/185 S. 19 f.). Die Beurteilung der Vorinstanz, einen Einsatz des Klägers in der Hälfte aller möglichen Spiele als realistisch zu erachten, stellten die Beklagten – nebst dem in Ziffer 5.1.2.1. ff. abgehandelten Einwand – nicht in Frage.

5.1.2.5. Der Kläger führte demgegenüber – unter pauschalem Verweis auf seine Ausführungen in der Klageschrift sowie Replik – an, dass die Prämien weit höher als von der Vorinstanz zugesprochen seien (Urk. 191/192 S. 17). Nachdem der Kläger nicht darlegt, inwiefern die diesbezüglichen Feststellungen der Vorinstanz (Urk. 186 S. 27 ff.) nicht zutreffend sind resp. er sich mit den diesbezüglichen Entscheidungsgründen der Vorinstanz nicht auseinandersetzt, ist darauf nicht weiter einzugehen.

5.1.2.6. Es kann deshalb mit der Vorinstanz – vergl. die zutreffende Würdigung des Beweisergebnisses in Urk. 186 S. 27 ff., auf welche verwiesen werden kann – davon ausgegangen werden, dass der Kläger bei rund der Hälfte der Spiele zum Einsatz gekommen wäre und es die Beklagte 1 in den Saisons ..., ... und ... auch bei Einsätzen des Klägers nicht in den UEFA Cup oder gar in die Champions League geschafft hätte.

5.1.2.7. Die Vorinstanz hielt fest, dass es in der Saison ... Fr. 30'970.–, in der Saison ... Fr. 41'100.– und in der Saison ... Fr. 77'250.– (einschliesslich Fr. 30'000.– für den Cupsieg) an Punkteprämien zu verdienen gegeben hätte. Hinzu kämen die Einsatzprämien von Fr. 1'000.– pro Spiel und Einsatz gemäss Anhang 3 zum Arbeitsvertrag. In der Meisterschaft hätte es alleine 36 Spiele gegeben.

Hinzu kämen noch mögliche Cup-Einsätze (Urk. 186 S. 28 f.). Diese Zahlen wurden von den Parteien nicht beanstandet und ergeben sich auch aus den von den Beklagten eingereichten Prämienreglementen und Prämienabrechnungen (Urk. 80/1-8).

5.1.2.8. Auch wenn die Vorinstanz zunächst sämtliche Fakten auflistete, nahm sie in der Folge keine genaue Berechnung, sondern – zu Recht – in Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR eine Schadensschätzung vor. Gemäss Art. 42 Abs. 2 OR ist ein nicht ziffernmässig nachweisbarer Schaden nach Ermessen des Richters mit Rücksicht auf den gewöhnlichen Lauf der Dinge abzuschätzen. Die der Schadensschätzung zugrunde gelegten Feststellungen wurden von den Parteien – wie ausgeführt – nicht in Frage gestellt resp. sind nicht zu beanstanden. Wenn nun die Vorinstanz die dem Kläger entgangenen Prämien (ohne Cupsieg-Prämie) pro Jahr auf Fr. 30'000.– schätzt, ist das ausgehend von maximal möglichen Prämien von total Fr. 119'320.– (ohne Cupsieg-Prämie) zuzüglich maximalen Einsatzprämien von mindestens Fr. 108'000.– (mind. 36 Spiele pro Saison x 3 Jahre x Fr. 1'000), nicht zu beanstanden.

5.1.2.9. Weiter geht die Vorinstanz davon aus, das für die Saison ... [recte: ...] die Sonderprämie von Fr. 30'000.– für den Cupsieg am tt.mm.jjjj hinzukomme, auf die der Kläger ebenfalls Anspruch gehabt hätte, wenn man von den genannten Annahmen ausgehen würde (Urk. 186 S. 29). Weshalb sie dabei den Anspruch auf die volle Prämie bejaht, wenn sie davon ausgeht, dass der Kläger bei rund der Hälfte der Spiele zum Einsatz gekommen wäre, führt sie nicht aus. Im entsprechenden Prämienreglement wurde festgelegt, dass Spieler, die zwischen 41 und 60% aller Cupspiele bestritten haben, Fr. 18'000.– ausbezahlt erhalten, Spieler, die zwischen 61 und 80% aller Cupspiele bestritten hätten, Fr. 24'000.– und Spieler, die zwischen 81 und 100% aller Cupspiele bestritten hätten, die volle Prämie ausbezahlt erhalten (Urk. 80/5). Ausgehend davon, dass der Kläger bei rund der Hälfte der Spiele zum Einsatz gekommen wäre, ist die entgangene Cupsieg-Prämie aus der Saison ... auf Fr. 18'000.– zu schätzen.

5.1.2.10. Die Beklagten bringen vor, dass dem Kläger unter diesem Titel nicht mehr hätte zugesprochen werden dürfen, als dieser selber geltend gemacht habe (Urk. 191/185 S. 19). Der Kläger bezifferte in der Klagebegründung anlässlich der

Hauptverhandlung die dem Kläger entgangenen Prämien auf insgesamt Fr. 180'000.– (Urk. 19 S. 32). Zwar schätzte der Kläger die entgangenen Prämien in der Replik nur noch auf Fr. 30'000.– pro Jahr, dies jedoch ohne seine Klage entsprechend zu reduzieren und mit dem Hinweis, dass die Beklagte die entsprechenden Reglemente nicht beigebracht habe (Urk. 31 S. 2 und S. 93). Gemäss dem vor Vorinstanz noch zur Anwendung gelangenden § 54 Abs. 2 ZPO ZH darf das Gericht einer Partei weder mehr noch anderes zusprechen, als sie selbst verlangt, noch weniger, als der Gegner anerkannt hat. Das Gericht ist resp. war dabei zwar an die Anträge nicht jedoch an deren rechnerische Begründung gebunden. Hinsichtlich einer Klage, mit welcher die Zusprechung verschiedener auf dem gleichen Grund beruhender Schadensposten verlangt wird, ist resp. war das Gericht nur durch den insgesamt eingeklagten Betrag gebunden. Es kann deshalb für ein Schadenelement mehr und für ein anderes weniger zusprechen, solange es im ganzen nicht mehr zuspricht als eingeklagt (Frank/ Sträuli/Messmer, ZPO, § 54 N 14 f., N 17). Dementsprechend ist – nachdem die Vorinstanz im Urteil nicht mehr als eingeklagt zugesprochen hat – nicht zu beanstanden, wenn sie zusätzlich zu den jährlichen Prämien von insgesamt Fr. 30'000.– noch eine Prämie für den Cupsieg im mm.jjjj zusprach. Diese ist jedoch wie in Ziffer 5.1.2.9. hiavor ausgeführt auf Fr. 18'000.– zu reduzieren.

5.1.2.11. Wie erwähnt, setzt sich der Kläger in seiner Berufung nicht mit der Schadensschätzung der Vorinstanz auseinander. Die Begründung eines Rechtsmittels hat jedoch zu erklären, weshalb der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten unrichtig sein soll. Der Berufungskläger hat sich dementsprechend mit den Entscheidgründen auseinanderzusetzen. Wenn der Kläger ausführt, es sei notorisch bekannt, dass ein einigermaßen guter Fussballprofi in der Schweiz sicherlich mindestens Fr. 200'000.– verdienen könne (act. 185 S. 5) resp. Fussballerlöhne aus dem Schweizer Fussball einschlägig bekannt seien (act. 185 S. 8), setzt er sich mit den Ausführungen der Vorinstanz im Zusammenhang mit den Prämien, nicht auseinander und er legt damit nicht dar, weshalb die von der Vorinstanz angestellte Schätzung unrichtig sein soll. Auf das pauschale Vorbringen des Klägers hinsichtlich der Höhe der Prämien ist deshalb nicht weiter einzugehen und hat es deshalb bei den obigen Ausführungen sein Bewenden.

5.1.3. Lohnerhöhung

5.1.3.1. Die Beklagten machen geltend, dass die von der Vorinstanz getroffene Annahme hinsichtlich dem fixen Einkommen ab dem zweiten Jahr rein willkürlich erfolgt sei (Urk. 191/185 S. 20 ff.).

5.1.3.2. Die Vorinstanz führte zur Frage der Lohnerhöhung während der Vertragsdauer ein Beweisverfahren durch. Nach Würdigung von fünf Zeugenaussagen sowie der von den Beklagten edierten Verträge kam sie zum Schluss, dass es einige konkrete Anhaltspunkte dafür gebe, dass der Lohn des Klägers nicht gleich geblieben sondern erhöht worden wäre. Sämtliche Zeugen hätten bestätigt, dass Lohnerhöhungen trotz auf bestimmte Zeit abgeschlossener Verträge möglich seien. Aus den Zeugenaussagen sei sodann klar geworden, dass der Kläger vertraglich ein kleines Fixum vereinbart habe. Es sei davon auszugehen, der Kläger sei ein guter Fussballspieler gewesen, der vor dem Engagement bei der Beklagten 1 bereits bei mehreren Vereinen als Berufsfussballer gespielt habe. Nach dem Gesagten sei davon auszugehen, dass der Kläger bei der Beklagten 1 regelmässig zum Einsatz gekommen wäre, wäre der Vertrag nicht zu Unrecht fristlos aufgelöst worden. Unter diesen Annahmen sei mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, der Lohn des Klägers wäre während der ganzen Vertragsdauer von drei Jahren [recte: nicht] gleich tief geblieben. Schwierig sei zu sagen, um wie viel der Lohn des Klägers erhöht worden wäre. Gestützt auf die von den Beklagten edierten Verträge berechnete die Vorinstanz unter ausser Acht lassen von „Ausreissern“ einen durchschnittlichen fixen Monatslohn von Fr. 7'441.65 und kam zum Schluss, dass sich unter diesen Umständen die Annahme rechtfertige, der Kläger hätte ab dem zweiten Jahr ein fixes Einkommen von Fr. 7'500.– aushandeln können. Es würden somit als weiteres dem Kläger entgangenes Einkommen Fr. 3'500.– monatlich dazukommen, insgesamt also Fr. 84'000.–. Der Nachweis, dass der Fixlohn des Klägers nach einem Jahr um Fr. 100'000.– erhöht worden wäre und im dritten Jahr gar Fr. 300'000.– betragen hätte, sei nicht gelungen. Nicht nur die Zeugen hätten diese Entwicklung als nicht realistisch bezeichnet. Auch die Analyse der Lohnregelungen stütze diese Behauptung nicht (Urk. 186 S. 30 ff.).

5.1.3.3. Soweit die Beklagten einwenden, dass sie den Kläger im Spielbetrieb nicht hätten einsetzen können und dürfen (Urk. 191/185 S. 20), kann auf die Ausführungen in Ziffer 5.1.2.3. verwiesen werden.

5.1.3.4. Weiter stellten die Beklagten die Beweiswürdigung der Vorinstanz in Frage. Die Zeugenaussagen würden deutlich machen, dass Lohnerhöhungen während der Vertragslaufzeit, welche nicht bereits im Arbeitsvertrag stipuliert seien, höchstens dann üblich seien, wenn es zu einer – vorzeitigen – Vertragsverlängerung komme. Ansonsten seien Lohnerhöhungen während der Laufzeit eines Vertrages in der Fussballbranche nicht üblich. Die Vorinstanz gehe ohne jegliche Erwägung davon aus, dass es zu einer Vertragsverlängerung gekommen wäre, ansonsten würde eine Lohnerhöhung – wie gesehen – nicht zur Debatte stehen. Dem könne nun aber nicht gefolgt werden. Sie hätten vor der Vorinstanz aufgezeigt, dass eine vorzeitige Vertragsverlängerung aufgrund der HIV-Infektion des Klägers nie in Frage gekommen wäre. Es hätte selbstverständlich die latente Gefahr eines AIDS-Ausbruchs bestanden. Bei solchen Fakten hätten zweifellos nicht nur die Beklagten, sondern jeder andere Klub vor einer vorzeitigen Vertragsverlängerung abgesehen. Dieses Ergebnis werde von Zeugenseite auch bestätigt (Urk. 191/185 S. 20 ff.).

5.1.3.4.1. Der Zeuge K. _____ verneinte die Frage, ob es, wenn ein Spieler einen Dreijahresvertrag habe, üblich sei, dass sein Lohn während dieser Zeit erhöht werde. Er fügte aber an, dass es vorkomme, wenn man einen Vertrag mit einem Spieler nach zwei, drei Saisons verlängern wolle, weil er Stammspieler sei, dass man dann den Lohn erhöhe. Denn wenn der Vertrag ablaufe, könne der Spieler gratis den Verein verlassen (Prot. S. 41). Weiter erklärte er, dass der Sportchef einen Fehler machen würde, wenn es beim Fixlohn, bei dem es Differenzen geben könne, so grosse Differenzen gebe, dass dies auf die Stimmung drücke. Wenn sich herausstelle, dass er das Leistungspotenzial eines Spielers falsch geschätzt habe, sei er natürlich interessiert, den Vertrag mit ihm zu verlängern und dann gebe er ihm dann ein neues höheres Fixum (Prot. S. 44).

5.1.3.4.2. Der Zeuge L. _____ verneinte die Frage, ob es bei ihnen üblich gewesen sei, dass es während der Laufzeit eines solchen Vertrages Lohnerhöhungen gegeben habe. Weiter führte er an, wenn schon, hätten sie das immer mit der Op-

tion verbunden in dem Sinne, dass der bestehende Vertrag habe verlängert werden müssen. Wenn die Leistung gestimmt habe, habe man den Vertrag verlängert und das habe zur Erhöhung des Fixums und der Spesen geführt, aber nur bei Vertragsverlängerung. Sonst habe das nie stattgefunden. Dass dies möglicherweise schon vor Ablauf der fixen Vertragsdauer im Hinblick auf eine Verlängerung stattgefunden habe, könne er nicht verneinen. Aber so lange der Spieler die Vertragsverlängerung nicht unterschrieben gehabt habe, habe es auch keine Lohnerhöhung gegeben (Prot. S. 55 f.).

5.1.3.4.3. Der Zeuge M._____ führte auf die Frage, ob es üblich sei, dass während der Laufzeit eines Dreijahresvertrags eine Lohnerhöhung erfolge, aus, die Frage sei hypothetisch. Wenn ein befristeter Vertrag abgeschlossen werde, werde der grundsätzlich eingehalten. Es sei nicht üblich, dass es Lohnerhöhungen gegeben habe. Wenn ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werde, werde dieser auch so gelebt. Aber jetzt käme noch der spezielle Fall (Anm.: wird näher erläutert). Beim Kläger könne man sagen, dass wenn sich der Spieler so entfaltet hätte im 1. oder eventuell 2. Jahr, man eventuell versucht hätte, den Vertrag mit ihm zu anderen Konditionen zu verlängern, um im vorzeitigen Transferfall eine Transferentschädigung erhältlich machen zu können. Transferentschädigung sei dabei untechnisch gemeint. Das gebe es eigentlich nicht mehr. Eine Lohnerhöhung geben, um einen Spieler zu halten, gebe es eigentlich nicht. Für ihn wäre das eine atypische Konstellation. Entweder werde der befristet abgeschlossene Vertrag so eingehalten wie abgeschlossen oder man strebe vorzeitig eine Vertragsverlängerung an. Solche würden grundsätzlich bei Spielern ins Auge gefasst, die unter 23 Jahre alt sind. Seines Erachtens sei der Kläger dafür schon zu alt gewesen, um aus einem Vertragsauskauf noch etwas generieren zu können (Prot. S. 75 ff.).

5.1.3.4.4. Der Zeuge N._____ erklärte auf die Frage, ob es in der Fussballbranche üblich sei, dass wenn jemand einen Dreijahresvertrag habe, er während dieser Zeit eine Lohnerhöhung erhalte, dass das Verhandlungssache der Parteien sei, ob man das mache oder ob es leistungsbezogen sei und es nach so und so vielen Spielen eine Lohnerhöhung gebe. Das sei üblich, weil man ja nicht wisse, wie gut der Spieler effektiv sei. Vielfach fange man mit einem Grundsalar an und

werde nachher nach Leistung bezahlt. Im Prinzip sei ein Dreijahresvertrag abgeschlossen worden, es sei denn, man mache frühzeitig eine Verlängerung, wenn man überzeugt sei, dass der Spieler gut sei und man ihn länger behalten wolle. Es sei im Normalfall so, dass wenn man den Vertrag verlängere, nachher bessere Konditionen angeboten würden (Prot. S. 93 f.).

5.1.3.4.5. Der Zeuge O._____ führte aus, dass es zwei verschiedene Modelle gebe: Spieler, die einen Dreijahresvertrag hätten und jedes Jahr eine Lohnerhöhung bekommen würden. Die andere Variante komme vor allem bei Spielern, die man nicht kenne, zum Einsatz. Diese würden ein Probetraining absolvieren und zum Beispiel bei Meisterschaften spielen. Schiesse der Spieler dann zehn Tore, sehe man, dass er mehr Wert sei. Dann bekomme er einen höheren und längeren Vertrag. Das sei üblich im Fussball. Speziell bei Spielern, die man nicht kenne, komme es vor, dass erhöht werde (Prot. S. 136 f.). Auf die Frage, ob es nicht so sei, dass Lohnerhöhungen für die Laufdauer eines Vertrages nur in Frage kommen, wenn über eine vorzeitige Vertragsverlängerung gesprochen werde, erklärte er, er habe auch andere Modelle gesehen. Bei ... [Fussballclub] hätten sie einen Spieler unter Vertrag genommen, den sie nicht gekannt hätten. Sie hätten zunächst ein tiefes Lohnniveau gehabt und hätten den Vertrag verlängert, um ihn zufriedenzustellen und hätten entsprechend das Lohnniveau erhöht. Normal sei das richtig. Wenn man zum Beispiel einen Zweijahresvertrag mache und nach einem halben Jahr sehe, dass es sich um einen sehr guten Spieler handle, werde dieser Vertrag verlängert. Es gebe mehr Lohn. Man wolle ja den Spieler teuer verkaufen und ihn an den Club binden (Prot. S. 140).

5.1.3.4.6. Die Vorinstanz führte aus, dass sämtliche Zeugen bestätigt hätten, dass Lohnerhöhungen trotz auf bestimmte Zeit abgeschlossener Verträge möglich seien. Dabei könne es keine Rolle spielen, auf welchem Weg die Lohnerhöhung formell vorgenommen werde. Den Spieler dürfte vorwiegend interessieren, dass er mehr verdiene (Urk. 186 S. 35). Dabei lässt die Vorinstanz jedoch ausser acht, dass der Vertrag des Klägers – unbestrittenermassen – während der Vertragsdauer keine Lohnanpassung vorsah. Dieser Aspekt kann jedoch nicht einfach ausgeblendet werden. Nicht zutreffend ist die Ansicht des Klägers, dass Lohnerhöhungen (ohne Vertragsverlängerung) während der Laufzeit des Vertrags noto-

risch bekannt seien (Urk. 191/192 S. 18). Die neue Behauptung, dass die Beklagten verbandswidrig und entgegen den FIFA-Bestimmungen ihn von einem nicht lizenzierten Vermittler hätten begleiten lassen und dies eine Vertragsanpassung nach oben hätte bewirken müssen (Urk. 191/192 S. 19), ist sodann nicht zu hören (Art. 317 Abs. 1 ZPO). Die Zeugen sagten im wesentlichen übereinstimmend aus, dass eine Lohnerhöhung während eines bestehenden Vertrags in der Regel mit einer vorzeitigen Vertragsverlängerung verbunden war. Keiner bestätigte, dass Lohnerhöhungen ohne eine vorzeitige Vertragsverlängerung üblich seien. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den vom Kläger angerufenen Urkunden (Urk. 69/1-3). Keiner der Zeugen konnte sodann Aussagen dazu machen, wie sich das Vertragsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten entwickelt hätte. Die Zeugen erachteten nicht als wahrscheinlich, dass der Kläger ohne Vertragsverlängerung eine Lohnanpassung erhalten hätte. Es konnte auch keiner der Zeugen sagen, wie sich der Kläger fussballerisch gehalten hätte, insbesondere auch die Zeugen N._____ (damaliger Trainer) und O._____ (damaliger Assistenztrainer) nicht (Prot. S. 92 f., S. 95 und S. 140 f.). Dies ist verständlich, nachdem der Kläger für die Beklagte 1 kein Meisterschaftsspiel absolviert hat und er vor dem Wechsel nach P._____ rund ein Jahr nicht gespielt hatte und davor Engagements in D._____ und Q._____ hatte. Sodann kann niemand voraussehen, ob sich ein Spieler verletzt oder nicht und ob er tatsächlich ins Mannschaftsgefüge passt, was wiederum auch davon abhängt, wie sich die Mannschaft (inkl. Trainer) zusammensetzt resp. ob sich die Mannschaft (inkl. Trainer) verändert. Zwar bestätigte der Zeuge O._____, dass es sich beim Kläger um einen sehr guten Fussballer gehandelt habe (Prot. S. 136). Jedoch führte er auch aus, dass der Kläger an vielen Orten gespielt habe und bisher nie gross eingeschlagen habe (Prot. S. 138). Schliesslich erklärte er, dass er den Spieler zu kurz gesehen habe, um Aussagen dazu machen zu können, ob der Kläger an allen Spielen jeweils über die volle Dauer hätte eingesetzt werden können (Prot. S. 140).

5.1.3.4.7. Sodann gilt es zu berücksichtigen, dass der Kläger geltend machte, dass er im zweiten Jahr mindestens weitere Fr. 100'000.– und im dritten Jahr mindestens Fr. 300'000.– zuzüglich Prämien erhalten hätte. Dieser Beweis ist gescheitert. Es kann auf die zutreffende Wiedergabe der Zeugenaussage der Vorinstanz verwiesen werden. Zwar bestätigte der Zeuge K._____, dass Fussball-

spieler mehr als Fr. 300'000.– verdienen können, jedoch sind da die Prämien mit-
enthalten. Ein Fixum in dieser Grössenordnung schloss der Zeuge K._____ aus
(Prot. S. 42). Soweit der Zeuge K._____ Aussagen dazu macht, was ein Spieler
verdienen kann, wenn verpasst wird, den Vertrag rechtzeitig zu verlängern resp.
dazu, was andere Spieler bei anderen Vereinen verdienen (Prot. S. 49 f.), ist das
für die vorliegende Frage der Lohnanpassung während dem laufenden Vertrags-
verhältnis nicht relevant. Es zeigt jedoch, dass das Auslaufen eines Vertrags für
einen Spieler sehr interessant sein kann. Auch aus der Aussagen des Zeugen
M._____, dass der teuerste Spieler bei den Beklagten eventuell Fr. 600'000.–
(inkl. Prämien) verdient habe, kann der Kläger nichts zu seinen Gunsten ableiten.
Der Zeuge M._____ hielt klar fest, dass es sich hierbei um einen Weltklassespie-
ler gehandelt habe, der bereits über internationale Reputation verfügt habe, als
man ihn eingekauft habe. Die weiteren Ausführungen erfolgten klar unter der An-
nahme, dass der Kläger eine „Bombe“ geworden wäre, was er selber aber nicht
so sah resp. es sich um Annahmen handelt, wenn der Kläger nach drei Jahren zu
einem anderen Verein gewechselt hätte (Prot. S. 86 ff.). Auch der Zeuge O._____
erachtete es als sehr unwahrscheinlich, dass der Kläger bei der Beklagten ein
„Fixum“ von Fr. 300'000.– hätte erhalten können. Das sei für jeden schweizeri-
schen Klub sehr viel Geld. Seiner Ansicht nach hätte der Kläger im ersten Jahr
realistischerweise ein „Fixum“ von Fr. 8'000.– pro Monat erhalten können. Für die
weiteren Jahre wollte er keine Einschätzung wagen (Prot. S. 138 ff.). Keiner der
Zeugen bestätigte, dass Löhne in der Grössenordnung, wie sie der Kläger geltend
macht, bei den Beklagten an der Tagesordnung sind. Ebenso wenig bestätigten
die Zeugen, dass der Kläger ohne weiteres ein Einkommen wie von ihm geltend
gemacht, bei den Beklagten hätte erzielen können. Es ist aber fraglich, ob der
Kläger eine Vertragsverlängerung, die seinen Lohnvorstellungen nicht entspro-
chen hätte, akzeptiert hätte oder er unter diesen Umständen sich lieber nicht län-
ger hätte binden wollen, um danach ablösefrei zu einem besser zahlenden Verein
zu wechseln, was nicht nur die Möglichkeiten eines Wechsels erhöht sondern sich
auch auf finanzieller Ebene für einen Spieler sehr auszahlen kann.

5.1.3.4.8. Der Kläger wendet ein, dass die Vorinstanz die von ihm mit der Stel-
lungnahme zum Beweisergebnis eigereichten Urkunden nicht berücksichtigt habe
(Urk. 185 S. 8). Es ist jedoch nicht ersichtlich, inwiefern aus den Geschäftsberich-

ten 2007/2008 und 2008/2009 (Urk. 176/1-2) etwas über die Anpassung des Fixlohnes des Klägers während des laufenden Vertrags (Juli 2002 bis Juni 2005) abgeleitet werden kann. Dementsprechend hatte die Vorinstanz keine Veranlassung auf dieses Novum – womit sie auch offenlassen konnte, ob dieses rechtmässig in den Prozess eingebracht wurde (§ 115 ZPO ZH) – einzugehen. Der Vollständigkeit halber kann hier zudem noch angemerkt werden, dass die Vorinstanz ebenfalls keine Veranlassung hatte, auf die weitere neu eingereichte Urkunde (Urk. 176/3) einzugehen, nachdem sie den Anspruch des Klägers auf weiteren Schadenersatz verneint hatte.

5.1.3.4.9. Wenn schliesslich der Kläger geltend macht, dass damit auch nachgewiesen sei, dass die Vorinstanz auch hinsichtlich der Berechnung des Lohnes (unter Berücksichtigung der belegten Lohnerhöhung während der Vertragsdauer, gekoppelt mit belegten Vertragsverlängerungen!) fälschlicherweise nicht seinen Ausführungen gemäss Plädoyer und Replik gefolgt sei (Urk. 185 S. 9), setzt er sich mit der Beweiswürdigung der Vorinstanz im Zusammenhang mit der Lohnerhöhung nicht auseinander. Insofern genügt die Berufung den Begründungsanforderungen nicht (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Denn in der Berufungsschrift sind die Behauptungen bestimmt und vollständig aufzustellen. Im Rahmen der Berufungsbegründung ist darzulegen, weshalb die in der Berufungsschrift aufgeführten Berufungsanträge gestellt werden und gestützt auf welche Sachverhaltselemente und Rechtsgrundlagen sich diese Berufungsanträge rechtfertigen. Die Begründung eines Rechtsmittels hat zu erklären, weshalb der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten unrichtig sein soll. Der Berufungskläger hat sich dementsprechend mit den Entscheidungsgründen der Vorinstanz auseinanderzusetzen (Reetz/Hilber in Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., Art. 311 N 36). Dies tut der Kläger aber in keiner Weise.

5.1.3.4.10. Zusammenfassend ist dementsprechend festzuhalten, dass dem Kläger der Nachweis, dass er im zweiten und dritten Jahr eine Lohnerhöhung erhalten hätte, ebenso misslang wie der Nachweis, dass er im zweiten und dritten Jahr mindestens weitere Fr. 100'000.– (d.h. rund Fr. 12'000.– Fixlohn pro Monat) resp. mindestens Fr. 300'000.– zuzüglich Prämien als Lohn erhalten hätte (Urk. 53

S. 3). Dementsprechend ist für den massgeblichen Lohn keine Lohnerhöhung zu berücksichtigen.

5.1.4. Erfolgte Zahlungen

5.1.4.1. Die Beklagten bemängeln, dass die Vorinstanz die von ihnen unbestrittenermassen ausbezahlten Fr. 6'000.– nicht angerechnet hat (Urk. 191/185 S. 23 f.).

5.1.4.2. Die Vorinstanz führte aus, dass die bezahlten Fr. 6'000.– genau dem Handgeld entsprechen würde, auf das der Kläger gemäss Vertrag Anspruch gehabt habe. Da dieses Handgeld vom Kläger nicht eingeklagt worden sei, gebe es auch nichts anzurechnen (Urk. 185 S. 38).

5.1.4.3. Die Beklagten machten vor Vorinstanz geltend, dass dem Kläger bis anhin Fr. 6'000.– ausbezahlt worden seien, welche in jeglicher Hinsicht anzurechnen wären (Urk. 22 S. 19). Der Kläger bestritt diese Darstellung der Beklagten in der Replik nicht (Urk. 31 S. 94). Insbesondere behauptete der Kläger auch nicht, dass die bezahlten Fr. 6'000.– dem – nicht eingeklagten resp. bei der Berechnung der eingeklagten Entschädigung unberücksichtigt gelassenen – Handgeld entsprechen würden.

5.1.4.4. Dementsprechend sind die von den Beklagten unbestrittenermassen geleisteten Fr. 6'000.– in Anrechnung zu bringen.

5.2. Weiterer Schaden

5.2.1. Der Kläger macht geltend, dass die Vorinstanz hinsichtlich des weiteren Schadens in mehrfacher tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht fehlgehe (Urk. 185 S. 4).

5.2.2. Die Vorinstanz führte aus, dass ein über den hypothetischen Verdienst während der vereinbarten Vertragsdauer hinausgehender Schaden, welcher sich während oder nach der Vertragsdauer verwirklicht, sich auf die allgemeinen Grundsätze zu stützen habe. Vorliegend komme nur eine Haftung gemäss Art. 55 Abs. 2 ZGB i.V.m. Art. 41 OR in Betracht. Die Haftung gemäss Art. 55 Abs. 2 ZGB i.V.m. Art. 41 OR trete ein, wenn ein Schaden vorliege, der durch eine Person als

faktisches Organ widerrechtlich und schuldhaft verursacht worden sei und zudem ein adäquater Kausalzusammenhang zwischen dem Schaden und dem rechtswidrigen Verhalten vorliege. Fehle es an einer dieser Voraussetzungen, falle eine Haftung der Beklagten ausser Betracht. Die Vorinstanz prüfte in der Folge das Vorliegen einer widerrechtlichen Handlung und kam zum Schluss, dass dem Kläger der Beweis, dass die Beklagten resp. eines ihrer faktischen Organe dem FC R. _____ und dem FC S. _____ die HIV-Infektion des Klägers mitgeteilt hätten und dass die Beklagten damit seine Anstellung beim FC R. _____ und FC S. _____ hätten verhindern wollen, nicht gelungen sei (Urk. 186 S. 39 ff.).

5.2.3. Der Kläger bestreitet nicht, dass er vor Vorinstanz in erster Linie vorgebracht hatte, dass die Beklagten ihm durch ihr Verhalten, insbesondere die Mitteilung der Immunschwäche an Dritte, widerrechtlich einen enormen Schaden angerichtet hätten, indem sie eine Arbeitstätigkeit in der Schweiz, beim FC R. _____ und beim FC S. _____, sowie im Ausland verhindert und so seine Fussballkarriere ruiniert hätten (Urk. 186 S. 38; Urk. 19 S. 25, S. 31, S. 34 f., S. 41).

5.2.3.1. Der Kläger bemängelt, dass er nach Auffassung der Vorinstanz den Beweis für seine Behauptungen nicht erbracht habe (Urk. 185 S. 4). Entgegen dem Standpunkt des Klägers genügt der Umstand der fristlosen Entlassung und die Aussage des Zeugen L. _____, dass er gesagt habe, sie sollten den Spieler ärztlich untersuchen lassen (Prot. S. 63 f.), nicht, um den Beweis zu erbringen, dass die Beklagten resp. eines ihrer faktischen Organe dem FC R. _____ und dem FC S. _____ die HIV-Infektion des Klägers mitgeteilt hätten und sie damit das Fortkommen des Klägers verhindert haben. Nicht zu hören ist der Kläger mit seinen Vorbringen, dass das gesamte Verhalten der Organe der Beklagten, die Vornahme und der Missbrauch von geschützten Daten, Schikanierung, Lohnverweigerung, Ausschaffung, belegen würden, dass die Beklagten stets alles unternommen hätten, dass dem Kläger alle Türen versperrt blieben (Urk. 185 S. 4 f.), nachdem er nicht darlegt, dass er diese Behauptungen bereits vor Vorinstanz in den Prozess eingebracht hatte und er insbesondere mit diesen Behauptungen zu pauschal blieb. Zudem verkennt der Kläger, dass er für den weiteren Schadenersatz eine Persönlichkeitsverletzung nachzuweisen hat, die über jene wegen ungerechtfertigter Entlassung hinausgeht oder die Verletzung einer anderen, nicht aus

Art. 328 OR folgenden Vertragspflicht (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337c N 4) resp. eine widerrechtliche Handlung.

5.2.3.2. Eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung durch die Vorinstanz ist deshalb zu verneinen. Der Beweis, dass die Beklagten resp. eines ihrer faktischen Organe dem FC R. _____ und dem FC S. _____ die HIV-Infektion des Klägers mitgeteilt haben, ist dem Kläger nicht gelungen. Es kann auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden.

5.2.4. Weiter bringt der Kläger vor, dass die Vorinstanz verkannt habe, dass der Kläger in seiner Replik auf den Umstand und die Tatsache verwiesen habe, dass der Präsident der Beklagten im ...-Interview vom tt.mm.jjjj festgehalten habe, dass es beim Kläger um eine Krankengeschichte handle, wozu er nichts weiter sagen dürfe (Urk. 185 S. 5).

5.2.4.1. Vor Vorinstanz brachte der Kläger vor, dass die Beklagten mit dieser Äusserung beigetragen hätten, dass der Kläger in Europa sicherlich keinen Verein mehr finden werde. Es sei europaweit notorisch bekannt, dass die Vereinsmanager jeweils die massgebenden Zeitungen durchhackern, um sportlich jeweils auf dem aktuellen Stand zu sein. Bei der von L. _____ gemachten Äusserung sei es logisch, dass es sich um HIV handle (Urk. 31 S. 26).

5.2.4.2. Die – stillschweigend – vertretene Ansicht der Vorinstanz, dass auf die pauschale Behauptung des Klägers nicht weiter einzugehen ist, ist nicht zu beanstanden. Die Aussage von L. _____ erfolgte erst rund zwei Jahre nach der Vertragsbeendigung, weshalb sich nicht per se ergibt, dass diese Aussage für den Kläger schädigend war. Inwiefern diese Aussage dem Kläger konkret geschadet haben soll resp. welche konkreten Interessenten aufgrund dieser Aussage von einer Kontaktaufnahme mit dem Kläger Abstand genommen haben, legte der Kläger nicht dar. Schliesslich kann aus dem Umstand, dass L. _____ im ...-Interview vom tt.mm.jjjj erklärte, dass es sich um eine Krankengeschichte handle, wozu er nichts weiter sagen dürfe, nicht geschlossen werden, dass die Beklagten bei jeder erdenklichen Möglichkeit die Krankheit des Klägers vorgebracht hätten, und ist damit eine widerrechtliche Handlung seitens der Beklagten nicht dargetan.

5.2.5. Sodann bringt der Kläger vor, dass die Vorinstanz nicht berücksichtige, dass der Kläger behauptet habe, dass sein Vertrag, bei guten Leistungen nach Abschluss des dreijährigen Vertrags bei den Beklagten, um mindestens sechs weitere Jahre verlängert worden wäre bzw. dass er dannzumal sicherlich noch weitere sechs Jahre dort gespielt hätte, was von den Beklagten nicht bestritten worden sei (Urk. 185 S. 5 f.).

5.2.5.1. Vor der Vorinstanz brachte der Kläger vor, wäre das Arbeitsverhältnis nicht widerrechtlich aufgelöst worden und hätte er während dreier Jahren hervorragende Spiele und viele Tore geschossen (wie von den Beklagten selber prophezeit), so hätten die Beklagten diesen Arbeitsvertrag ohnehin um weitere, etliche Jahre (mind. 6) verlängert (Urk. 31 S. 49). Entgegen der Ansicht des Klägers haben die Beklagten diese Behauptung sehr wohl bestritten, wenn sie ausführen, dass es sich bei der behaupteten Vertragsverlängerung um eine nicht erwiesene und bestrittene Hypothese handle (Urk. 36 S. 51). Sodann haben sie auch geltend gemacht, dass eine künftige Lohnerhöhung, eine lukrative Vertragsverlängerung oder ein Auslandstransfer reine Hypothesen seien, die nicht in Erfüllung gegangen wären (Urk. 36 S. 50). Auch die Behauptung des Klägers, dass er bei einem dreijährigen Einsatz bei den Beklagten mit guten Leistungen und vielen Toren selbstverständlich von den Beklagten selber einen neuen Vertrag vorgelegt bekommen hätte (Urk. 31 S. 53), wurde von den Beklagten bestritten. So führten sie aus, dass sie von einer Vertragsverlängerung abgesehen hätten (Urk. 36 S. 55). Somit haben die Beklagten eine Weiterbeschäftigung des Klägers nach Ablauf der Vertragsdauer bestritten.

5.2.5.2. Sodann kann auf die Ausführungen in Ziffer 5.1.3.4. ff. verwiesen werden. Der Nachweis, dass die Beklagten den Vertrag mit dem Kläger nach Ablauf der dreijährigen Vertragsdauer verlängert hätten, gelang dem Kläger nicht.

5.2.5.3. Dementsprechend ist der Schadensposten nicht für weitere mindestens sechs Jahre Vertragsdauer ausgewiesen.

5.2.6. Entgegen der Ansicht des Klägers belegt sodann der Umstand, dass der Kläger nicht einmal zu medizinischen Tests beim FC R. _____ oder beim FC S. _____ eingeladen wurde, nicht, dass L. _____ eben die Erkrankung genau mit-

geteilt haben muss (Urk. 185 S. 6). Im Übrigen kann auf die zutreffende Beweiswürdigung der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 186 S. 40 ff.). Der Beweis, dass die Beklagten resp. eines ihrer faktischen Organe dem FC R._____ und dem FC S._____ die HIV-Infektion des Klägers mitgeteilt hat und die Beklagten damit seine Anstellung beim FC R._____ und FC S._____ hätten verhindern wollen, gelang dem Kläger nicht. Das Beweisergebnis führt nicht zu dieser Überzeugung.

5.2.7. Schliesslich macht der Kläger geltend, dass die Vorinstanz verkenne, dass nebst einer Verhinderung der Weiterbeschäftigung bei einem neuen Club auch massgebend sei, dass die Beklagten ihre arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht und die Persönlichkeitsrechte des Berufungsführers verletzt hätten. Dies in doppelter Hinsicht. Die Beklagten hätten nämlich nie einen HIV-Test vornehmen dürfen und einen solch widerrechtlichen Akt auch nie nutzen dürfen. Wäre aber kein HIV-Test getätigt worden, wäre er zweifelsohne als Stammspieler eingesetzt worden und wenn er nach Ablauf der Vertragsdauer keinen Wechsel angestrebt hätte, so hätte er mindestens noch sechs weitere Jahre bei den Beklagten unter Vertrag gestanden. Abgesehen davon hätten Drittvereine bei guten Leistungen über alles hinweg gesehen. Damit sei erneut belegt, dass entgegen der Auffassung der Vorinstanz der adäquate Kausalzusammenhang zwischen dem Verhalten der Beklagten und dem weiteren Schaden klar gegeben sei. Hätten nämlich die Beklagten nicht widerrechtlich einen HIV-Test gemacht oder das widerrechtliche Ergebnis verwertet, hätte es nie Diskussionen gegeben, ob der Vertrag aufgelöst werde, und wäre er eingesetzt worden. Er hätte als guter Spieler einen Stammsplatz gehabt, hätte sich so präsentieren können und wäre somit nach Ablauf des Vertrages entweder dort geblieben oder aber er hätte einen Wechsel tätigen können. Somit sei die Kausalkette gegeben, unabhängig vom Umstand, ob die Verhinderung von Vertragsunterzeichnungen durch die Beklagten belegt sei oder nicht. Kausal sei vorliegend aber auch die fristlose Kündigung und das Ausbleiben des Salärs gewesen (Urk. 185 S. 6 f.).

5.2.7.1. Soweit sich der Kläger darauf beruft, dass er, wenn es nicht zur fristlosen Entlassung gekommen wäre, sich hätte auf dem Fussballplatz präsentieren können, lässt er ausser acht, dass aus der fristlosen Kündigung allein keinen über Art. 337c Abs. 3 OR hinausgehenden Schadenersatz geltend gemacht werden

kann (BGE 135 III 405). Art. 337c OR regelt die finanziellen Folgen einer un gerechtfertigten fristlosen Entlassung abschliessend. Demzufolge vermögen die fristlose Kündigung und das Ausbleiben des Lohnes keine Haftbarkeit der Beklagten für weiteren Schaden zu begründen.

5.2.7.2. Zwar sind allgemeine Datenerhebungen über den HIV-Status, soweit die Arbeitsstelle nicht zu einem erhöhten Infektionsrisiko für Drittpersonen führt, nach Art. 328b OR unzulässig und stellen sie eine Verletzung der Fürsorgepflicht dar (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 328b N 19). Zwischen einem haftungsbegründenden Umstand und dem Schaden, dessen Ersatz verlangt wird, muss als Haftungsvoraussetzung das Verhältnis von Ursache und Wirkung bestehen (Kausalzusammenhang). Nach der Adäquanztheorie wird nur eine Ursache als haftungsbegründend angesehen, die nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und den Erfahrungen des Lebens geeignet ist, einen Erfolg wie den eingetretenen herbeizuführen oder mindestens zu begünstigen (BSK OR I-Heierli/Schnyder, Art. 41 N 14 ff.). Die unberechtigte Vornahme eines AIDS-Tests ist für sich allein aber nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und den Erfahrungen des Lebens nicht geeignet einen Lohnausfall mangels neuer Arbeitsstelle resp. die Verhinderung einer neuen Anstellung zu begünstigen.

5.2.7.3. Der Beweis, dass die Beklagten mit dem Kläger das Vertragsverhältnis (ohne AIDS-Test) nach Ablauf der dreijährigen Vertragsdauer verlängert hätten, gelang dem Kläger nicht (vgl. Ziff. 5.1.3.4. ff.). Dementsprechend ist auch der Kausalzusammenhang zwischen dem vorgenommenen AIDS-Test und einer fehlenden Vertragsverlängerung zu verneinen.

5.2.8. Weitere konkrete widerrechtliche Handlungen oder Vertragsverletzungen macht der Kläger vor der Vorinstanz – und auch im Berufungsverfahren – nicht geltend.

5.2.9. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Voraussetzungen für weiteren Schadenersatz einerseits mangels Widerrechtlichkeit andererseits mangels Kausalität zu verneinen sind und dem Kläger dementsprechend kein Anspruch auf über Art. 337c Abs. 3 OR hinausgehenden Schadenersatz zusteht.

5.3. Schadensminderung zufolge anderweitig erzielten Einkommens

5.3.1. Die Beklagten bringen vor, dass der Kläger angegeben habe, vereinzelt Handwerksarbeiten in T. _____ erledigt zu haben, für die er monatlich jedoch keine Fr. 100.– habe generieren können. Es sei mithin offenkundig, dass der Kläger ein Ersatzeinkommen erzielt habe, wenn dieses betragsmässig auch sehr bescheiden ausgefallen sei. Vor diesem Hintergrund sei es nicht nachvollziehbar, wieso die Vorinstanz dieses Ersatzeinkommen im Lichte von Art. 337c Abs. 2 OR nicht berücksichtigt habe. Es sei ihnen der Beweis auferlegt worden, dass der Kläger in T. _____ mehr als Fr. 100.– pro Monat verdient habe. Es verstehe sich von selbst, dass es ihnen nicht möglich gewesen sei, diesbezüglich einen strikten Beweis zu führen. Hierfür hätten sie ansonsten umfangreiche Abklärungen in T. _____ in die Wege leiten müssen. Entsprechend wäre das Gericht gehalten gewesen zu prüfen, ob die diesbezüglichen Ausführungen des Klägers nachvollziehbar glaubhaft erscheinen oder nicht. Aus den Ausführungen des Klägers, dass er nun (im Jahre 2011) eine Fussballtrainerausbildung durchlaufe, weil man damit mehr Geld verdienen könne als mit anderen Abschlüssen, lasse sich ableiten, dass der Kläger diese Ausbildung ohne weiteres zu einem viel früheren Zeitpunkt bzw. bereits während der eigentlichen Vertragsdauer mit den Beklagten hätte absolvieren und dannzumal bereits ein höheres Einkommen als die vorgebrachten Fr. 100.– hätte generieren können. Nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und allgemeiner Lebenserfahrungen sei es weder vorstellbar noch nachvollziehbar, dass der Kläger über mehrere Jahre hinweg monatliche Aufwendungen von ca. \$ 670.– gehabt habe, jedoch jeweils nur unter Fr. 100.– pro Monat verdient haben soll. Dies lasse erkennen und dürfe und müsse beweismässig genügen, dass der Kläger in T. _____ mehr als Fr. 100.– verdient habe. Es dürfte sich um mindestens Fr. 500.– monatlich gehandelt haben. Im Lichte von Art. 337c Abs. 2 OR seien mithin Fr. 18'000.– (36 x Fr. 500.–) zu berücksichtigen (act. 191/185 S. 24 ff.)

5.3.2. Gemäss Art. 337c Abs. 2 OR muss sich der Arbeitnehmer anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. Hinsichtlich der Beweislast kann auf die zutreffenden Ausführungen der Vor-

instanz verwiesen werden. Anzuführen bleibt, dass ein hypothetisches Ersatz Einkommen nur zu berücksichtigen ist, wenn der Arbeitnehmer absichtlich den Antritt einer neuen Stelle versäumt. Das ist gegeben, wenn ein Arbeitnehmer eine angebotene gute Stelle ablehnt und bei grosser Passivität. Sodann muss der Arbeitnehmer nur eine zumutbare Stelle antreten, die seiner Ausbildung, Erfahrung, beruflichen und sozialen Stellung, berechtigten Salärerwartungen und seinem Alter unter Berücksichtigung der Situation auf dem Arbeitsmarkt und der Dauer der Stellenlosigkeit adäquat ist (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337c N 7).

5.3.3. Vorab ist festzuhalten, dass dem Kläger – auch mit seiner HIV-Erkrankung – zuzugestehen ist, weiterhin als Fussballer arbeiten zu wollen. Er war demnach nicht verpflichtet, in T. _____ als Handwerker tätig zu sein. Ein diesbezüglich nicht erzielt Einkommen ist dem Kläger nicht als hypothetisches Einkommen anzurechnen. Soweit die Beklagten geltend machen, dass der Kläger eine Trainerausbildung hätte absolvieren können, erfolgen diese Vorbringen sowohl verspätet als auch zu pauschal. So wird seitens der Beklagten nicht dargetan, wie lange so eine Ausbildung gedauert hätte und ab wann der Kläger dann wo welchen Lohn hätte erzielen können. Und schliesslich sei angemerkt, dass der Kläger nicht verpflichtet gewesen ist, sofort eine Trainerausbildung in Angriff zu nehmen, denn wie bereits erwähnt, durfte der Kläger – trotz seiner HIV-Erkrankung – sich zunächst auf die Suche nach einer neuen Stelle als Fussballer beschränken.

5.3.4. Sodann bringen die Beklagten nicht mehr vor, dass der Kläger seit Januar 2005 wieder Profifussball spiele. Dass ihnen der diesbezügliche Beweis nicht gelungen ist resp. dass dies nicht den Tatsachen entspricht, wird von ihnen nicht in Frage gestellt. Ebenso machen sie – zu Recht – nicht mehr geltend, dass der Kläger sich zu wenig bemüht habe, eine neue Stelle als Fussballer zu finden.

5.3.5. Dementsprechend bleibt zu prüfen, ob und in welcher Höhe der Kläger vom 24. Juli 2002 bis 30. Juni 2005 tatsächlich ein Einkommen erzielte. Die Beklagten bemängeln die diesbezügliche Beweiswürdigung der Vorinstanz.

5.3.6. Den Beklagten wurde der Beweis auferlegt, dass der Kläger in T. _____ mehr als Fr. 100.– netto pro Monat verdient habe (act. 62). Die Beklagten beriefen sich als Beweismittel auf die persönliche Befragung des Klägers und die Befra-

gung der Organe der Arbeitgeber des Klägers nach dem 23. Juli 2002, welche durch diesen bekannt zu geben seien (act. 70 S. 3). In der Berufungsschrift machen sie geltend, dass es sich von selbst verstehe, dass es ihnen nicht möglich gewesen sei, den strikten Beweis zu führen (act. 191/185 S. 25). Ist der strikte Beweis nicht möglich, muss mit Indizien und Hypothesen gearbeitet werden. Hypothesen hatten die Beklagten in ihren Rechtsschriften keine aufgestellt. Nachdem die Vorinstanz die pauschal gehaltene Behauptung der Beklagten dennoch zum Beweis verstellt hatte, wäre es den Beklagten offen gestanden, in der Beweisantretungsschrift Indizien für ihre Behauptung mit entsprechender Beweismittelnennung vorzubringen. Denn es war unter der zürcherischen Zivilprozessordnung feststehende Rechtsprechung, dass der Beweisführer in der Beweiseingabe Unterbeweissätze formulieren kann, wobei auch neu indizierende Tatsachen vorgebracht werden dürfen (Frank/Sträuli/Messmer, ZPO Kommentar, N 4 Zu §§ 137). Dies haben sie jedoch nicht getan.

5.3.7. Nach dem bundesrechtlichen Regelbeweismass gilt ein Beweis als erbracht, wenn das Gericht von der Richtigkeit einer Sachbehauptung so überzeugt ist, dass allfällige Zweifel als unerheblich erscheinen. Ausnahmen von diesem Regelbeweismass der vollen Überzeugung nach objektiven Gesichtspunkten ergeben sich einerseits aus dem Gesetz und sind andererseits durch Rechtsprechung und Lehre herausgearbeitet worden. Danach wird insbesondere eine überwiegende Wahrscheinlichkeit als ausreichend betrachtet, wo ein strikter Beweis nicht nur im Einzelfall, sondern der Natur der Sache nach nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Nach dem Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit gilt ein Beweis als erbracht, wenn für die Richtigkeit der Sachbehauptung nach objektiven Gesichtspunkten derart gewichtige Gründe sprechen, dass andere denkbare Möglichkeiten vernünftigerweise nicht massgeblich in Betracht fallen (Bger-Urteil 4C.222/2004 vom 14. September 2004 E. 2 mit weiteren Verweisen). Selbst wenn die Vorinstanz zum Schluss gekommen wäre, dass die Ausführungen des Klägers nicht glaubhaft sind, drängt sich aus dessen Ausführungen nicht zwingend auf, dass er mindestens Fr. 500.– bis Fr. 600.– verdient haben muss. Zumal dies von der Beklagten bis zur Stellungnahme zum Beweisergebnis so nie behauptet wurde. Der Kläger führte zwar aus, dass er \$ 500.– bis 600.– pro Monat zum Leben brauche (Prot. S. 164), jedoch erklärte er auch, dass er für die Miete ein Darlehen

aufgenommen habe und dass auch seine Frau arbeite (Prot. S. 164 f.). Nachdem sodann notorisch ist, dass die Arbeitsmarktsituation in T._____ sehr schlecht ist und weitere Indizien dafür fehlen, dass der Kläger einer regelmässigen Erwerbstätigkeit nachgegangen sein muss, ist die Würdigung der Vorinstanz, dass den Beklagten der Beweis misslungen sei, nicht zu beanstanden.

5.3.8. Der Kläger führte aus, dass er vereinzelte Handwerksarbeiten in T._____ erledigt habe, für die er jedoch monatlich keine Fr. 100.– habe generieren können. Bei diesen Teilzeitarbeiten handle es sich um keinen regelmässigen Lohn. Die Arbeitslosenquote in T._____ sei sehr hoch (act. 31 S. 94). Nachdem es der Kläger unterlassen hat, den erzielten Lohn konkret darzutun und er mit seinen pauschalen Vorbringen seiner Substanziierungspflicht nicht genügend nachkommt, sind ihm die von ihm geltend gemachten Fr. 100.– pro Monat als Einkommen anzurechnen. Nicht relevant ist dabei, dass dieser Lohn nicht einmal für die Deckung des Bedarfs gereicht habe (Urk. 31 S. 94). Sodann ist die Behauptung im Beweisverfahren, dass er gar kein Einkommen erzielt habe, verspätet erfolgt und daher nicht zu hören (§ 115 ZPO ZH). Dementsprechend ist dem Kläger ein Einkommen von Fr. 3'500.– anzurechnen (35 Monate [Rückkehr nach T._____ unbekannt, jedoch frühestens Ende Juli] x Fr. 100.–).

5.4. Schadensminderung wegen tieferen Lebenskosten

5.4.1. Die Vorinstanz verneinte einen Abzug wegen angeblich tieferer Lebenshaltungskosten mangels genügender Behauptung (Urk. 186 S. 54 f.).

5.4.2. Die Beklagten bringen vor, dass dem Schluss des Arbeitsgerichts, dass mangels genügender Behauptung wegen angeblich tiefen Lebenshaltungskosten keine Abzüge vorzunehmen seien, zu widersprechen sei. Es sei ihnen von der Vorinstanz zu unrecht vorgeworfen worden, sie hätten trotz Substanziierungshinweis nicht ansatzweise dargelegt, wie hoch die Lebenshaltungskosten in der Schweiz und T._____ effektiv gewesen seien. Selbstverständlich seien sie nicht in der Lage, die effektiven Lebenshaltungskosten des Klägers in der Schweiz und in T._____, wo der Kläger tatsächlich lebte, aufzuzeigen. In der Schweiz habe der Kläger mit Ausnahme von ein paar wenigen Wochen überhaupt nicht gelebt. Über die effektiven Lebenskosten des Klägers in T._____ hätte selbstverständlich nur

der Kläger selbst Auskunft geben können. Vor diesem Hintergrund seien sie geradezu gezwungen gewesen, sich bezüglich der unterschiedlichen Lebenshaltungskosten in der Schweiz und T. _____ auf anderweitig vorhandenes Datenmaterial abzustützen. Die von ihnen eingereichte Studie zeige auf, dass das Preisniveau bzw. die Lebenshaltungskosten in U. _____ [Stadt in T. _____] im Jahre 2003 um 50% tiefer gelegen seien als in P. _____. Aufgrund dieser in Prozenten zum Ausdruck gebrachten tieferen Lebenshaltungskosten, welche beim Kläger offensichtlich auf der Ausgabenseite entsprechende Einsparungen bewirkt hätten, wäre es folgerichtig und angemessen gewesen, im Rahmen des Ermessens eine Einkommensreduktion – von ungefähr 50% des dem Kläger unter der Annahme einer ungerechtfertigten Vertragsauflösung anfallenden Lohnanspruchs – festzusetzen (Urk. 191/185 S. 26 f.).

5.4.3. Der Kläger muss sich anrechnen lassen, was er an Auslagen erspart hat (Art. 337c Abs. 2 OR). Die Beweislast für allfällige Einsparungen liegt bei den Beklagten (Streiff/von Kanel/Rudolph, a.a.O., Art. 337c N 6). Die Beklagten berufen sich auf einen Beweisnotstand. Den Beklagten ist zuzustimmen, dass sie nicht in der Lage sind, konkrete Behauptungen zu den konkreten Kosten des Klägers insbesondere in T. _____ vorzubringen. Jedoch wäre den Beklagten – gestützt auf die allgemeine Lebenserfahrung – durchaus zuzumuten gewesen, Behauptungen zu den dem Kläger in der Schweiz angefallenen Lebenskosten (Miete, Auslagen für Nahrungsmittel und Kleidung etc.) aufzustellen. In der Folge wäre es dann am Kläger gewesen, diese Behauptungen konkret zu bestreiten. Die Beklagten wurden denn auch aufgefordert, darzutun, wie hoch die Lebenskosten des Klägers in der Schweiz waren (Urk. 46). Hinsichtlich der Lebenskosten in T. _____ können sich die Beklagten durchaus auf die UBS-Studie Preise und Löhne beziehen. Jedoch wäre ihnen auch bezüglich der Lebenskosten in T. _____ zuzumuten gewesen – anhand den Preisvergleichen dieser Studie für die einzelnen Gruppen wie Nahrungsmittel, Bekleidung, Wohnen etc. – konkrete Behauptungen aufzustellen und aus dem Vergleich der so ermittelten Lebenskosten eine Einsparung zahlenmässig zu behaupten. Auch diesbezüglich wäre es in der Folge Aufgabe des Klägers gewesen, diese Behauptungen substantiiert zu bestreiten. Fehlen aber Angaben zu den Lebenskosten in der Schweiz (= 100%), ist das Gericht nicht in der Lage, diese um 50% zu reduzieren. Sodann ist es nicht Aufgabe des Gerichts, die

Lebenskosten des Klägers in der Schweiz von sich aus abzuklären oder diesbezüglich Mutmassungen anzustellen. Es ist aufgrund der tieferen Lebenshaltungskosten in T._____ auch nicht einfach das Einkommen entsprechend zu reduzieren, sondern es sind die aufgrund des Wohnortwechsels erzielten Einsparungen aufgrund tieferer Kosten zu berücksichtigen, was – wie die Vorinstanz zutreffend ausgeführt hat (Urk. 186 S. 54) – nicht zum gleichen Resultat führt resp. nicht dasselbe ist.

5.4.4. Die Beklagten wurden mit Verfügung vom 18. April 2006 aufgefordert, die Lebenskosten des Klägers in der Schweiz und T._____ zu substantzieren (Urk. 46). Die Beklagten beschränkten sich auch nach dieser Aufforderung darauf zu behaupten, dass es eine notorische Tatsache sei, dass die Lebenshaltungskosten in der Schweiz im weltweiten Vergleich sehr hoch seien. Vergleiche man die Lebenshaltungskosten zwischen P._____ (Schweiz) und U._____ (T._____), so werde ersichtlich, dass die Lebenshaltungskosten in U._____ unter Berücksichtigung der Mietpreise um 50% tiefer liegen würden als in P._____. Weiter machten sie geltend, dass die um 50% tieferen Lebenskosten in U._____ gegenüber P._____ zu entsprechenden Einsparungen führen würden, welche zu berücksichtigen wären (Urk. 54 S. 1). Mit diesen Vorbringen genügten die Beklagten ihrer Behauptungslast nicht, weshalb die Vorinstanz zu recht davon ausging, dass Einsparungen aufgrund tieferen Lebenskosten unberücksichtigt zu bleiben haben, da solche nicht genügend behauptet worden sind.

5.4.5. Art. 337c Abs. 2 OR bestimmt abschliessend die anrechenbaren Beiträge (BGE 120 II 243). Mangels genügend konkreter Behauptungen seitens der Beklagten sind keine Abzüge aufgrund tieferer Lebenskosten vorzunehmen.

5.5. Pönale

5.5.1. Die Beklagten bringen vor, dass die Vorinstanz die Strafwürdigkeit als recht hoch einstufte, jedoch jegliche Begründung für diese Einstufung fehle. Es würde eine Verletzung der Begründungspflicht vorliegen. Weiter bringe sie vor, dass die Kündigung materiell gesehen auch rechtsmissbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR gewesen sei, was ebenfalls nicht weiter begründet werde. Auch die Annahme, dass die Vertragsauflösung den Kläger in einem wahrscheinlich

kariereentscheidenden Zeitpunkt getroffen habe, werde von der Vorinstanz nicht begründet (Urk. 191/185 S. 28 f.).

5.5.1.1. Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör ergibt sich der Anspruch auf Begründung des gerichtlichen Entscheids. Die Urteilsbegründung muss so abgefasst sein, dass sich die vom Entscheid betroffenen Parteien über die Tragweite des Entscheids und über allfällige Anfechtungsmöglichkeiten ein Bild machen können, damit sie die Möglichkeit haben, die Sache in voller Kenntnis um die Entscheidungsgründe an die obere Instanz weiterzuziehen (Sutter-Somm/Chavalier in Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., Art. 53 N 13 f.). Der Betroffene soll ersehen können, dass seine Vorbringen tatsächlich gehört, sorgfältig und ernsthaft geprüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt wurden. Aus der Begründung müssen sich allerdings nur die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte ergeben; es ist nicht nötig, dass sich der Richter ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung und mit jedem rechtlichen Argument auseinandersetzt, sondern es genügt, wenn sich aus den Erwägungen ergibt, welche Vorbringen als begründet und welche – allenfalls stillschweigend – als unbegründet betrachtet worden sind (BGE 119 Ia 269 E d; BGE 112 Ia 109 E 2b, je mit Hinweisen; ferner G. Müller in: Kommentar BV, Überarbeitung 1995, Art. 4 Rz. 112-114 und Sutter-Somm/Chevalier in Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., Art. 53 N 13 f.).

5.5.1.2. Die Verletzung des Grundrechts des rechtlichen Gehörs kann dann vor der Rechtsmittelinstanz geheilt werden, wenn die Verletzung des rechtlichen Gehörs nicht gravierend ist und die Rechtsmittelinstanz die gleiche Kognition in Tat- und Rechtsfragen hat wie die Vorinstanz. Ausserdem muss der Betroffene über die gleichen Mitwirkungsrechte verfügen wie vor Vorinstanz (Sutter-Somm/Chavalier in Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., Art. 53 N 26; BGE 133 I 201).

5.5.1.3. Vorliegend wurden von der Vorinstanz – in Ausübung des richterlichen Ermessens – verschiedene Umstände aufgeführt, die sie bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt haben, ohne jedoch weiter auf diese Umstände einzugehen. Dieser Mangel kann im Berufungsverfahren geheilt werden, nachdem der Entscheid der Vorinstanz vollumfänglich und frei überprüft werden kann und eine

Stellungnahme der Beklagten zu den ihnen angelasteten Umstände und deren Widerlegung durchaus möglich ist, geht es doch in erster Linie um die Würdigung von deren Verhalten resp. der Situation des Klägers. Nicht zutreffend ist sodann, dass sich aus dem Entscheid nicht ergebe, warum die Vorinstanz davon ausging, dass die Kündigung auch missbräuchlich gewesen sein dürfte. So haben sich die Beklagten als Grund selber auf die HIV-Infektion des Klägers berufen, so dass der Verweis der Vorinstanz auf Art. 336 Abs. 1 lit. a OR nicht anders verstanden werden kann, als dass sie die HIV-Infektion des Klägers nicht als Eigenschaft werten, die in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht oder die Zusammenarbeit wesentlich beeinträchtigt.

5.5.2. Die Beklagten sind der Ansicht, dass sämtliche Punkte, welche ihnen von der Vorinstanz im Hinblick auf eine Strafzahlung vorgeworfen würden, unhaltbar oder unbegründet seien. Auf der anderen Seite treffe den Kläger klarerweise ein Eigenverschulden. Einerseits habe er ihnen bei der Vertragsunterzeichnung seine ihm bekannte HIV-Infektion verschwiegen und andererseits habe er jegliche Bekanntgabe seines Gesundheitszustands untersagt, was es ihnen im Falle der Aufrechterhaltung des Vertragsverhältnisses aufgrund dessen Gesundheitszustands verunmöglich hätte, den Kläger weiter im Spielbetrieb einzusetzen. Aufgrund all dieser Gegebenheiten stehe dem Kläger keine Pönale zu (Urk. 191/185 S.28 ff.).

5.5.3. Der Kläger bringt vor, aufgrund des Umstands, dass die Beklagten sein Leben richtiggehend zerstört hätten und sie – wie die Vorinstanz zu Recht festhalte – bis heute jegliche Zahlungen verweigern, könne nicht anders entschieden werden, als die gesamte Pönale von sechs Monaten auszusprechen. Das Urteil der Vorinstanz sei entsprechend zu korrigieren (Urk. 185 S. 10).

5.5.4. Art. 337c Abs. 3 OR sieht als Sanktion bei einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen vor. Diese hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelden. Sie hat sich entscheidend nach der Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens

des Arbeitnehmers zu richten. Die Höhe der Entschädigung wird vom Gericht nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund der Umstände des Einzelfalls festgesetzt (BGer-Urteil 4A_208/2007 vom 24. September 2007).

5.5.4.1. Die Vorinstanz kam – ausgehend von einem Monatslohn von Fr. 8'750.– brutto – zum Schluss, dass eine Pönale von etwas mehr als fünf Monatslöhne angemessen und die Pönale somit auf Fr. 45'000.– festzusetzen sei. Als Begründung führte sie aus, dass die Strafwürdigkeit des Verhaltens der Beklagten recht hoch erscheine. Erhöhend müsse sich auswirken, dass die Kündigung nicht nur zu Unrecht fristlos erfolgte, sondern materiell gesehen auch missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit a OR gewesen sein dürfte. Die ungerechtfertigte Entlassung habe den Kläger in einem wahrscheinlich karriereentscheidenden Zeitpunkt hart getroffen. Geradezu unverständlich erscheine, dass die Beklagten dem Kläger bis heute keinen Rappen Lohn (sondern offensichtlich nur das Handgeld) bezahlt hätten, obwohl der Kläger ja formell vom 1. bis 22. Juli 2002 angestellt gewesen sei und für die Beklagte gearbeitet habe und obwohl eigentlich aufgrund der klaren Rechtsprechung des Bundesgerichts den Beklagten schon lange hätte klar werden müssen, dass die fristlose Entlassung zumindest eindeutig verspätet ausgesprochen worden sei. Die ungerechtfertigte fristlose Entlassung habe für den Kläger ausserordentlich einschneidende Folgen: er habe die Schweiz sofort verlassen müssen und sei in finanzielle Nöte geraten, was auch eine notwendige Anti-HIV-Therapie in seiner Heimat verunmöglicht habe. Ein Selbstverschulden seitens des Klägers sei nirgends zu erkennen. Einzig ein gewisses Verständnis für (wenn wohl auch unberechtigte) Ängste der Verantwortlichen der Beklagten im Jahr 2002 könnten zugunsten der Beklagten angeführt werden. Zu berücksichtigen sei sodann, dass die Vertragsdauer drei Jahre gewesen sei, dass der Kläger gleichsam lange „freigestellt“ gewesen sei (Urk. 186 S. 55 f.).

5.5.4.2. Vorab ist klarzustellen, dass eine Entschädigung bei ungerechtfertigter Entlassung regelmässig geschuldet ist, obwohl Art. 337c Abs. 3 OR als Kann-Vorschrift ausgestaltet ist. Ein Verzicht auf eine Entschädigung setzt zumindest Umstände voraus, die ein Fehlverhalten des Arbeitgebers ausschliessen oder ihm aus anderen Gründen nicht anzulasten sind (BGE 116 II 300). Wie ausgeführt, lagen keine triftigen Gründe für eine vorzeitige Vertragsauflösung vor. Sodann kann

dem Kläger nicht angelastet werden, dass er seine HIV-Infektion verschwiegen hat (vgl. Ziff. 4.2. ff.), weshalb offen bleiben kann, ob er im Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung wusste, dass er HIV positiv ist. Demgegenüber genügt das Fehlverhalten der Beklagten im Zusammenhang mit dem Aussprechen der fristlosen Entlassung, um ihre grundsätzliche Entschädigungspflicht zu begründen. Das Vorgehen der Beklagten hinsichtlich der weiteren Einsetzung des Klägers im Spielbetrieb war nicht korrekt. Man hat den Kläger nicht abgemahnt, d.h. man hat ihn nicht darauf hingewiesen, dass man ihm das Arbeitsverhältnis kündigen müssen, wenn seine HIV-Infektion nicht kommuniziert werden kann. Denn die Beklagten führten selber aus, dass ein Einsatz des Klägers im Spielbetrieb grundsätzlich – bei entsprechenden Vorkehrungen – trotz der HIV-Infektion möglich gewesen wäre (vgl. Ziff. 4.2. ff.). Sodann ist die Strafwürdigkeit dieses Vorgehens eher hoch, stellte man doch den zwar an einer HIV-Infektion erkrankten aber in seiner Leistungsfähigkeit nicht eingeschränkten noch relativ jungen Kläger kurz nach Abschluss eines Dreijahresvertrags, ohne zusammen eine Lösung zu suchen, wie mit der Situation nun umgegangen werden könnte und ohne Vorwarnung, auf die Strasse.

5.5.4.3. Die Vorinstanz berücksichtigte den Umstand, dass die Kündigung wahrscheinlich missbräuchlich gewesen sei (Urk. 186 S. 55 f.). Die Missbräuchlichkeit der Kündigung ist vom Richter bei der Bemessung der Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR erhöhend zu berücksichtigen, wobei er an die Höchstgrenze von sechs Monatslöhnen gebunden bleibt. Dies bedingt allerdings, dass der Arbeitnehmer auch die Verfahrensvorschriften des Art. 336b OR eingehalten hat (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337c N8 S. 1160). Wie die Vorinstanz zutreffend ausführte (Urk. 186 S. 8), hat der Kläger die Verfahrensvorschriften von Art. 336b Abs. 2 OR – Klage innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – nicht eingehalten. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte am 23. Juli 2002. Seine Klage hat der Kläger erst am 26. Februar 2004 anhängig gemacht (Urk. 1). Damit ist aber der Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 336a OR verwirkt und eine allfällige Missbräuchlichkeit der Kündigung darf bei der Bemessung der Entschädigung für die ungerechtfertigte fristlose Entlassung nicht berücksichtigt werden.

5.5.4.4. Die Beklagten stellen in Frage, dass die Vertragsauflösung den Kläger in einem wahrscheinlich karriereentscheidenden Zeitpunkt getroffen haben dürfte. Das Gericht bringe selber zum Ausdruck, sich auf der spekulativen Ebene zu befinden, womit die Äusserung nicht zulasten der Beklagten verwertbar sei. Die Vorinstanz verkenne, dass ein Gerichtsurteil kein Spekulationsgegenstand sein könne (Urk. 191/185 S. 29). Im Zeitpunkt, als der Kläger den Vertrag mit den Beklagten schloss, war er über ein Jahr ohne Vertrag als Fussballer (Urk. 31 S. 6). Dementsprechend ist es nicht nur auf den Umstand der fristlosen Vertragsauflösung durch die Beklagten zurückzuführen, dass der Kläger in der Folge keine neue Anstellung finden konnte. Zwar nahmen die Beklagten dem Kläger mit der fristlosen Entlassung die Möglichkeit, sich auf dem Fussballparkett präsentieren und auf sich aufmerksam machen zu können, jedoch kann ihnen die eine Suche nach einer neuen Stelle erschwerende Absenz des Klägers auf den Fussballplätzen davor nicht angelastet werden. Schliesslich ist zu beachten, dass in verschiedenen Ländern vor der Anstellung eines Fussballers ein HIV-Test gemacht wird (Prot. S. 120). Somit wurde die Karriere des Klägers nicht nur durch das Verhalten der Beklagten negativ beeinflusst und von einer richtiggehenden Zerstörung des Lebens alleine durch die Beklagten kann deshalb keine Rede sein.

5.5.4.5. Weiter bringen die Beklagten vor, es sei absolut unzutreffend, dass sie dem Kläger bis heute keinen Rappen Lohn bezahlt hätten, sondern nur das Handgeld. Sie hätten dem Kläger Fr. 6'000.– ausgezahlt, was mehr gewesen sei, als ihm vertraglich für die Zeit vom 1. Juli bis 22. Juli 2002 eigentlich zugestanden wäre. Dabei habe es sich nicht um eine Handgeldzahlung gehandelt; dem Kläger sei kein Handgeld zugestanden (Urk. 191/185 S. 29). Der Kläger macht hierzu geltend, die Argumentation der Beklagten würde immer peinlicher. Selbstverständlich würden die Beklagten wissen, was sie dem Kläger zumindest geschuldet hätten. Sie hätten jedoch gehofft, dass er in diesen Jahren entweder die Hoffnung aufgeben würde oder möglicherweise, dass er diesen Prozess nicht überlebe (Urk. 191/192 S. 26). Auf das Vorbringen des Klägers vor Vorinstanz, dass die Beklagten es unterlassen hätten, dem Kläger zumindest die vertraglich vereinbarten Geldbeträge zu überweisen (Urk. 19 S. 27), führten die Beklagten aus, dass der Kläger keinen Anspruch auf ein Handgeld gehabt hätte. Bis anhin seien dem Kläger Fr. 6'000.– ausbezahlt worden. Dabei verwiesen sie auf vier Belege

(Urk. 22 S. 19; Urk. 24/39). Sie hätten dem Kläger die vertraglich vereinbarten Geldbeträge für die Zeit vom 1. Juli 2002 bis 23. Juli 2002 ausbezahlt (Urk. 26 S. 31). Den von den Beklagten eingereichten Belegen kann entnommen werden, dass dem Kläger am 21. Mai 2002 ein „Salärvorschuss Saison ... in Höhe von Fr. 2'000.–, am 10. Juni ein „Vorschuss Vertrag (Handgeld)“ in Höhe von Fr. 500.–, am 20. Juni 2002 ein „Vorschuss Handgeld“ in Höhe von Fr. 200.– und am 10. Juli 2002 ein „Vorschuss“ in Höhe von Fr. 3'300.– ausbezahlt worden war (Urk. 24/39). Der Kläger bestritt in der Folge, dass er keinen Anspruch auf ein Handgeld gehabt hätte (Urk. 31 S. 93). Ansonsten blieben die Vorbringen der Beklagten seitens des Klägers unkommentiert und damit unbestritten. Insbesondere behauptete der Kläger nicht, dass die ihm ausbezahlten Fr. 6'000.– das Handgeld gewesen sei (Urk. 31 S. 51, S. 94). Somit bestritt der Kläger nicht, dass ihm zumindest teilweise Lohn für den Monat Juli 2002 seitens der Beklagten bezahlt worden war. Dementsprechend kann keine Rede davon sein, dass dem Kläger keinen Rappen Lohn bezahlt worden sei.

5.5.4.6. Weiter ist zu berücksichtigen, dass der Kläger – ohne Arbeitsvertrag – die Schweiz verlassen musste und ihm damit – und aufgrund der eingestellten Lohnzahlungen – die notwendige Anti-HIV-Therapie erschwert wenn nicht gar verunmöglicht wurde. Nicht relevant ist diesbezüglich, dass die Beklagten für den Gesundheitszustand des Klägers nicht verantwortlich sind.

5.5.4.7. Zu berücksichtigen ist sodann, dass der Kläger aufgrund der Vertragsdauer von drei Jahren lange „freigestellt“ war.

5.5.4.8. Schliesslich bringt der Kläger keine konkreten Umstände vor, die die Vorinstanz zu unrecht nicht berücksichtigt habe.

5.5.4.9. In Würdigung der obigen Ausführungen erscheint eine Entschädigung von rund viereinhalb Monatslöhnen als angemessen. Sie ist damit auf Fr. 40'000.– festzulegen.

6. Zusammenfassung

6.1. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die fristlose Entlassung zu unrecht erfolgte und dem Kläger folgende Beträge zuzusprechen sind:

Fixum (36 Monate à Fr. 4'000.–)	Fr. 144'000.–
„Spesen“ (36 Monate à Fr. 1'000.–)	Fr. 36'000.–
Wohnung (36 Monate à Fr. 750.–)	Fr. 27'000.–
Wert Privatgebrauch Auto (36 Monate à Fr. 500.–)	Fr. 18'000.–
Prämien (3 Jahre à Fr. 30'000.–)	Fr. 90'000.–
Prämie für Cupsieg ...	Fr. 18'000.–
Lohnerhöhung	Fr. <u>---</u>
Zwischentotal	Fr. 333'000.–
abzüglich 6.25% AHV/ALV	-Fr. 20'812.50
abzüglich Quellensteuer 8.32%	-Fr. <u>27'705.60</u>
Schadenersatz netto	Fr. 284'481.90
abzüglich bereits geleistete Zahlung	-Fr. 6'000.–
abzüglich erzielttes Einkommen	-Fr. <u>3'500.–</u>
von den Beklagten zu bezahlender Schadenersatz	Fr. 274'981.90
Entschädigung nach Art. 337c OR	Fr. 40'000.–

6.2. Hinsichtlich der zu tätigenen Abzüge, die solidarische Haftung der Beklagten und die Beseitigung des Rechtsvorschlags kann auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden. Diese blieben seitens der Parteien zu recht unangefochten.

7. UP-/uRb-Gesuch

7.1. Mit der Berufungserklärung vom 29. September 2011 stellte der Kläger den Antrag, es sei ihm auch für das Verfahren vor Obergericht die unentgeltliche Prozessführung zu gewähren und in der Person des Unterzeichnenden ein unentgeltlicher Rechtsbeistand zu gewähren (Urk. 185 S. 2).

7.2. Der Kläger begründete in seiner Berufungsschrift nicht, warum ihm für das zweitinstanzliche Verfahren die unentgeltliche Prozessführung zu gewähren ist. Er behauptete nicht, dass er nicht über die finanziellen Mitteln verfügt, den zweitinstanzlichen Prozess zu führen (Urk. 185). Mit Eingabe vom 30. April 2012 – im Zusammenhang mit der von den Beklagten eingereichten Vereinbarung des Klä-

gers mit der I. _____ Inc. (vgl. Ziff. 3. ff. hiervor) – anerkannte der Kläger, dass er Ende 2010 / Anfangs 2011 Fr. 300'000.– von der I. _____ Inc. erhalten hatte. In diesem Zusammenhang machte er weiter geltend, dass die I. _____ Inc. diesen Betrag zurückfordere und er der I. _____ Inc. wohl einen Betrag in der Höhe von Fr. 300'000.– schulde aus der Rückabwicklung des Vertrags. Damit sei auch seine Mittellosigkeit belegt. Abgesehen davon verfüge er auch nicht mehr über diesen Betrag. Von den bezahlten Fr. 300'000.– seien Unterstützungsdarlehen seines Rechtsvertreters und Anwaltskosten in der Höhe von Fr. 100'000.– zurückgeführt worden. Neben den Fr. 300'000.–, die er der I. _____ Inc. schulden dürfte, schulde er seinem Rechtsanwalt Fr. 42'039.65 sowie weitere aufgelaufene Anwaltskosten in der Höhe von rund Fr. 7'000.–. Lediglich der guten Ordnung halber gelte es noch festzuhalten, dass er den Restbetrag mittlerweile für weitere Darlehensrückzahlungen, Gesundheitskosten, Wohnkosten sowie Unterstützung seiner eigenen und der Familie seiner Frau in T. _____ praktisch verbraucht habe. Wie wenig noch vorhanden sei, sei vorliegend irrelevant, da der Schuldenberg nunmehr bei rund Fr. 350'000.– liege und er sich den Prozess nicht leisten könne. Die finanziellen Verhältnisse hätten sich bei ihm mithin in keiner Art und Weise verändert (act. 196 S. 2 f.).

7.3. Gemäss Art. 119 Abs. 5 ZPO ist die unentgeltliche Rechtspflege im Rechtsmittelverfahren neu zu beantragen. Im Gesuch hat der Gesuchsteller zur Darlegung seiner Bedürftigkeit seine Einkommens- und Vermögensverhältnisse umfassend offenzulegen und möglichst zu belegen (Emmel in Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., Art. 119 N 6).

7.4. Unbestritten ist, dass dem Kläger Ende 2010 / Anfangs 2011 Fr. 300'000.– ausbezahlt worden sind. Demgegenüber sind die vom Kläger geltend gemachten Schulden in Höhe von Fr. 350'000.– nicht belegt. Mit dem lediglich auszugsweise eingereichten Schreiben vom 23. April 2012 ist nur belegt, dass die I. _____ Inc. die Rückzahlung von Fr. 200'000.– vom Kläger fordert (Urk. 198/3). Im übrigen bleibt der ganze Sachverhalt bezüglich der mit der I. _____ Inc. geschlossenen Vereinbarung und deren angeblichen Aufhebung im Dunkeln. Auch die weiteren eingereichten Unterlagen – E-Mail an V. _____ (Urk. 198/1) und einen in ... [Sprache] verfassten Auszug aus einem nicht weiter bestimmbareren Dokument

(Urk. 198/2) – vermögen kein Licht in diese Geschichte zu bringen. Dementsprechend ist nicht glaubhaft gemacht, dass der Kläger der I. _____ Inc. tatsächlich einen Betrag von Fr. 300'000.– schuldet und ebenso wenig, dass der Kläger für die von der I. _____ Inc. seinem Rechtsvertreter bereits bezahlten Fr. 42'039.65 einzustehen hat. Auch der Kläger selber behauptet nicht, dass er diese Beträge tatsächlich schuldet. Der Kläger verweist auf seine Parteibefragung und Zeugen. Es ist aber nicht Aufgabe des Gerichts, im Rahmen eines Gesuchs um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege ein Beweisverfahren über den Bestand einer Schuld aus einem – nicht einmal genügend substantiierten – Vertragsverhältnis durchzuführen. Nachdem die geltend gemachten Schulden in Höhe von über Fr. 300'000.– nicht glaubhaft dargetan wurden, ist sehr wohl relevant, wie viel von dem ausbezahlten Betrag heute noch vorhanden ist. Dem Kläger obliegt zur Darlegung seiner Bedürftigkeit, seine Einkommens- und Vermögensverhältnisse umfassend offenzulegen und möglichst zu belegen. Je komplexer diese Verhältnisse sind, umso höhere Anforderungen dürfen an eine umfassende und klare Darstellung der finanziellen Situation durch den Kläger selber gestellt werden (Emmel in Sutter-Somm/ Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., Art. 119 N 6). Weiter ist zu beachten, dass auch die behaupteten Rückzahlungen von Unterstützungsdarlehen und Anwaltskosten an den klägerischen Rechtsvertreter in Höhe von Fr. 100'000.– nicht belegt wurden. Es darf doch davon ausgegangen werden, dass diesbezüglich entsprechende Belege vorhanden sind, die diese Zahlungen belegen könnten. Der Kläger führt aber nicht an, warum er nicht in der Lage ist, die entsprechenden Quittungen vorzulegen resp. diese Zahlungen zu belegen. Sodann wird im „Agreement“ zwischen dem Kläger und I. _____ Inc. in Ziffer 1 festgehalten, dass I. _____ Inc. auch alle offenen Prozesskosten und vom klägerischen Rechtsvertreter gewährte Darlehen übernehme (Urk. 193/2). Dies würde aber dagegen sprechen, dass von dem dem Kläger ausbezahlten Betrag Zahlungen resp. Rückzahlungen an den klägerischen Rechtsvertreter geleistet wurden. Weiter sind die Aussagen bezüglich den gewährten Darlehen und ausstehenden Anwaltskosten widersprüchlich. Während in der Eingabe vom 30. April 2012 von der Rückführung vom Fr. 100'000.– an seinen Anwalt für Unterstützungsdarlehen und Anwaltskosten die Rede ist (Urk. 196 S. 2), waren es gemäss Eingabe vom 20. Juni 2012 Darlehen von über Fr. 40'000.– und Anwaltstätigkeit in Höhe von

rund Fr. 18'000.–. Die hierzu in Aussicht gestellte Bestätigung wurde bis heute nicht eingereicht (Urk. 202 S. 2). Schliesslich werden auch die behaupteten weiteren Darlehensrückzahlungen, Gesundheitskosten, Wohnkosten und Unterstützung seiner eigenen Familie und derjenigen seiner Frau nicht belegt. Zwar hielt der Kläger in seiner Eingabe vom 20. Juni 2012 an seinem Standpunkt hinsichtlich seiner finanziellen Lage fest. Jedoch reichte er auch mit dieser Eingabe keine Belege ein, die seine Behauptungen belegen.

7.5. Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass der Kläger seine Mittellosigkeit nicht glaubhaft gemacht hat und dementsprechend sein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege abzuweisen ist.

8. Entzug des prozessualen Armenrechts

8.1. Die Vorinstanz gewährte dem Kläger mit Beschluss vom 1. April 2004 die unentgeltliche Prozessführung und bestellte Rechtsanwalt lic. iur. X._____ als unentgeltlichen Rechtsbeistand des Klägers. Ersterer ist gemäss seiner Aussage vom 20. Mai 2008 mit dem Kläger auch befreundet ist (Prot. I S. 117). Am 15. September 2010 wurde eine Vereinbarung zwischen dem Kläger und der I._____ Inc (nachfolgend I._____), J._____, *vertreten durch X._____ als deren Präsident*, geschlossen, was vom Kläger bzw. Rechtsanwalt lic. iur. X._____ nicht bestritten wurde (Urk. 193/2, Urk. 198/2; Urk. 200 S. 3 f. Ziff. 2.3, Urk. 202). Gemäss dieser Vereinbarung zahlt die I._____ dem Kläger Fr. 200'000.– und übernimmt alle offenen und zukünftigen Prozesskosten sowie die dem Kläger von X._____ gewährten Darlehen. Im Gegenzug darf der Kläger erstens über die eingeklagte Forderung nicht mehr verfügen, zweitens erhält I._____ den Prozesserlös bis Fr. 600'000.–, und drittens erhalten der Kläger (40%), die I._____ (40%) und Rechtsanwalt X._____ (20%) des Fr. 600'000.– übersteigenden Prozesserlöses (in der Vereinbarung als "agreed participation/success fee bezeichnet [Urk. 193/2]). Anlässlich der persönlichen Befragung des Klägers vom 29. März 2011 erwähnte dieser die Vereinbarung mit der I._____ und die Pauschalabfindung von Fr. 200'000.– nicht. Vielmehr sagte er aus, er könne sich im Moment keine Medikamente leisten (Prot. I S. 156). Er habe in den letzten Jahren und nach seiner Zeit beim B._____ kein Geld mehr verdient. Er habe von X._____ und anderen Freunden ein Darlehen bekommen. X._____ habe ihm finanziell immer weiter ge-

holfen (Prot. I S. 161 f.). Für die Miete in T._____ (\$ 400 pro Jahr) habe er bei X._____ ein Darlehen aufgenommen. Er brauche pro Monat ca. \$ 500 bis 600 inkl. Mietanteil (Prot. I S. 164). Seine Ehefrau verdiene ca. Fr. 120.– bis Fr. 130.– pro Monat; aber damit könnten sie ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten (Prot. I S. 165). Am 19. Mai 2011 fand die Aktionärsversammlung der I._____ in P._____ statt. Rechtsanwalt X._____ wurde als Präsident von V._____ abgelöst (Urk. 198/2). Schliesslich trat Rechtsanwalt X._____ am 20. August 2011 namens des Klägers mit einer an V._____ gerichteten E-Mail vom Vertrag mit der I._____ zurück, angeblich, weil die I._____ keine weiteren Honorare von Rechtsanwalt X._____ bezahlen wollte (Urk. 198/1, Urk. 196 S. 2). Am 25. August 2011 ergeht das vorinstanzliche Urteil, woraufhin Rechtsanwalt X._____ dem Arbeitsgericht am 14. September 2011 mitteilte, dass Dritte Fr. 47'960.85 an sein Honorar von Fr. 90'000.– bezahlt haben. In der Folge wurde Rechtsanwalt X._____ mit Verfügung der Vorinstanz vom 28. September 2011 mit Fr. 42'039.65 aus der Gerichtskasse entschädigt. Diese Verfügung wurde mit Verfügung vom 11. Oktober 2011 in Wiedererwägung gezogen und aufgehoben. Am 13. Januar 2012 teilte Rechtsanwalt Z._____, der Rechtsvertreter der I._____, den Beklagten mit, es liege ein Rechtsstreit über Ansprüche aus dem Agreement vor, es sei ungeklärt, ob die Forderung des Klägers an die I._____ abgetreten worden sei (Urk. 193/1). Am 23. April 2012 forderte Rechtsanwalt Z._____ vom Kläger die Rückzahlung sämtlicher von Rechtsanwalt X._____ der I._____ entnommenen Gelder, insbesondere die an den Kläger ausbezahlten Fr. 200'000.– zurück (Urk. 198/3, teilweise abgedeckt). Sodann teilte Rechtsanwalt X._____ der entscheidenden Kammer mit Eingabe vom 30. April 2012 mit, der Kläger schulde der I._____ heute wohl den von der I._____ bezahlten Betrag von Fr. 300'000.– aus Rückabwicklung des Vertrags. Der Kläger verfüge nicht mehr über diesen Betrag. Für Anwaltskosten und das Unterstützungsdarlehen von Rechtsanwalt X._____ seien Fr. 100'000.– verwendet worden, der Rest sei für weitere Darlehensrückzahlungen, Gesundheits- und Wohnkosten sowie Unterstützung der Familie verbraucht worden (Urk. 196 S. 2 f.).

8.2. Dass mit "all open and future legal costs" auch die Rechtsvertretungskosten für den Prozess vor Arbeitsgericht gemeint waren, wird dadurch belegt, dass I._____ Rechtsanwalt X._____ Fr. 47'960.85 "für dieses Verfahren" (Urk. 198/4)

bezahlte und Rechtsanwalt X. _____ noch weitere Zahlungen forderte (Urk. 198/1).

8.3. Der Kläger bzw. Rechtsanwalt X. _____ wären ab dem 15. September 2010 gehalten gewesen, der Vorinstanz umgehend Mitteilung von der Prozessfinanzierung durch die I. _____ und von dem von dieser erhaltenen Barbetrag von Fr. 200'000.– zu machen. Da sich die I. _____ auch verpflichtete, sämtliche offenen und zukünftigen Kosten des klägerischen Rechtsvertreters zu übernehmen (legal costs), war der Grund für die Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege ab dem 15. September 2010 für die Zukunft dahingefallen. Unerheblich ist, dass der Kläger bzw. Rechtsanwalt X. _____ am 20. August 2011 von der Vereinbarung zurückgetreten ist. Zum einen ist nicht belegt, dass die I. _____ den Prozess ab Mitte 2011 entgegen der Vereinbarung über die Fr. 47'960.– hinaus nicht mehr weiterfinanzieren wollte. Aktenkundig ist lediglich, dass Rechtsanwalt X. _____ den neuen Präsidenten zur Zahlung aufforderte (Urk. 198/1). Zum andern hätte der Kläger bzw. Rechtsanwalt X. _____ wegen Zahlungsausstandes nicht einfach von der Vereinbarung zurücktreten dürfen. Der Rücktritt setzte den Kläger – nach Darstellung von Rechtsanwalt X. _____ – Rückerstattungsforderungen von Fr. 300'000.– aus. Vielmehr hätte der Kläger auf der Erfüllung der Vereinbarung bestehen müssen. Die Vereinbarung unterstand schweizerischem Recht und sah in Ziffer 15 *ein Schiedsgericht mit Sitz in Zürich* vor, der Kläger hätte also nicht in J. _____ klagen müssen (Urk. 193/2 S. 4). Ob Vollstreckungssubstrat in der Schweiz gelegen hätte, wäre auch nicht auszuschliessen gewesen. Rechtsanwalt X. _____ hat namens des Klägers leichtsinnig eine Forderung aus der Hand gegeben, die sein gesamtes Honorar und die Gerichtskosten gedeckt hätte. Durch die unterbliebene Mitteilung ist der Gerichtskasse zudem ein Schaden erwachsen. Der Kläger wäre ohne Armenrecht nämlich kautionspflichtig geworden und hätte die Gerichtskosten und die Prozessentschädigung an die Gegenpartei vorschiesen müssen (§ 73 Ziff. 1 ZPO/ZH; BK-Bühler, N 29 zu Art. 120 ZPO).

8.4. Es rechtfertigt sich nach dem Gesagten, die dem Kläger durch die Vorinstanz gewährte unentgeltliche Prozessführung und unentgeltliche Prozessführung zu entziehen, wobei bezüglich letzterer der Entzug per 15. September 2010

zu erfolgen hat. Damit bleibt der Honoraranspruch von Rechtsanwalt X. _____ bis zum 15. September 2010 bestehen.

9. Kosten- und Entschädigungsfolgen

9.1. Für das erstinstanzliche Verfahren ist vom unbestrittenen Streitwert von Fr. 2'358'250.– auszugehen (Urk. 186 S. 59). Damit ist die erstinstanzliche Gerichtsgebühr von Fr. 60'000.– zu bestätigen.

9.2. Die Beklagten bemängeln die Kostenaufgabe der Vorinstanz im Verhältnis von 2 : 1 obwohl der Kläger nur zu 20% obsiegte (Urk. 191/185 S. 32 f.). Grundsätzlich richtet sich die Verlegung der Kosten und Entschädigungen in einem Zivilprozess nach dem Verhältnis von Obsiegen und Unterliegen (§ 64 Abs. 2 ZPO ZH und § 68 Abs. 1 ZPO ZH). Von dieser Regel kann – muss aber nicht – abgewichen werden, wenn sich die unterliegende Partei in guten Treuen zur Prozessführung veranlasst sah oder dem Kläger die genaue Bezifferung seines Anspruchs nicht zumutbar war und seine Klage im Grundsatz gutgeheissen wurde (§ 64 Abs. 3 ZPO ZH). Vorliegend ist zutreffend, dass der Kläger in der Vorfrage der Gültigkeit der fristlosen Entlassung obsiegte und er sich hinsichtlich des Ersatzes des entgangenen Lohnes in guten Treuen zur Prozessführung veranlasst sehen durfte. Jedoch obsiegte er auch hinsichtlich des Ersatzes des entgangenen Lohns lediglich im Umfang von 66%. Dies ist auf behauptete, aber im Arbeitsvertrag nicht enthaltene und schlussendlich auch nicht nachgewiesene Lohnerhöhungen zurückzuführen. Sodann unterliegt der Kläger mit seiner Forderung auf weiteren – mit Fr. 1'875'250.– geltend gemachten – Schadenersatz vollumfänglich und nicht nur dem Betrage nach. Nachdem sodann die Frage der Gültigkeit der Kündigung ohne Beweisverfahren geklärt werden konnte, jedoch im Zusammenhang mit der vom Kläger geltend gemachten Forderung von über Fr. 2 Mio. ein aufwendiges Beweisverfahren durchgeführt werden musste und die geltend gemachte weitere Schadenersatzforderung vollständig abgewiesen wurde, rechtfertigt es sich nicht, die Kosten in Abweichung des Obsiegens und Unterliegens zu verteilen. Jedoch kann das Nichteintreten auf die Zinsforderung aufgrund seiner Geringfügigkeit ausser acht gelassen werden. Dementsprechend sind die Gerichtskosten des erstinstanzlichen Verfahrens entsprechend dem Obsiegen/Unterliegen auf die Parteien zu verteilen.

9.3. Der Streitwert des zweitinstanzlichen Verfahrens beträgt – nachdem der Kläger die vollständige Gutheissung seiner Klage beantragt und die Beklagten im Hauptantrag die vollständige Abweisung der Klage – ebenfalls Fr. 2'358'250.–. Damit ist die Gerichtsgebühr für das Berufungsverfahren auf Fr. 44'000.– festzusetzen.

9.4. Der Kläger obsiegt mit Fr. 314'981.90. Dementsprechend sind die Kosten für das erst- und das zweitinstanzliche Verfahren zu 13% den Beklagten und zu 87% dem Kläger aufzuerlegen.

9.5. Zudem ist der Kläger zu verpflichten, den Beklagten für beide Verfahren eine auf 74% reduzierte Parteientschädigung zu bezahlen. Die Grundgebühr beträgt nach § 3 der für das vorinstanzliche Verfahren massgeblichen AnwGebVO vom 21. Juni 2006 Fr. 45'000.–. Nachdem die von der Vorinstanz angesichts des immensen Aufwands vorgenommene Verdoppelung der Grundgebühr von keiner Partei in Frage gestellt worden ist, hat der Kläger den Beklagten gemeinsam eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 66'600.– zu bezahlen. Nachdem die Beklagten die Zusprechung der Parteientschädigung ohne Mehrwertsteuer nicht beanstandet haben, ist die reduzierte Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren ohne MWSt. zuzusprechen. Für das zweitinstanzliche Verfahren beträgt die Grundgebühr in Anwendung von § 4 der für das Berufungsverfahren massgeblichen AnwGebVO vom 8. September 2010 Fr. 45'000.–. In Anwendung von § 11 Abs. 2 AnwGebVO vom 8. September 2010 ist die Grundgebühr um 10% auf Fr. 49'500.– zu erhöhen und sodann in Anwendung von § 13 Abs. 2 AnwGebVO vom 8. September 2010 auf einen Drittel zu reduzieren. Damit beträgt die volle Parteientschädigung Fr. 16'500.–. Dementsprechend hat der Kläger den Beklagten gemeinsam für das Berufungsverfahren eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 12'210.– zuzüglich 8% MWSt. zu bezahlen, nachdem der Kläger dem Antrag der Beklagten um Zusprechung von MWSt. nicht opponiert hat.

Es wird beschlossen:

1. Auf die Berufung gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 4. Abteilung, vom 25. August 2011 wird nicht eingetreten.
2. Dem Kläger wird die von der Vorinstanz gewährte unentgeltliche Prozessführung entzogen.
3. Dem Kläger wird die von der Vorinstanz gewährte unentgeltliche Rechtsvertretung mit Wirkung ab 15. September 2010 entzogen.
4. Das Gesuch des Klägers um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege für das Berufungsverfahren wird abgewiesen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien und an die Vorinstanz mit dem nachfolgenden Erkenntnis.
6. Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG (Ziffer 1) resp. ein Zwischenentscheid im Sinne von Art. 93 BGG (Ziffer 2).

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 2'358'250.–.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagten 1 und 2 werden in solidarischer Haftbarkeit verpflichtet, dem Kläger Fr. 274'981.90 netto sowie Fr. 40'000.– (netto = brutto) sowie Fr. 400.– Zahlungsbefehlskosten zu bezahlen. In diesem Umfang werden

die Rechtsvorschläge in den Betreibungen Nrn. ... und ... des Betreibungsamtes C._____ (Zahlungsbefehle vom 2. Dezember 2002) aufgehoben.

Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.

2. Die erstinstanzliche Kostenfestsetzung (Disp. Ziff. 2) wird bestätigt.
3. Die Gerichtskosten für das erstinstanzliche Verfahren werden zu 87% dem Kläger und zu 13% den Beklagten 1 und 2 (je unter solidarischer Haftung für die ganzen 13%) auferlegt.
4. Der Kläger wird verpflichtet, den Beklagten 1 und 2 für das erstinstanzliche Verfahren eine reduzierte Parteientschädigung von insgesamt Fr. 66'600.– zu bezahlen.
5. Die zweitinstanzliche Entscheidunggebühr wird auf Fr. 44'000.– festgesetzt.
6. Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden zu 87% dem Kläger auferlegt und zu 13% den Beklagten 1 und 2 (je unter solidarischer Haftung für die ganzen 13%) und mit dem geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. Der Kläger wird verpflichtet, den Beklagten 1 und 2 den geleisteten Kostenvorschuss im Umfang von Fr. 13'270.– zu ersetzen. Im Mehrbetrag stellt die Obergerichtskasse Rechnung.
7. Der Kläger wird verpflichtet, den Beklagten 1 und 2 für das zweitinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von insgesamt Fr. 13'187.– zuzüglich 8% MWSt. zu bezahlen.
8. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an das Arbeitsgericht Zürich, 4. Abteilung, je gegen Empfangsschein.

Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

9. Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder

Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 2'358'250.-.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 8. April 2013

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. R. Klopfer

lic. iur. J. Freiburghaus

versandt am:

mc