

Beschäftigungsverhältnisse im Sport: Welche Vertragstypen gibt es?

Es ist nicht immer leicht, im „Rechtsdschungel“ den Überblick zu behalten. Aufgrund zahlreicher Anfragen und einem wachsenden Interesse betreffend arbeits- und sozialrechtlichen Grundfragen im Zusammenhang mit SportlerInnen, TrainerInnen und Sportvereinen, informiert Rechtsanwalt Dr. Andreas Joklik in dieser Expertise über die rechtliche Situation. Besonders in letzter Zeit ist zu bemerken, dass Sportverbände von Gerichten, (Finanz-)Behörden und Sozialversicherungsträger in Österreich vermehrt mit wirtschafts- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit der Sportausübung konfrontiert wurden und nach wie vor werden. In dieser Expertise soll insbesondere der schwer zu beurteilenden Unterscheidung zwischen den zur Verfügung stehenden Vertragstypen (insbesondere zwischen dem „echten“ und dem freien Dienstvertrag) auf den Grund gegangen werden. In der ersten „Halbzeit“ des Artikels soll daher den LeserInnen ein Kurzüberblick über die relevanten Vertragstypen geboten werden, während in der zweiten „Halbzeit“ beispielhaft sport- und vereinspezifische Besonderheiten erläutert werden.

Arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Kurzüberblick über die einzelnen Vertragstypen

Arbeitsleistung gegen Entgelt kann rechtlich in verschiedenen Vertragsbeziehungen erbracht werden, wobei in erster Linie dafür der so genannten (i) „echte“ Dienstvertrag, der (ii) freie Dienstvertrag und der (iii) Werkvertrag in Betracht kommen.

1. Dienstvertrag

Bei der Prüfung, ob ein Dienstvertrag vorliegt, wird sowohl arbeits- als auch sozialversicherungsrechtlich auf die so genannte persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin abgestellt. Die persönliche Abhängigkeit wird dadurch deutlich, dass dem/der ArbeitnehmerIn in Erfüllung seiner/ihrer Tätigkeit die Bestimmungsfreiheit weitgehend genommen wird. Insbesondere anhand folgender Kriterien kann das Vorliegen dieser persönlichen Abhängigkeit (und damit das Vorliegen eines Dienstvertrages) geprüft werden:

- Weisungsrecht des Arbeitgebers (ersichtlich z. B. dadurch, dass der/

die ArbeitnehmerIn an einem vorgegebenen Arbeitsort, zu vorgegebener Arbeitszeit und nach einem vorbestimmten Arbeitsablauf tätig wird)

- Persönliche Arbeitspflicht (der/die ArbeitnehmerIn kann sich nicht vertreten lassen)
- Eingliederung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin in den Betrieb des Arbeitgebers
- Kontrollunterworfenheit (der Arbeitgeber kann den/der ArbeitnehmerIn hinsichtlich der erhaltenen Weisungen überprüfen und bei deren Nichtbefolgen Konsequenzen setzen)

Die Schwierigkeit liegt in der praktischen Prüfung dabei, dass nicht alle der erwähnten Kriterien vorliegen müssen, sondern – in Form einer so genannten Einzelfallbetrachtung – geprüft wird, ob die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit „ihrem Gewicht und der Bedeutung nach zumindest überwiegen“.

Auch das Sozialversicherungsrecht knüpft an diese Definition an, so dass ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis immer dann vorliegt, wenn – anhand der erwähnten Kriterien – die Beschäftigung in einem Verhältnis der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit gegen Entgelt ausgeübt wird. Für ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen eines Dienstvertrages tätig sind, gilt die volle Sozialversicherungspflicht (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) nach dem ASVG, wobei Dienstgeber und DienstnehmerIn die vollen Beiträge zu leisten haben, für deren Einbehalten und Abführen der Dienstgeber verantwortlich ist.

2. Freier Dienstvertrag

Auch beim freien Dienstvertrag wird die Verpflichtung übernommen, für eine gewisse Zeit Arbeitsleistung zu erbringen. Diese Leistungserbringung erfolgt aber – und das ist der wesentliche Unterschied zum echten Dienstvertrag – nicht in der geschilderten persönlichen Abhängigkeit. Dies zeigt sich in der Praxis dadurch, dass der/die freie DienstnehmerIn die angeführten Kriterien der persönlichen Abhängigkeit gerade eben über-

Auf einen Blick: Übersicht über die verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten

	Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	Werkvertrag
Persönliche Abhängigkeit	JA	NEIN	NEIN
Sozialversicherung	ASVG	ASVG	GSVG
Lohnnebenkosten	JA	JA	NEIN
Steuer	Einbehalten der Lohnsteuer	Einkommensteuererklärung	Einkommensteuererklärung

wiegend nicht erfüllt, insbesondere meist keinerlei zeitliche und örtliche Vorgaben oder sonstige Weisungen in der Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit zu befolgen hat und sich bei der Arbeit etwa auch durch eine andere Person vertreten lassen kann.

Sozialversicherungsrechtlich ist der/die freie DienstnehmerIn wie der echte Dienstnehmer nach ASVG voll zu versichern (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung).

3. Werkvertrag

Beim Werkvertrag wird ein bestimmter Erfolg (Werk) geschuldet, der/die WerkunternehmerIn schuldet daher ein Ergebnis. Ist dieser Erfolg erbracht, endet der Vertrag automatisch, während im Unterschied dazu beim Dienstvertrag bzw. freien Dienstvertrag der/die ArbeitnehmerIn seine/ihre Arbeitsleistung laufend (also z. B. auch nach erfolgreichem Abschluss eines Projekts) zur Verfügung stellt und der Vertrag weiterhin aufrecht bleibt.

WerkunternehmerInnen sind selbstständig erwerbstätige Personen und daher grundsätzlich auch selbst für ihre Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherungsmeldung verantwortlich.

Arbeits- und Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen im Sport

Vorweg ist – auch im Sportbereich – zu unterstreichen, dass die Arbeitsgerichte, die (Finanz-)Behörden und die Sozialversicherungsträger einen Vertrag ausschließlich nach seinem Inhalt und nicht nach der von den Parteien gewählten Bezeichnung beurteilen. Beurteilungsgrundlage sind die dargelegten Unterscheidungskriterien zwischen den einzelnen Vertragstypen; gerade im Sportbereich kann der Umstand – auf Grund des oft noch immer herrschenden gegenteiligen Glaubens – nicht oft genug betont werden, dass eine Bezeichnung als Werkvertrag oder als freier Dienstvertrag das (sowohl arbeits- als auch sozialversicherungsrechtliche) Vorliegen eines echten Dienstvertrages nicht ausschließen kann, wenn die Tätigkeit tatsächlich in persönlicher Abhängigkeit ausgeübt wird.

Dies vorausgesetzt kann die rechtliche Situation im Sportbereich wie folgt zusammengefasst werden:



© iStockphoto.com

1. BerufssportlerInnen (Profis)

Als BerufssportlerIn ist jene/r SportlerIn zu bezeichnen, der/die ausschließlich mit der Sportausübung seinen/ihren Lebensunterhalt verdient. Sport ist in diesem Fall im rechtlichen Sinn Arbeit. Erhält daher ein/e SportlerIn für seine/ihre sportliche Leistungserbringung ein Einkommen von seinem/ihrer Vertragspartner (meist ist das ein Verein), mit dem der/die SportlerIn seinen Lebensunterhalt bestreitet und muss der/die SportlerIn im Gegenzug die Vorgaben des Vertragspartners (Vereins) erfüllen, so liegt persönliche Abhängigkeit und damit ein Dienstvertrag vor. Nimmt man etwa das Beispiel eines bei einem Profiverein tätigen Berufsfußballspielers (oder Trainers), so ist klar zu erkennen, dass die dargestellten Kriterien der persönlichen Abhängigkeit vorliegen: Der Fußballprofi (oder Trainer) hat etwa nach den Weisungen seines Arbeitgebers das Training und die Spiele anhand detaillierter Vorgaben zu bestreiten und sich vertraglich auch sonst an gewisse Vorgaben zu halten (z. B. Ernährungsvorschriften, PR-Termine des Vereins, Gesundheitscheck etc.).

Das Vorliegen eines echten Dienstvertrages führt zur Anwendung sämtlicher einschlägiger arbeitsrechtlicher (z. B. Urlaubsrecht, Arbeitszeitrecht, Streitigkeiten vor dem Arbeitsgericht etc.) und sozialversicherungsrechtlicher (inklusive der Pflicht zur ordentlichen Anmeldung beim zuständigen Sozialversicherungsträger) Regelungen.

2. VereinssportlerInnen (Amateure)

Aus rechtlicher Sicht einfach ist sohin die Beantwortung der Frage der arbeitsrechtlichen Einordnung eines echten Amateursportlers bzw. einer echten Amateursportlerin, also ein/e SportlerIn, der/die für die Sportausübung keinerlei Gegenleistung erhält. Der/die AmateursportlerIn übt den Sport in den meisten Fällen durch Abschluss eines Beitrittsvertrags mit einem Verein aus. Da keinerlei rechtliche Verpflichtung zur Sportausübung oder sonstigen Befolgung von Weisungen mit einem Vereinsbeitritt verbunden sind (sondern vielmehr nur das Bereitstellen einer Möglichkeit) und der/die echte AmateursportlerIn auch keine Gegenleistung erhält, kann arbeitsrechtlich kein echter Dienstvertrag (aber auch kein freier Dienstvertrag oder Werkvertrag) vorliegen. Die Anwendung arbeits- oder sozialversicherungsrechtlicher Regelungen ist daher für echte AmateursportlerInnen ausgeschlossen.

3. Sport als Nebenerwerb (Halbprofis)

Zwischen den Extrempositionen des Profisportlers bzw. der Profisportlerin einerseits und des Amateursportlers bzw. der Amateursportlerin andererseits stehen jene SportlerInnen, die für ihre Sportausübung eine Gegenleistung erhalten, mit der aber nicht primär der Lebensunterhalt bestritten wird; der Sport wird praktisch als Zweitberuf ausgeübt. Die richtige Einordnung dieser – oft auch als Halbprofis bezeichneten SportlerInnen – stellt die größte rechtliche He-

rausforderung dar. Insbesondere in Mannschaftssportarten, in denen oft nicht unerhebliche Beträge unter den verschiedensten Bezeichnungen ausbezahlt werden (egal ob diese Konstellation in der höchsten Spielklasse einer so genannten Randsportart ohne Profis oder einer unteren Leistungsklasse einer populäreren Sportart wie etwa Fußball auftritt), ist die rechtliche richtige Definition des Vertragstyps entscheidend. Nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs (OGH) liegt ganz generell ein/e echte/r AmateursportlerIn schon dann nicht mehr vor, wenn die für die sportliche Leistungserbringung gewährte Gegenleistung eine reine Aufwandsentschädigung übersteigt; der OGH nimmt das Vorliegen eines arbeits- und sozialversicherungsrechtlich relevanten Dienstvertrages bereits bei relativ gering entlohnten SportlerInnen an.

Aus rechtlicher Sicht muss daher für die Beantwortung der Frage, ob ein Halbprofi ArbeitnehmerIn im Sinne des Arbeits- und Sozialrechtes ist, auf die Prüfung der persönlichen Abhängigkeit zurückgegriffen werden. Dies wird immer dann der Fall sein, wenn zwischen SportlerIn und Verein ein Leistungsaustausch stattfindet, der/die SportlerIn also eine Gegenleistung dafür erhält, dass er/sie sich etwa dazu verpflichtet, nach den Weisungen des Trainers bzw. der Trainerin in einer gewissen Regelmäßigkeit an Training und Wettkampf (und sonstigen Terminen) teilzunehmen. Liegen die Kriterien dafür zumindest überwiegend vor, so ist auch der Halbprofi – unabhängig davon, was vertraglich vereinbart ist oder was die Verbandssatzungen als „AmateurIn“ definieren – ArbeitnehmerIn und es liegt ein echter Dienstvertrag (samt damit verbundener Meldung des Halbprofis bei der Sozialversicherung) vor. Ob dieses Ergebnis in der Praxis sinnvoll ist, kann an dieser Stelle dahingestellt bleiben.

Gerade weil dieses Prüfungsschema in den meisten Fällen bei Halbprofis zu einem echten Dienstvertrag führen wird und dem Gesetzgeber die für viele Vereine problematischen (meist finanziellen) Auswirkungen durchaus bewusst sind, hat der Gesetzgeber zumindest im Steuer- und Sozialversicherungsrecht – mangels Bereit-

schaft, den Sportbereich generell entsprechend den sportspezifischen Besonderheiten gesetzlich zu regeln – eine explizite Ausnahmeregelung für Halbprofis geschaffen: Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen, die von gemeinnützigen Vereinen an SportlerInnen, TrainerInnen, SchiedsrichterInnen oder sonstige SportbetreuerInnen ausbezahlt werden und € 540 pro Monat (bzw. € 60 pro Einsatztag) nicht übersteigen, stellen dann kein sozialversicherungspflichtiges Entgelt dar (und sind vom Sportler bzw. von der Sportlerin auch nicht zu versteuern), wenn die Sportausübung nicht hauptberuflich erfolgt und die Haupteinnahmequelle des Sportlers bzw. der Sportlerin darstellt. Arbeitsrechtlich ändert diese Ausnahme des Sozialversicherungs- und Steuerrechtes an der Einordnung als echter Dienstvertrag freilich nichts.

Zusammenfassung

Aus obigen Ausführungen ist deutlich ersichtlich, dass weder der freie Dienstvertrag noch der Werkvertrag im professionellen oder semiprofessionellen Sportbereich (zumindest in den Mannschaftssportarten) von Bedeutung ist. Beispiele aus der Rechtsprechung fehlen weitestgehend, denkbar wäre das Vorliegen eines freien Dienstvertrages am ehesten bei einem Trainer bzw. einer Trainerin, der/die in der Gestaltung und Organisation seines/ihrer Trainings völlig frei ist, dies für mehrere Vereine und/oder SportlerInnen parallel ausübt (oder zumindest ausüben kann) und eine entsprechende hohe Ausbildung vorweisen kann (sodass „Lehrfreiheit“ besteht). Dies könnte etwa bei einem Teamchef bzw. einer Teamchefin der Fall sein, der/die für nur wenige Trainingslehrgänge und Spiele im Jahr eine Nationalmannschaft betreut, hauptberuflich aber den größten Teil des Jahres eine Vereinsmannschaft parallel betreut.

Das Vorliegen eines Werkvertrags ist im professionellen und semiprofessionellen Mannschaftssport weitestgehend auszuschließen. Denkbar wäre ein Werkvertrag etwa bei der

Teilnahme eines Sportlers bzw. einer Sportlerin an einer Showveranstaltung (z. B. Tennisexhibition), oder die Ausübung in einer Einzelsportart, quasi als EinzelunternehmerIn (Tennisprofi, Golfprofi).

Für Vereinsverantwortliche kann sich die Frage der richtigen Qualifikation eines Vertrags schließlich auch im Rahmen von Vereinsveranstaltungen stellen (etwa Vorträge externer Personen). Auch in diesem Fall ist arbeits- und sozialversicherungsrechtlich auf die dargestellten Prüfungskriterien abzustellen. Ein einmaliger Vortrag einer externen Person wird sohin in den meisten Fällen ein Werkvertrag sein, wiederholte Vorträge derselben Person (etwa in Form eines regelmäßigen Workshops) werden mangels Überwiegen der Kriterien der persönlichen Abhängigkeit, in den meisten Fällen als freier Dienstvertrag (und nicht als echter Dienstvertrag) zu qualifizieren sein.

Zusammengefasst wird aus der Sicht eines/einer Vereinsverantwortlichen ein echter Dienstvertrag im Sport immer dann zu prüfen sein, wenn für die sportliche Leistungsausübung eine Gegenleistung bezahlt wird (die höher als der Ersatz eines tatsächlich entstandenen Aufwands ist). Geht die Gegenleistung auch über die pauschale Reiseaufwandsentschädigung hinaus, so liegt auch bei einem Halbprofi ein echtes Dienstverhältnis mit allen rechtlichen Konsequenzen (insbesondere auch der Meldepflicht zur Sozialversicherung) vor; bleibt die pauschale Reiseaufwandsentschädigung unter den Schwellenwert von € 540 pro Monat (bzw. € 60 pro Einsatztag), so greift zumindest sozialversicherungsrechtlich die entsprechende Ausnahmebestimmung. ▲



Infobox

ADJOKAT Rechtsanwälte
Dr. Andreas Joklik, LL.M.
Neubaugasse 64-66/1/12
1070 Wien
Tel.: +43/1/4089883-0
Fax: +43/1/4089883-20
E-Mail: office@adjokat.at
WEB: www.adjokat.at
WEB: www.joklik.at