

# Beschäftigungsverhältnisse im Sport

## 11. Oktober 2013

**BSO-Service im Sport**



11.10.2013

Dr. Andreas Joklik, LL.M.

# Inhalt

## Teil I

- 1) Einleitung – Historischer Überblick
- 2) Unterscheidung Dienstvertrag – Freier Dienstvertrag – Werkvertrag
- 4) Sport und Arbeitsrecht

## Teil II

- 4) Verein und Arbeitsrecht - Allgemeine Arbeitsrechtliche Grundlagen

# Teil I

---

11.10.2013

Dr. Andreas Joklik

# **Einführung – Historischer Überblick**

---

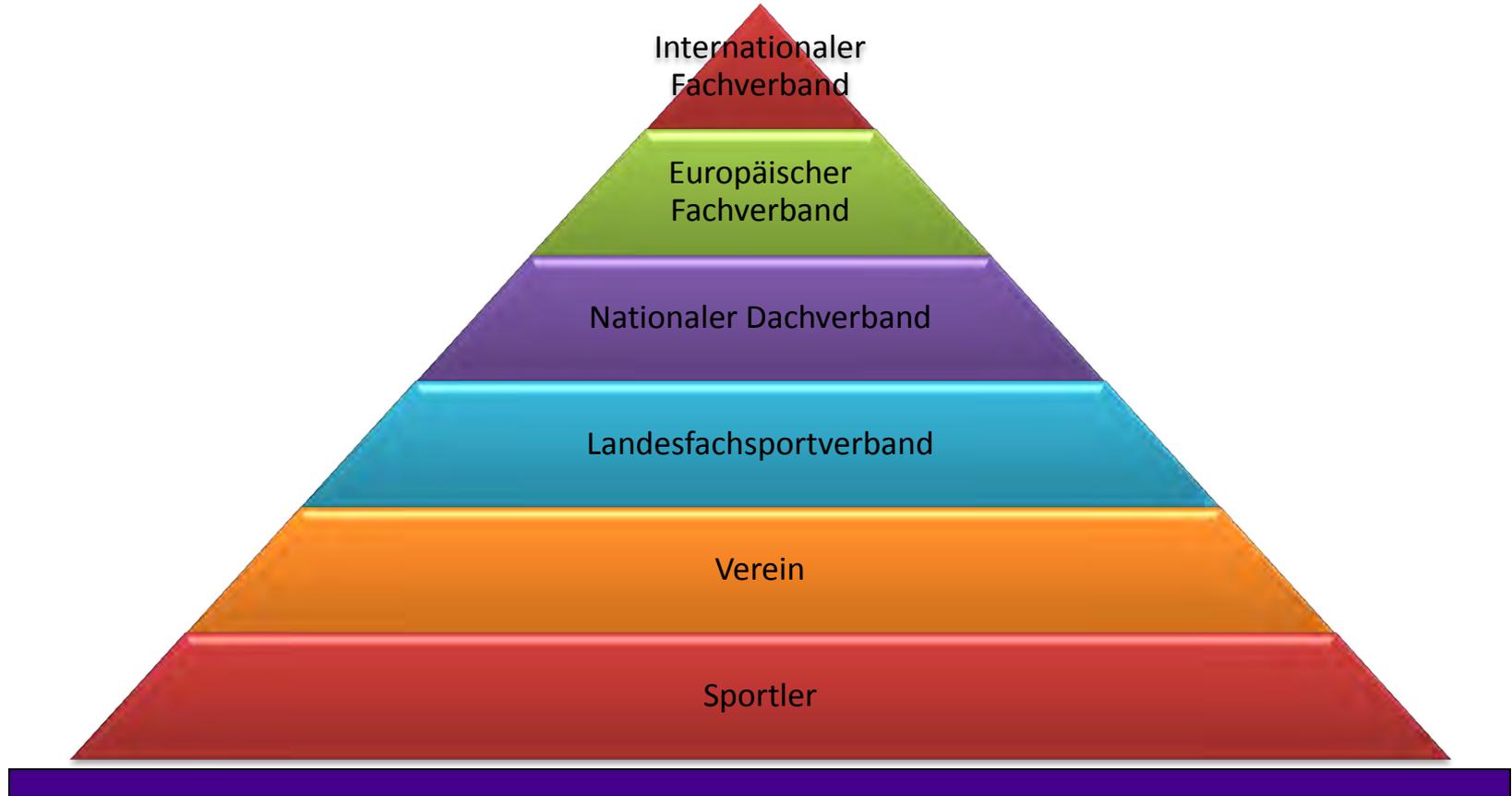
11.10.2013

4

# Historische Ausgangslage 1/4

- Europäischer Sport geprägt durch Vereinsrecht
- *lex sportiva* (Verbandssatzungen etc.) vs. staatliches Recht
- Unerwünschter Eingriff staatlicher Gerichte (z.B. EV) in Sportautonomie (Vereinsautonomie)

# Internationale Sportorganisation



11.10.2013

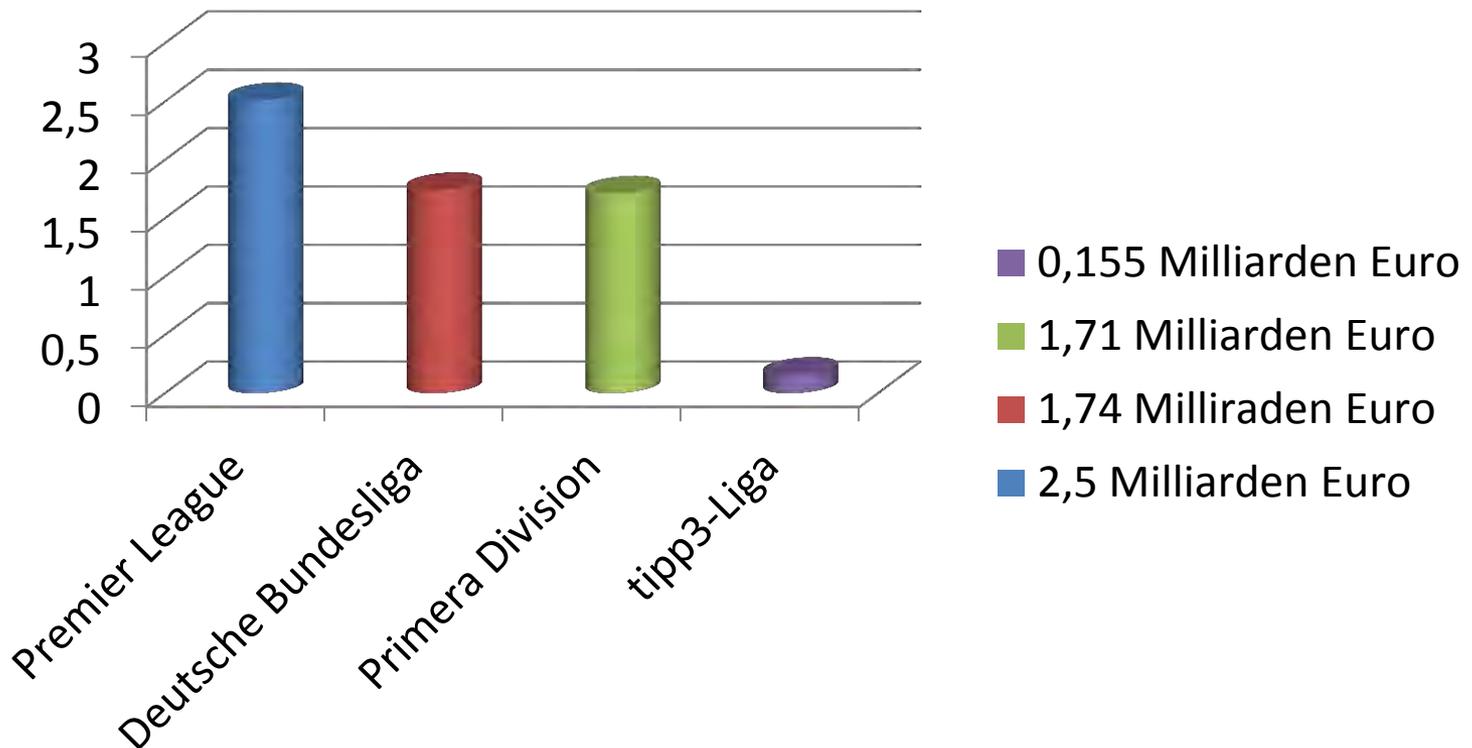
Dr. Andreas Joklik

# Historische Ausgangslage 2/4

- Kommerzialisierung des Sports
  - ca. 3 % des gesamten BIP der Welt werden mit oder rund um den Sport erwirtschaftet
  - ca. 3% des BIP der EU werden mit oder rund um den Sport erwirtschaftet
  - ca. 1,4% des BIP in Deutschland werden mit oder rund um den Sport erwirtschaftet (Studie Mayer&Ahlert)
  - ca. 3% des BIP in Österreich werden mit oder rund um den Sport erwirtschaftet

# Historische Ausgangslage 3/4

## Umsätze ausgewählter Ligen 2011



# Historische Ausgangslage 4/4

- Ein Effekt der Kommerzialisierung ist eine steigende Verknüpfung mit Rechtsfragen und steigende Anzahl an Verfahren
- Höhepunkt der sportrechtlichen Entscheidungen Europa nach 1995 („*Bosman*“)

**Wayne Rooney earns £200,000 a week because of me... but I'm living on benefits**



# Zusammenfassung

- Erkenntnis, dass staatliches Recht auch auf den Sport anwendbar ist



- Anwendung des Arbeitsrechtes auf den Sport
- Kein „Schutz“ durch Vereinsrecht

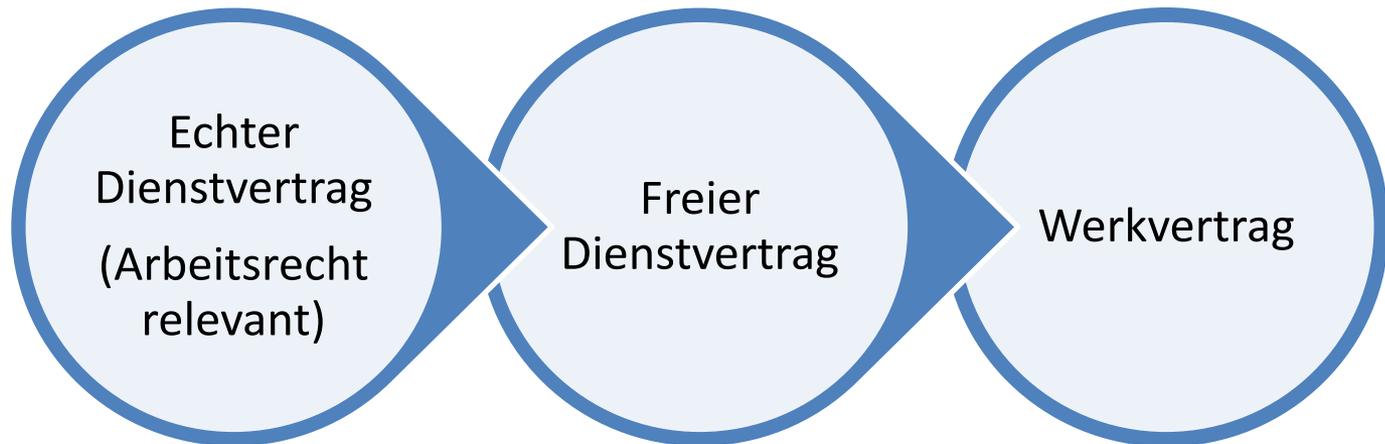
# **Unterscheidung Dienstvertrag – Freier Dienstvertrag – Werkvertrag**

---

11.10.2013

11

# Welche Vertragstypen gibt es?



# Echter Dienstvertrag 1/3

- Arbeitsverhältnis: *„Jemand verpflichtet sich auf eine gewisse Zeit zur Arbeitsleistung für einen anderen“*
- Merkmal ist die persönliche Abhängigkeit
- ≠ Werkvertrag: Verpflichtung zum Erfolg
- ≠ Freier Dienstvertrag: Verpflichtung Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, aber ohne persönliche Abhängigkeit

# Echter Dienstvertrag 2/3

- Merkmale Arbeitnehmer:
  - Bindung an Arbeitszeiten, Arbeitsort und Arbeitsabfolge
  - Unterliegt Weisungsrecht des Arbeitgebers
  - persönliche Arbeitspflicht
  - diszipliniäre Verantwortlichkeit
  - organisatorische Eingliederung in Betrieb
  - Unternehmerrisiko/wirtschaftlicher Erfolg bei Arbeitgeber



→ Entscheidend ist persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers

# Echter Dienstvertrag 3/3

- Qualitatives Überwiegen der für das Arbeitsverhältnis typischen Elemente ist ausreichend für Qualifikation als Arbeitsverhältnis
- Zwischenergebnis:  
**Sind die Kriterien der persönlichen Abhängigkeit erfüllt  
→ Arbeitsrecht kommt zwingend zur Anwendung**
- Es ist nicht entscheidend, was Vertragsparteien vereinbart haben oder wie sie die Vereinbarung benannt haben, sondern die wahren Verhältnisse

# Werkvertrag

- Werkvertrag: *„Jemand (Auftragnehmer) verpflichtet sich, gegen Entgelt, für eine andere Person (Auftraggeber) ein bestimmtes Werk herzustellen“.*
  
- Kriterien des Werkvertrag
  - Verpflichtung zum Herstellen eines Erfolgs
  - Herbeiführung des Erfolgs nach einem eigenen Plan
  - Verwendung eigener Betriebsmittel
  - Beiziehen von Mitarbeitern und/oder Subunternehmern
  - Gewährleistung bei Mängel
  - Wirtschaftliche Gefahr beim Auftragnehmer

# Freier Dienstvertrag 1/2

- Freier Dienstvertrag: *„Jemand verpflichtet sich, gegen Entgelt einem Auftraggeber für bestimmte oder unbestimmte Zeit seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, ohne sich in persönliche Abhängigkeit zu begeben“*
- Kriterien des freien Dienstvertrags
  - fehlende Weisungsbindung an Arbeitszeit, Arbeitsort und Verhalten bei der Arbeit
  - fehlende Kontrollbefugnis des Auftraggebers
  - fehlende Einbindung bzw. Eingliederung in Betrieb
  - Möglichkeit, sich vertreten zu lassen oder auch für andere zu arbeiten

→ Keine persönliche Abhängigkeit, (fast) kein Arbeitsrecht anwendbar

# Ansprüche des freien Dienstnehmers

- Nach Vereinbarung
- Grundsätzlich kein Anspruch auf Krankentgelt, bezahlten Urlaub oder 13. und 14. Gehalt
- Kündigungsfrist nach ABGB (14 Tage, uU 4 Wochen)
- Vollversicherung nach ASVG

# Vereinfachte Übersicht

	Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	Werkvertrag
Persönliche Abhängigkeit	JA	NEIN	NEIN
Sozialversicherung	ASVG	ASVG	GSVG
Lohnnebenkosten	JA	JA	NEIN
Steuer	Einbehaltung Lohnsteuer	Einkommenssteuer- erklärung	Einkommenssteuer- erklärung

# **Die arbeitsrechtliche Stellung von Sportlern**

---

11.10.2013

Dr. Andreas Joklik

# Klassifizierung von Sportlern

- Unterscheidung zwischen MannschaftssportlerInnen und EinzelsportlerInnen
- Unterscheidung zwischen BerufssportlerInnen (ProfisportlerInnen) und VereinssportlerInnen (echte AmateursportlerInnen)
- VereinssportlerIn übt Sport auf Grund seiner Mitgliedschaft zum Verein aus
- BerufssportlerIn übt Sport auf Grund eines Arbeitsvertrags aus
- Rechtliche Problemfälle der Halbamateure (Semiprofis)

# Grobschema der Klassifizierung von Sportlern

	Profi	Semiprofi	Amateur
EinzelportlerIn	Selbständig → kein Arbeitsrecht	Selbständig → kein Arbeitsrecht	Reiner Freizeitsportler → Kein Arbeitsrecht
Vereinsmitgliedschaft	Möglich, kommt vor	Möglich, meist gegeben	Möglich, meist gegeben
MannschaftssportlerIn	unselbständig → Arbeitsrecht	Wenn persönlich abhängig → Arbeitsrecht	Reiner Freizeitsportler → Kein Arbeitsrecht
Vereinsmitgliedschaft	Möglich, meist aber nicht gegeben	Möglich, meist gegeben	Möglich, meist gegeben

# Anwendung von Arbeitsrecht 1/2

- Sport ist in diesem Fall Arbeit → Zwingender Schutz durch und Anwendung des Arbeitsrechtes
- Auch unabhängig davon, was Verbandssatzung festlegt
- Problematisch ist die Einordnung der so genannten Halbprofis
- Halbprofis sind SportlerInnen, die eine Gegenleistung erhalten, mit der aber nicht primär der Lebensunterhalt bestritten wird

# Anwendung von Arbeitsrecht 2/2

- Halbprofis kommen in der Praxis sehr oft vor; meist immer dann, wenn nicht unerhebliche Beträge seitens eines Vereins an den Sportler bezahlt werden
- OGH Judikatur dazu sehr streng → *„echter Amateursportler liegt arbeitsrechtlich schon dann nicht vor, wenn reine Aufwandsentschädigung überschritten wird“* (z.B. OGH 26.8.2004, 6 Ob 11/04t)
- Anwendung arbeitsrechtlicher Normen auf den Berufssport oft problematisch
- Fußballer sind Arbeiter (OGH 8 Ob S 20/03d; OGH 8 Ob S 23/03w)

# Folgen der Anwendung des Arbeitsrechts für den Sportler

- Anwendung sämtlicher einschlägiger arbeitsrechtlicher Normen, z.B.
  - Arbeitszeitrecht (AZG, ARG, ARG-VO – Ausnahme für Sportveranstaltungen Anlage, Punkt XIII Z 9)
  - Urlaubsrecht
  - Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung
  - Abfertigung
  - Recht auf Beschäftigung
  - Ausländerbeschäftigung
  
- Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

# Exkurs: Ausnahmen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht

- Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen an SportlerInnen, TrainerInnen, SchiedsrichterInnen oder sonstige SportbetreuerInnen ausgenommen (Grenzen definiert € 540/Monat bzw. € 60/Einsatztag)
- Diese Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen sind kein sozialversicherungspflichtiges Entgelt, wenn die Sportausübung nicht hauptberuflich erfolgt
- Achtung: Arbeitsrechtlich bleibt Vertrag Dienstvertrag

# Teil I: Zusammenfassung

- Entgelt für Sportliche Leistung → Dienstvertrag
- Werkvertrag und freier Dienstvertrag spielen meist keine Rolle
- Kein Entgelt oder maximal reine Aufwandsentschädigung → ausschließlich Vereinsrecht

# Teil II

---

11.10.2013

Dr. Andreas Joklik

# **Verein und Arbeitsrecht – Allgemeine arbeitsrechtliche Grundlagen**

---

11.10.2013

Dr. Andreas Joklik

# Verein und Arbeitsrecht 1/2

- Unterscheidung zwischen Rechtsansprüchen und Verpflichtungen aus Vereinsmitgliedschaft → Vereinsrecht
  
  - Unterscheidung zwischen Organstellung (Vereinsrecht) und Vertragsbeziehung zwischen bestelltem Organ und Verein
    - Echter Dienstvertrag;
    - freier Dienstvertrag;
    - Werkvertrag; oder
    - Ehrenamtlichkeit
- Prüfung nach den erörterten Kriterien der persönlichen Abhängigkeit

# Verein und Arbeitsrecht 2/2

- *„Die Übernahme einer ehrenamtlichen Vereinsfunktion begründet in der Regel noch kein Dienstverhältnis, auch wenn laufend (pauschale) Aufwandsentschädigungen gezahlt werden. ... Ein Dienstverhältnis wird bei einem ehrenamtlichen Funktionär nur bei Vorliegen einer Leistungsverpflichtung und Vereinbarung einer festen Arbeitszeit gegeben sein.“ (Vereinsrichtlinien RZ 763)“*
- Selber Maßstab auch bei den für den Verein tätigen Personen, z.B.
  - TrainerIn;
  - Verwaltungspersonal (Bürokräfte etc.)
- Haftungsbestimmungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht für Vereinsorgane bei Uneinbringlichkeit (§ 9 BAO, § 67 Abs. 10 ASVG)
- Allenfalls gerichtliche Strafbarkeit bei Nichtabführung von Dienstgeberbeiträgen zur Sozialversicherung (§153c StGB)

# Arbeitsrechtliche Rechtsgrundlagen

- Gesetz
- Kollektivvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag

→ Außer bei Profifußball bis dato kein Kollektivvertrag im Sportbereich

# Inhalt Dienstvertrag

- Arbeitsvertrag regelt Rechte und Pflichten der Vertragsparteien (Hauptpflicht: Arbeitsleistung gegen Entgelt)
- Grenzen durch Gesetz (z.B. Arbeitszeit) oder Kollektivvertrag
- Formfreiheit (auch mündlich oder durch schlüssige Handlung)

# Geringfügig Beschäftigte

- Monatliches Entgelt bis EUR 386,80 (1.1.2013)
- Anmeldung bei Krankenkasse
- Nur unfallversichert, keinen Kranken- und Pensionsversicherung
- Arbeitgeber hat Unfallversicherungsbeitrag abzuführen (uU pauschalierte Dienstgeberabgabe bei mehreren geringfügig Beschäftigten)

# Ausländische Arbeitskräfte

- Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU
- Beschränkungen für neue Mitgliedstaaten
- Assoziationsabkommen
- Ausländerbeschäftigungsgesetz
  - Beschäftigungsbewilligung
  - Arbeitserlaubnis
  - Befreiungsschein

# Befristetes Arbeitsverhältnis

- Ende durch Zeitablauf → keine Kündigung
- Kündigungsmöglichkeit kann vertragliche vereinbart werden, aber Angemessenheit der Kündigungsfrist (z.B. 12 Monate, 6 Wochen angemessen)
- Fortsetzung nach Ablauf der Befristung → unbefristetes Dienstverhältnis
- Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnis zulässig

# Auflösende Bedingung

- Sportbesonderheit → automatische Auflösung, wenn ein bestimmtes Ereignis eintritt; z.B.
  - Aufstieg in höhere Liga verfehlt;
  - Qualifikation für europäischen Bewerb verfehlt;
  - Abstieg aus Liga

→ Auflösende Bedingung, da Eintritt ungewiss ist;

- Rechtsordnung steht diesen Klauseln skeptisch gegenüber, zulässig wenn Ende des Dienstverhältnisses kalkulierbar ist

→ Saisonende, daher kalkulierbar

# Problem Kettenarbeitsvertrag

- Kettenarbeitsvertrag: mehrere kurzfristete Arbeitsverträge statt unbefristetem Arbeitsvertrag
- Unwirksam, wenn nicht besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe vorliegen → Gefahr der Umgehung
- Gefahr der Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutznormen

# Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Zeitablauf
- Auflösung während Probezeit
- Einvernehmliche Auflösung
- Kündigung
- Entlassung
- Vorzeitiger Austritt des Arbeitnehmers
- Durch Tod des Arbeitnehmers

# Einvernehmliche Auflösung

- Vertragliche Einigung der Parteien über vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses
- Schutzvorschriften (z.B. Schwangere, Präsenz- und Zivildienstler etc.) sind zu beachten

# Kündigung

- grundsätzlich Mitwirkung des Betriebsrats zu beachten
- Keine Begründung (uU Formvorschriften in KV)
- Kündigungsfrist: Zeitspanne zwischen Zugang der Kündigung und Kündigungstermin
- Kündigungstermin: Zeitpunkt der endgültigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses

# Entlassung

- Entlassungsgrund muss vorliegen
- Entlassung muss sofort ausgesprochen werden (aber notwendige Überlegungsfrist)

# Vorzeitige Auflösung

- Spiegelbildlich zur Entlassung
- Nur aus der Sicht des Dienstnehmers
- Gründe müssen vorliegen



11.10.2013

43

# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

AD JOKAT

Kooperation der selbständigen Rechtsanwälte  
Dr. Andreas Joklik & Dr. Roland Katary

Dr. Andreas Joklik, LL.M. (Tulane)  
Rechtsanwalt/ Attorney at law  
(zugelassen auch in New York)  
Neubaugasse 64-66/1/12  
A-1070 Wien

T: +43/1/4089883-0  
F: +43/1/4089883-20

E: [office@adjokat.at](mailto:office@adjokat.at)  
W: [www.adjokat.at](http://www.adjokat.at)

Konto: Erste Bank, BLZ 20111,  
Nr. 292-134-756/00,  
IBAN: AT872011129213475600,  
BIC: GIBAATWWXXX

UID: ATU 64674016  
RA-Code: R 168397



11.10.2013

Dr. Andreas Joklik