

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.

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“.

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

