

Achtung: Es handelt sich bei diesem Artikel um eine Zusammenfassung wichtiger Punkte und ersetzt eine Auseinandersetzung der Verantwortlichen mit dem Arbeits- und Gewerbeamt nicht. Die Rechtsauskünfte dienen ausschließlich der Information der AdressatInnen. Sie wurden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Die BSO kann für deren Vollständigkeit und Richtigkeit dennoch keine Haftung übernehmen.

Arbeitsrechtliche Herausforderungen im Sport: von Dienstverträgen und Praxis

Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen schaffen verschiedene Herausforderungen und Komplexitäten für DienstgeberInnen wie DienstnehmerInnen, eröffnen aber auch Möglichkeiten der praxisorientierten und risikominimierenden Gestaltung und Organisation von Dienstverhältnissen. Die Basis für jedes Dienstverhältnis ist ein Dienstvertrag, der idealerweise den jeweils konkreten Anforderungen entspricht und die wechselseitigen Rechte und Pflichten transparent und umfassend abbildet. Darüber hinaus gelten zahlreiche arbeitsrechtliche Bestimmungen, die vor allem im sportlichen Kontext spezielle Fragestellungen bedingen. Rechtlich korrekte Vorgangsweisen sind im Interesse von DienstgeberInnen wie DienstnehmerInnen geboten, nicht zuletzt ist auch die zunehmende Adressierung arbeitsrechtlicher Themen von Seiten der Behörden und Gerichte gegenüber den Sportverbänden ein wesentlicher Aspekt. Im Folgenden wird ein Überblick über die gezielte Auswahl geeigneter Dienstverträge geboten, ferner auf ausgewählte arbeitsrechtliche Konstellationen im Sportbereich eingegangen.

Der Weg zum rechtlich korrekten und zweckmäßigen Dienstvertrag

Vorab ist zu klären, ob die Arbeitsleistung tatsächlich in Form eines Dienstverhältnisses erbracht wird, oder ob ein freier Dienstvertrag oder ein Werkvertrag vorliegt. Dazu sei auf den Artikel von RA Dr. Joklik, „Beschäftigungsverhältnisse im Sport“, Ö-Sport, Juli 2013, verwiesen.

Ist ein Kollektivvertrag zu berücksichtigen?

Ist von einem Dienstverhältnis auszugehen, ist zu prüfen, ob das Dienstverhältnis einem Kollektivvertrag unterliegt. Die Geltung eines anwendbaren Kollektivvertrages ist zwingend und kann nicht durch Vereinbarung zwischen DienstgeberIn und DienstnehmerIn eingeschränkt werden. Ein Kollektivvertrag ist grundsätzlich dann anwendbar, wenn vom/von der DienstgeberIn ein Gewerbe ausgeübt wird, für das die zuständige Wirtschaftskammer (Fachverband) oder eine freiwillige Arbeitgebervereinigung einen Kollektivvertrag, mit entspre-

chendem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich, abgeschlossen hat. Als Vorfrage ist daher zu klären, ob der jeweilige Verband ein Gewerbe betreibt, denkbar wären beispielsweise entgeltliche Bewirtung oder der Verkauf von Eintrittskarten oder Sportartikeln.

Qualifizieren sich die ausgeübten Tätigkeiten als von der Gewerbeordnung erfasste Tätigkeiten, weshalb eine Gewerbeberechtigung erforderlich ist, und ergibt sich daraus die zwingende Anwendung eines Kollektivvertrages, könnten die fraglichen Tätigkeiten in eine rechtlich selbständige Einheit, wie z. B. eine GmbH, ausgelagert werden. Die entsprechenden gewerberechtlichen Bestimmungen gelten dann nur für diesen Rechtsträger, ein einschlägiger Kollektivvertrag gilt lediglich für die bei diesem Rechtsträger beschäftigten DienstnehmerInnen.

Neben der zwingenden Anwendbarkeit eines Kollektivvertrages kann vereinbart werden, dass ein Kollektivvertrag, oder Teile davon wie etwa Gehaltsvorrückungen,

freiwillig angewandt wird. Zu beachten ist, dass auch die freiwillige Vereinbarung eines Kollektivvertrages – oder Teilen davon – Bindungswirkungen für DienstgeberInnen wie für DienstnehmerInnen auslöst, eine Abweichung ist daher nur nach einvernehmlicher Vereinbarung möglich.

Die (zwingende) Anwendbarkeit eines Kollektivvertrages, oder selbst die freiwillig vereinbarte Anwendbarkeit von Teilen davon, hat regelmäßig weitreichende Auswirkungen auf die Gestaltung des Dienstverhältnisses, da Kollektivverträge regelmäßig strikte Regelungen zu sämtlichen wesentlichen Vertragsbestandteilen, z. B. Gehalt, Normalarbeitszeit, Überstundenzuschlägen, Ruhezeiten, Dienstreisen, vorsehen.

Wahl des zutreffenden Dienstvertragsmodells

Gilt ein Kollektivvertrag, hat die Wahl und Gestaltung des Dienstvertrages im Rahmen der kollektivvertraglichen Regelungen zu erfolgen. Die untenstehenden

Ausführungen gehen grundsätzlich davon aus, dass kein Kollektivvertrag Anwendung findet.

Leitende Angestellte

Eine Sonderstellung nehmen DienstnehmerInnen ein, denen maßgebliche, selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist, und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder diese vom/von der DienstnehmerIn hinsichtlich Lage und Dauer selbständig festgelegt werden kann. Diese DienstnehmerInnen können als leitende Angestellte qualifiziert werden, die gesetzlichen Bestimmungen über Arbeitszeit und Arbeitsruhe gelten für sie nicht. Es ist davon auszugehen, dass nur wenige DienstnehmerInnen als leitende Angestellte gelten, in Frage kommen möglicherweise GeneralsekretärInnen mit insbesondere entsprechender Entscheidungsbefugnis, SportdirektorInnen oder NationaltrainerInnen. Dies ist im Einzelfall zu prüfen.

Eintägige Beschäftigung

Eine weitere Besonderheit sind Verträge mit nur sehr kurzer Laufzeit, etwa einem Tag. Grundsätzlich gilt, dass auf einen solchen Vertrag sämtliche arbeitsrechtliche Bestimmungen genauso wie bei einem Vertrag mit längerer Laufzeit Anwendung finden, was insbesondere hinsichtlich v.a. kollektivvertraglicher Abgeltung relevant ist.

Gleitzeit

Auch DienstnehmerInnen, die nicht leitende Angestellte sind, können möglicherweise ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei einteilen. In diesem Fall empfiehlt sich eine Gleitzeitvereinbarung: Bei Gleitzeit können DienstnehmerInnen Beginn und Ende der persönlichen täglichen Arbeitszeit innerhalb eines festgelegten Rahmens selbst festlegen, auf die betrieblichen Erfordernisse ist Bedacht zu nehmen (Abstimmung mit KollegInnen, betriebsnotwendige Anordnungen der Präsenz). Neben der Flexibilität für die DienstnehmerInnen

bringt Gleitzeit auch dem/r Dienstgeber/ in Vorteile. So ermöglicht Gleitzeit eine Anpassung des Arbeitsumfangs an schwankenden betrieblichen Bedarf, womit auch die Bewältigung von Arbeitsspitzen ohne Zuschlag möglich wird. Auch bei Gleitzeit gelten die Höchstgrenzen der Arbeitszeit, sprich regelmäßig 10 Stunden/Tag und 50 Stunden/Woche. Eine Ausweitung auf 12 Stunden/Tag und 60 Stunden/Woche ist bei Gleitzeit dann zulässig, wenn den DienstnehmerInnen der gantztägige Verbrauch von Zeitguthaben möglich ist und der Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist.

Fixe Arbeitszeit

Alternativ zur Gleitzeit kann das klassische Modell der fix vorgegebenen Arbeitszeiten (z.B. Mo-Fr 9-17 Uhr) vereinbart werden. In diesem Fall fallen Mehr- bzw. Überstunden grundsätzlich mit dem Überschreiten der vereinbarten Normalarbeitszeit an.



Auch Arbeitszeitautonomie ist ein Kriterium für die Wahl des richtigen Arbeitsvertrags.

Normalarbeitszeit, Höchstgrenzen der Arbeitszeit, Überstundenpauschale

Das Gesetz sieht für Vollbeschäftigte eine Normalarbeitszeit (ohne Ruhepausen) von 40 Stunden pro Woche und 8 Stunden am Tag vor, darüberhinausgehende Stunden sind Überstunden. Eine Überstunde ist laut Gesetz mit einem Zuschlag von 50% abzugelten, ob die Abgeltung in Zeit oder Geld erfolgt, ist zu vereinbaren. Nur bei Überstunden, die über einer Arbeitszeit von 10 Stunden/Tag oder 50 Stunden/Woche liegen, hat der/die DienstnehmerIn ein einseitiges Wahlrecht. Maximal dürfen 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche gearbeitet werden – im Schnitt von 17 Wochen dürfen aber nicht mehr als 48 Stunden geleistet werden. Liegt kein Kollektivvertrag vor, ist die wöchentliche Normalarbeitszeit zu vereinbaren, für die vereinbarte Normalarbeitszeit gebührt das zu vereinbarende Grundgehalt, dieses ist im Dienstvertrag auszuweisen.

Wird eine Überzahlung auf das Grundgehalt vereinbart, mit dem Mehrleistungen abgedeckt sein sollen (z.B. in Form einer Überstundenpauschale), ist vom/von der DienstgeberIn regelmäßig eine Deckungsprüfung durchzuführen. Ausgenommen von einer solchen Deckungsprüfung sind lediglich Dienstverhältnisse leitender Angestellte, da mit diesen sogenannte „echte All in Verträge“ vereinbart werden dürfen, die keinerlei Deckungsprüfung oder Nachzahlungsanspruch bedingen.

Teilzeit

Zwischen DienstnehmerIn und DienstgeberIn kann vereinbart werden, dass der/die DienstnehmerIn nicht das volle Ausmaß der Normalstunden, sondern nur einen Teil erbringt (Teilzeit). Leisten TeilzeitdienstnehmerInnen Stunden über das vereinbarte Teilzeitausmaß, liegt üblicherweise Mehrarbeit vor, die mit einem Zuschlag von 25% abzugelten ist. Allerdings entfällt dieser Zuschlag, wenn die Mehrarbeit innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten (oder einem anderen vereinbarten Zeitraum) durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen wird. Auch mit Teilzeitbeschäftigten kann Gleitzeit vereinbart werden.

Dienstvertrag... und das richtige Leben

Der Dienstvertrag schafft im Idealfall einen soliden Rahmen für die Zusammenarbeit – darüber hinaus finden zum einen zahlreiche gesetzliche Regelungen Anwendung, zum anderen kann sich während des

laufenden Dienstverhältnis die Notwendigkeit ergänzender Vereinbarungen ergeben. Dies soll anhand eines praxisrelevanten Beispiels dokumentiert werden, und zwar der auswärtigen Tätigkeit eines Betreuers/einer Betreuerin im Rahmen einer Sportveranstaltung am Wochenende. Zu klären ist vorrangig,

- ob die Arbeit am Wochenende gesetzlich zulässig ist,
- was hinsichtlich Reisezeiten zu beachten ist,
- wie mit dem Anspruch des Dienstnehmers/der DienstnehmerIn auf Wochen(end)ruhe umzugehen ist und
- inwieweit Ruf- oder Arbeitsbereitschaft vorliegen könnte.

Zulässigkeit der Arbeit an Wochenenden und Feiertagen

Grundsätzlich ist Arbeit an Wochenenden (nämlich ab Samstag 13 Uhr) und Feiertagen in Österreich nicht zulässig, die Arbeitsruhegesetz-Verordnung (ARG-VO) sieht aber zahlreiche Ausnahmen, so auch für sportliche Veranstaltungen sowie Kongresse etc. vor. Sollten Tätigkeiten nach der ARG-VO nicht zulässig sein, kann ferner noch folgende Regelung Abhilfe schaffen: Nach § 12 b ARG können bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder Feiertagen pro DienstnehmerIn und Jahr zugelassen werden.

Reisezeit

Reisezeit liegt vor, wenn der/die DienstnehmerIn über Auftrag des Dienstgebers/der Dienstgeberin vorübergehend den Dienstort verlässt, um die Arbeitsleistung an anderen Orten zu erbringen. Erbringt der/die DienstnehmerIn während der Reisezeit Arbeitsleistungen, liegt Vollarbeitszeit vor, sämtliche arbeitsrechtliche Vorschriften gelten uneingeschränkt (etwa hinsichtlich Entgelt, Höchstgrenzen etc.). Das angeordnete Lenken eines Fahrzeuges gilt als Vollarbeitszeit. Sonstige Reisezeiten werden als passive Reisezeiten bezeichnet. Durch passive Reisezeit können Höchstgrenzen der Arbeitszeit (grundsätzlich unbeschränkt, vorbehaltlich insbesondere der Fürsorgepflicht des Dienstgebers/der Dienstgeberin) überschritten werden, ein geringeres Entgelt kann vereinbart werden. Reisezeiten an Wochenenden und Feiertagen sind zulässig, wenn dies zur Erreichung des Reisezieles notwendig oder im

Interesse des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin ist. Bestehen während der Reise ausreichend Erholungsmöglichkeiten (z.B. Schlaf- oder Liegewagen, jedenfalls bei längeren Flügen jedoch nicht Economy Class), kann die tägliche Ruhezeit bis zu zweimal pro Kalenderwoche verkürzt werden.

Beispiel: Reist der/die DienstnehmerIn mit dem Zug (normales Abteil, kein Schlaf- oder Liegewagen, daher Anspruch auf täglich 11 Stunden Ruhezeit) und kommt um 24 Uhr ins Hotelzimmer, so kann der nächste Arbeitstag erst um 11 Uhr beginnen. Ist der vorgesehene Arbeitsbeginn üblicherweise 9 Uhr, so sind die zwei Stunden bis 11 Uhr als Arbeitszeit anzurechnen und zu vergüten.

Wochen(end)ruhe

DienstnehmerInnen haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine 36-stündige Ruhezeit pro Woche, in die der Sonntag zu fallen hat. Die Wochenendruhe hat am Samstag um 13 Uhr, für DienstnehmerInnen, die unbedingt notwendige Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten zu verrichten haben, spätestens am Samstag um 15 Uhr zu beginnen. Ist Wochenendarbeit gesetzlich zulässig (siehe links), kann die längerfristig geplante Arbeitszeiteinteilung für eine/n DienstnehmerIn auch vorsehen, dass die wöchentliche Ruhezeit unter der Woche liegt (Wochenruhe). Dabei muss ein ganzer Wochentag eingeschlossen sein, z.B. von Mittwoch 12 Uhr bis Donnerstag 24 Uhr.

Beispiel bei vereinbarter 36-stündiger Ruhezeit: Beginnt der/die DienstnehmerIn am Montag um 9 Uhr, so beginnt die für die Frage der Ersatzruhe zu prüfende Frist von 36 Stunden am vorhergehenden Samstag um 21 Uhr. Arbeitsleistungen, die somit zwischen Samstag ab 21 Uhr und Montag bis 9 Uhr erbracht werden, begründen einen Anspruch auf Ersatzruhe. Arbeitet der/die DienstnehmerIn etwa am Sonntag von 12 Uhr bis 15 Uhr, so ist ihm/ihr eine Ersatzruhe von 3 Stunden zu gewähren.

Ruf- und Arbeitsbereitschaft

Ist die Betreuung etwa von Jugendlichen insbesondere während der Nacht als Arbeitszeit zu qualifizieren? In Frage kommen grundsätzlich Ruf- und Arbeitsbereitschaft. Rufbereitschaft ist als solche keine Arbeitszeit und liegt vor, wenn der/die DienstnehmerIn zum Arbeitsantritt bereit sein muss und über seinen/ihren Aufenthaltsort und die Verwendung solcher

Zeiten im Wesentlichen frei entscheiden kann. Rufbereitschaft ist zu vereinbaren, dazu zählt auch die Vereinbarung, innerhalb welches Zeitraums der/die DienstnehmerIn im Betrieb eintreffen können muss, ebenso die Erreichbarkeit (Mobiltelefon etc.). Rufbereitschaft kann mit einem zu vereinbarenden geringeren Entgelt abgegolten werden.

Bei Arbeitsbereitschaft muss sich der/die DienstnehmerIn an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur jederzeitigen sofortigen Verfügung halten. Beispiel: Bereitschaftsdienst in Apotheken, Portierdienste sofern nicht andere laufende Tätigkeiten während der Arbeitszeit gefordert sind, Steh- und Wartezeiten von KFZ-Lenkern. Arbeitsbereitschaft gilt als Arbeitszeit und ist grundsätzlich als solche zu entlohnen, allerdings kann, aufgrund der geringeren Intensität als bei Vollarbeit, auch eine geringere Entlohnung vereinbart werden.

Beispiel: Eine Betreuung im Trainingslager könnte dann als Arbeitsbereitschaft (die, falls vereinbart, geringer abgegolten werden

kann) qualifiziert werden, wenn der/die DienstnehmerIn nur arbeitsbereit zu sein hat und jederzeit der Arbeit zur Verfügung steht, das heißt aufgrund eigenen Entschlusses oder aufgrund einer Aufforderung die Arbeit wieder aufnehmen kann. Muss der/die DienstnehmerIn aber wachsam sein, um etwaiges allfälliges, auch lautloses (Fehl-) Verhalten der Jugendlichen wahrzunehmen, ist von Vollarbeitszeit auszugehen.

Und jetzt: Nur Mut!

Arbeitsrechtliche Fragestellungen zeichnen sich oft durch Komplexität aus – eine organisierte Herangehensweise, mit der die oben dargestellten, wesentlichen Aspekte bearbeitet werden, hilft, die Thematik konstruktiv zu bewältigen. Schlussendlich lohnt wohl jedes rechtzeitige und kompetente Adressieren der Themen, organisatorischen wie rechtlichen Risiken vorzubeugen.

Nähere Details zu den Punkten finden Sie im vollständigen Artikel auf www.bso.or.at/dienstvertraege

INFOBOX

Autorinnen:



Mag. Ursula Königstorfer, LL.M.



Dr. Elisabeth Weichselberger-Chlap MA, MBA

beide:

LegalPartners Rechtsanwaltskanzlei

E-Mail: office@legalpartners.at

Web: www.legalpartners.at

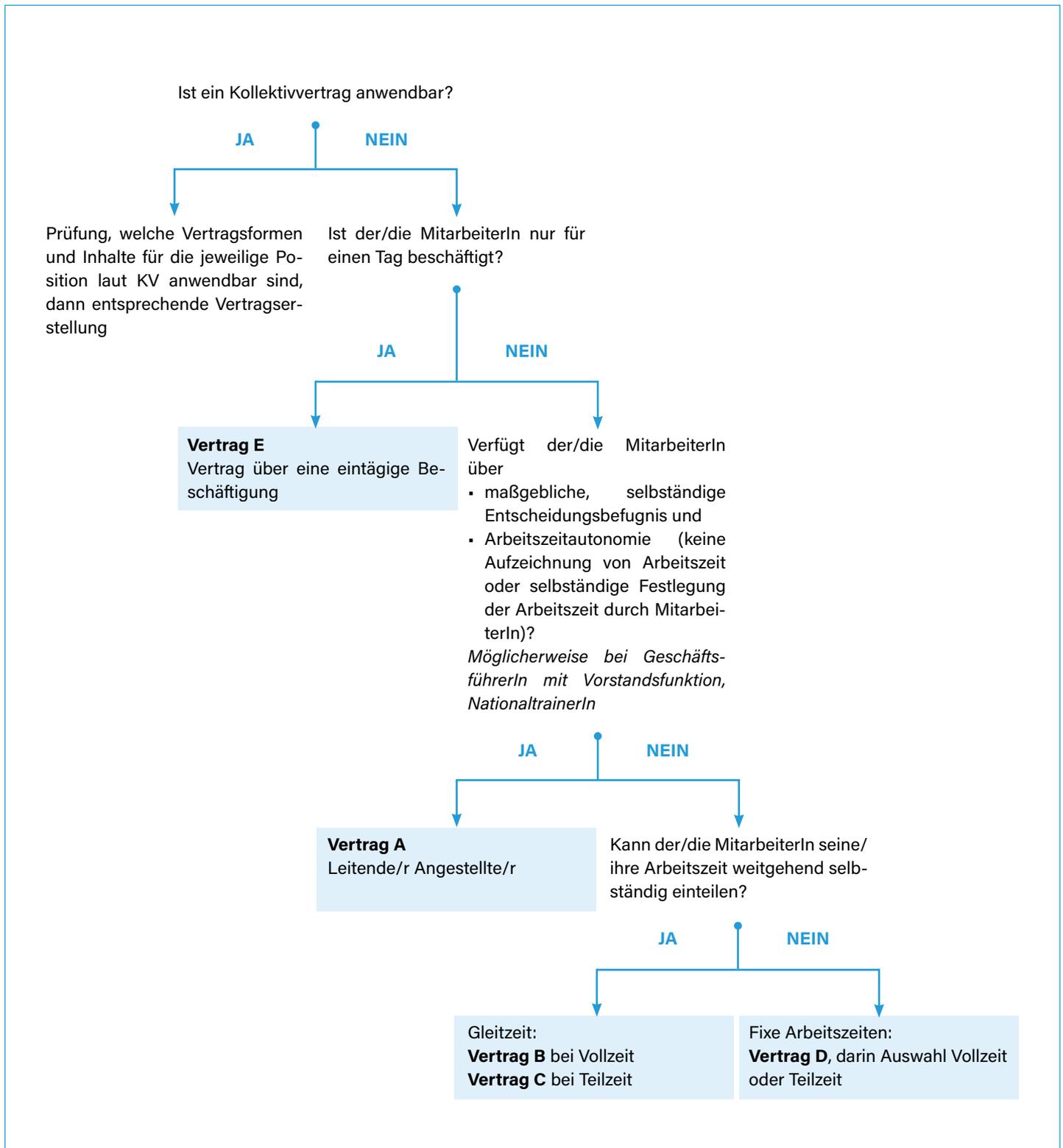
© LP/O.Bolch / LP/S. Klimpt



© iStockphoto/Mladen Zivkovic

Dienst- und Ruhezeiten sollten im Arbeitsvertrag sauber geregelt sein. Achten Sie auf die Wochen(end)ruhe!

Auf einen Blick: Entscheidungsbaum zur Wahl des zutreffenden Dienstvertrages



Die hier genannten Vertragsmuster sind aus rechtlichen Gründen ausschließlich den BSO-Mitgliedsverbänden auf Nachfrage in der BSO-Geschäftsstelle vorbehalten. Nähere Details zu den Punkten finden Sie im vollständigen Artikel auf www.bso.or.at/dienstvertraege