

Abgrenzung wesentlicher Vertragstypen

Verschiedene Vertragstypen im Arbeitsrecht und deren Unterscheidung

Die exakte Abgrenzung von Dienstvertrag, freiem Dienstvertrag sowie Werkvertrag ist in der anwaltlichen Beratungspraxis von besonderer Bedeutung, da diese Auswirkungen auf die sozialversicherungs-, steuer- und arbeitsrechtliche Qualifikation der Vertragsverhältnisse zeitigt. Mit diesem Beitrag soll ein (grober) Überblick über die wichtigsten Parameter der einzelnen arbeitsrechtlichen Vertragstypen verschafft werden, wobei in wenigen Worten auch auf sozialversicherungs- sowie steuerrechtliche Besonderheiten hingewiesen wird. **Von Dr. Christian Lutz**

Vorauszuschicken ist, dass die – am besten schriftliche – Ausgestaltung des Vertrags selbst lediglich ein Indiz für den jeweils tatsächlich vorliegenden Vertragstyp darstellt, da nach ständiger Rechtsprechung für die Abgrenzung ausschließlich die tatsächlich vorliegenden Verhältnisse zwischen den Vertragsparteien im Rahmen einer Gesamtbeurteilung maßgeblich sind. Dies bedeutet, dass beispielsweise der Benennung des Vertrags und den einzelnen Vertragsbestimmungen nur geringe Bedeutung zukommt, wesentlich ist vielmehr der wahre wirtschaftliche Gehalt des Vertragsverhältnisses zwischen Dienstgeber (bzw. Werkbesteller) und Dienstnehmer (bzw. Werkunternehmer). Von Relevanz ist so-

mit vorwiegend, wie das Vertragsverhältnis zwischen den Vertragsparteien tatsächlich „gelebt“ wird.

(Echter) Dienstvertrag

Vertragspartei eines Dienstvertrags ist der Dienstgeber (z.B. Einzelunternehmer, GmbH) sowie ein (unselbstständig erwerbstätiger) Dienstnehmer. Zwischen den Vertragsparteien wird ein zumeist auf unbestimmte Zeit ausgerichtetes Dauerschuldverhältnis abgeschlossen, wobei die höchstpersönliche Erbringung der Arbeitsleistung durch den Dienstnehmer den wohl wesentlichsten Aspekt des Dienstvertrags darstellt. Höchstpersönlich bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sich der Dienstnehmer bei der zu erbringenden Arbeitsleistung nicht durch Dritte (z.B. Familienangehörige), auch wenn diese vergleichbare Qualifikationen aufweisen, vertreten lassen darf.

Vom Dienstnehmer wird „lediglich“ ein Bemühen, nicht jedoch ein konkreter Erfolg geschuldet. Weitere wesentliche Parameter eines (echten) Dienstvertrags sind die Kontroll- und Weisungsunterworfenheit (z.B. hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort sowie Art und Weise der Leistungserbringung) gegenüber dem Dienstgeber, die organisatorische Eingliederung in das Unter-

nehmen bzw. den Betrieb des Dienstgebers, wobei die Arbeitsmittel (z.B. Maschinen, Werkzeuge etc.) von Seiten des Dienstgebers zur Verfügung gestellt werden. Im Ergebnis liegt ein (echter) Dienstvertrag immer dann vor, wenn der Dienstnehmer in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit für den Dienstgeber tätig wird.

Arbeitsrechtliche Grundlagen des (echten) Dienstvertrags sind insbesondere die Bestimmungen des Angestelltengesetzes (AngG), der Gewerbeordnung 1859 (GewO 1859), des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) sowie der einschlägigen Kollektivverträge und allenfalls Betriebsvereinbarungen.

Sozialversicherungsrechtlich unterliegen Dienstnehmer der Vollversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung. Die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung sind direkt vom Dienstgeber abzuführen, die Lohnsteuer behält der Dienstgeber ein und führt diese an das zuständige Finanzamt ab.

Werkvertrag

Parteien des Werkvertrags sind der Werkbesteller und ein (selbstständig erwerbstätiger) Werkunternehmer. Im Gegensatz zum Dienstnehmer wird vom Werkunternehmer nicht nur ein redliches Bemühen, sondern vielmehr ein bestimmtes Werk und somit ein konkreter Erfolg (z.B. Herstellung eines Maßanzugs) geschuldet (= Zielschuldverhältnis).

Der Werkunternehmer wird in persönlicher und wirtschaftlicher Unabhängigkeit für den Werkbesteller tätig (er ist beispielsweise hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit etc. grundsätzlich nicht an die Vorgaben des Werkbestellers gebunden und verwendet überwiegend eigene Betriebsmittel) und er ist organisatorisch nicht in den Be-

ZUR PERSON

Gastautor
Dr. Christian Lutz,
LL.M. ist Rechtsanwalt
und geschäftsführender
Gesellschafter der
Kanzlei HASCH &
PARTNER Anwalts-
gesellschaft mbH



trieb bzw. das Unternehmen des Auftraggebers eingebunden. Überdies kann sich der Werkunternehmer bei der Erbringung seiner Leistung durch Dritte (z.B. Subunternehmer) vertreten lassen.

Diese selbstständige, auf eigenes wirtschaftliches Risiko gerichtete Tätigkeit des Werkunternehmers hat zur Folge, dass die Bestimmungen des gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG) zur Anwendung gelangen. Dies mit der Konsequenz, dass ein Werkunternehmer insbesondere nicht dem Arbeitslosenversicherungsschutz unterliegt. Hinzu kommt, dass allfällige arbeitsrechtliche Schutzgesetze (z.B. Angestelltengesetz, Urlaubsgesetz etc.) sowie Kollektivverträge nicht zur Anwendung gelangen.

Für die ordnungsgemäße Versteuerung des Honorars, das der Werkunternehmer vom Werkbesteller bezieht, ist ausschließlich der Werkunternehmer selbst verantwortlich (Veranlagung zur Einkommenssteuer bzw. Umsatzsteuer). Der Werkbesteller muss für die Tätigkeit des Werkunternehmers weder Sozialversicherungsbeiträge noch sonstige Abgaben abführen.

Freier Dienstvertrag

Der freie Dienstvertrag stellt eine Mischform zwischen (echtem) Dienstvertrag sowie Werkvertrag dar, wobei sowohl Parameter des echten Dienstvertrags als auch Parameter des Werkvertrags für die Qualifikation eines freien Dienstvertrags von Bedeutung sind.

Die Bezeichnung „freier“ Dienstvertrag leitet sich aus der rechtlichen Gegebenheit ab, dass ein freier Dienstnehmer im Gegensatz zum echten Dienstnehmer grundsätzlich nicht an Arbeitszeit, Arbeitsort etc. gebunden ist und sich auch durch Dritte vertreten lassen darf. Des Weiteren fehlt gegenüber einem echten Dienstvertrag die organisatorische Einbindung in das Unternehmen des Dienstgebers.

Im Gegensatz zum Werkvertrag wird vom freien Dienstnehmer jedoch kein konkreter Erfolg geschuldet, sondern – wie beim echten Dienstvertrag – lediglich ein tatsächliches Bemühen.

Der „Freiheit“ des freien Dienstnehmers wird dadurch Rechnung getragen, dass nach ständiger Rechtsprechung für einen freien Dienstvertrag nur jene arbeitsrechtlichen Normen, bei denen nicht primär der Schutz des persönlich abhängigen Arbeit-

PROZESS- UND PROJEKTORIENTIERUNG IM UNTERNEHMEN!

Die Handbücher für ...

- * Projektauftraggeber, Projekt- und Programmmanager
- * Manager prozess- und projektorientierter Unternehmen
- * Prozesseigentümer

Die Praxis zum ...

- * Optimieren von Prozessen und Projekten
- * Management des prozess- und projektorientierten Unternehmens

ROLAND GAREIS CONSULTING
VIENNA | BUCHAREST

Kontakt: ROLAND GAREIS CONSULTING
susanne.locker@rgc.at

Prozesse & Projekte
1. Auflage '06 (deutsch)
ab Herbst '06 auch in englisch
Happy Projects!
2. Auflage '04
(deutsch, englisch + rumänisch)

www.rgc.at

Bestellung bei MANZ Verlag per Tel. +43-1-531 61-100, Fax +43-1-531 61-455 oder E-mail: bestellen@manz.at!

nehmers im Vordergrund steht, zur Anwendung gelangen. Dem folgend hat der freie Dienstnehmer insbesondere keinen Anspruch auf Sonderzahlungen, Urlaub bzw. Urlaubersatzleistung, Krankengeld, Überstundenvergütung sowie Abfertigung. Auch freie Dienstnehmer sind grundsätzlich nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) vollversichert, wobei für eine geringfügige Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze liegt derzeit bei EUR 333,16 pro Monat) lediglich eine Teilversicherung in der Unfallversicherung erforderlich ist. Die Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt durch den Dienstgeber, die Versteuerung des Entgeltes obliegt jedoch dem freien Dienstnehmer.

Schlussfolgerung

Bereits aus den obigen überblicksartigen Ausführungen zu den einzelnen Kriterien der unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Vertragstypen ist erkennbar, dass eine exakte Abgrenzung im Einzelnen zumeist nur sehr schwierig möglich ist. Dies insbesondere im Verhältnis freier Dienstvertrag und Werkvertrag sowie echter Dienstvertrag und freier Dienstvertrag, da einzelne Parameter charakteristisch für beide Vertragstypen sind. Hinsichtlich der Abgrenzung freier Dienstnehmer und echter Dienstnehmer ist noch darauf hinzuweisen, dass § 4 Abs (4) Z 1 ASVG das Erfordernis eines „qualifizierten Dienstgebers“ (= Unternehmer) normiert und daher Privatpersonen als Vertragspartner eines freien Dienstnehmers ausschließen.

Der exakten Abgrenzung der Vertragstypen und auch der Ausgestaltung des tatsächlichen Vertragsverhältnisses kommt deswegen besonderes Gewicht zu, als unterschiedliche gesetzliche Grundlagen, insbesondere sozialversicherungs- und abgabenrechtliche, zur Anwendung gelangen. Es ist daher vor allem aus Dienstgebersicht jedenfalls davon abzuraten, Dienstverträge

bzw. auch freie Dienstverträge als Werkverträge auszugestalten, um beispielsweise Sozialversicherungsbeiträgen zu entkommen. Die Vertragsverhältnisse werden von den einschreitenden Behörden zum Teil sehr genau geprüft und ist eine Tendenz dahingehend erkennbar, dass im Zweifel bei der Prüfung von Werkverträgen diese z.T. als Dienstverträge qualifiziert werden, wodurch vom Dienstgeber die Sozialversicherungsbeiträge für einen Zeitraum, der bis zu fünf Jahre zurückliegt, nachverlangt werden können.

Zusammenfassung

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die exakte Abgrenzung der arbeitsrechtlichen Vertragstypen, insbesondere freier Dienstvertrag sowie Werkvertrag, für die Arbeitnehmer, vor allem jedoch für die Arbeitgeber, von besonderer Bedeutung ist. Zu beachten ist, dass auf den wahren wirtschaftlichen Gehalt des Vertragsverhältnisses im Rahmen einer Gesamtbeurteilung abgestellt wird und die Ausgestaltung bzw. Bezeichnung des Vertragsverhältnisses dann nur von geringer Bedeutung ist, wenn die Vertragsbestimmungen nicht mit dem wahren wirtschaftlichen Gehalt des Vertragsverhältnisses übereinstimmen. Dies mit der Folge, dass im Fall einer nachträglichen „Umqualifizierung“ des Vertragsverhältnisses empfindliche Beitragsnachzahlungen entstehen können. In Zweifelsfällen sollte jedenfalls eine qualifizierte Rechtsmeinung (z.B. von Interessenvertretungen bzw. Rechtsberatern) eingeholt werden, um allfälligen Nachzahlungen vorzubeugen.

Grundlegende Informationen für die Abgrenzung Dienstvertrag, freier Dienstvertrag sowie Werkvertrag können Sie auch einem Leitfaden des Bundesministeriums für Finanzen entnehmen, der auf der Homepage des Finanzministeriums (www.bmf.gv.at) zum Download zur Verfügung gestellt wird. **T**