

Werkvertrag, freier Dienstvertrag, normaler Dienstvertrag – Risiken so gut es geht vermeiden

Seit Jahren ist die **Abgrenzungsproblematik** bei arbeitsrechtlichen Verträgen ein viel diskutiertes Thema – nicht zuletzt auf Grund von **Prüfungen** (der Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer, Kommunalsteuer, Dienstgeberabgabe, (U-Bahnsteuer)). Dabei besteht die Gefahr, dass das Arbeitsverhältnis anders beurteilt wird, als im Vertrag zwischen Arbeitgeber und -nehmer festgelegt.

Bei einem Werkvertrag fallen bspw. beim **Arbeitgeber** keine Sozialversicherungsbeiträge und Lohnnebenkosten an. Wenn dieser aber nachträglich im Rahmen der Prüfung als Dienstvertrag ausgelegt wird, kann dies dem Unternehmen viel Geld kosten:

- Nachverrechnung der **Lohnnebenkosten**: Insb. sozialversicherungsrechtliche Rückabwicklung der Beiträge grundsätzlich für die letzten 3 Jahre.
- Geltendmachung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen durch den Dienstnehmer (bezahlter Urlaub, Sonderzahlungen etc).

Die wichtigsten **Abgrenzungskriterien** der arbeitsrechtlichen Verträge sind die **Weisungsgebundenheit** sowie die **Eingliederung** in die Organisation (sachlich, organisatorisch) – weitere Informationen auf www.slt.at.

Die **wichtigsten Unterschiede** zusammengefasst:

	Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	Werkvertrag / Dienstleistungsvertrag	Volontär
Persönliche Abhängigkeit	Ja	Nein	Nein	Nein
Sozialversicherung	ASVG	ASVG	GSVG	Verpflichtend unfallversichert
Vergütung im Krankheitsfall	Ja	Nein	Nein	Nein
Vergütung Urlaub	Ja	Nein	Nein	Nein
Lohnnebenkosten	Ja	Ja	Nein	Nein
Steuer	Lohnsteuer	Einkommensteuer-erklärung	Einkommensteuer-erklärung	Nein
Risiken	keine	Auslegung als Dienstvertrag	Auslegung als Dienstvertrag	Auslegung als Dienstvertrag

Die **zentrale Frage** ist jedoch nicht wie der Vertrag „betitelt“ ist, sondern wie die **tatsächlich gelebte Praxis** aussieht!

Auf Grund der **Einzelfallbezogenheit** kann niemand mit Gewissheit sagen, ob die ursprüngliche Einschätzung standhält – außer beim Dienstvertrag. Deshalb kommt es auf die **Absicherung** generell bzw. Einbeziehung von **Sicherheitsmechanismen** an:

1. **Schriftlicher Vertrag**, der die wesentlichen Punkte des tatsächlichen Arbeitslebens beinhaltet – und daraus die Würdigung als Dienst- oder Werkvertrag.
2. Bei **Zweifeln**: Die möglichen Mehrkosten zurücklegen.
3. Den **Parteiwillen** bei Abschluss des Vertrages dokumentieren.

SLT Tipp: Halten sie im Vertrag oder in einem Zusatzdokument fest **warum** der Beschäftigte das so wollte. Je besser dies dokumentiert und von den Parteien bestätigt ist, desto leichter lassen sich allfällige Streitigkeiten lösen. Bspw. möchte der Beschäftigte einen Werkvertrag eingehen, um ungebunden zu sein, weil er die Zeit selber einteilen will, mehrere Kunden hat – oder anstrebt die eigenen Betriebsmittel zu verwenden etc.

Wenn sich der **Parteiwille ändert**, sollten der Zeitpunkt und die Gründe dokumentiert werden.

Aber **Vorsicht:** Wenn das tatsächlich Gelebte anders ist als schriftlich festgehalten, nützt der beste Vertrag nichts!

Das hier Besprochene ist rein aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht dargestellt. Jeder arbeitsrechtliche Vertrag hat natürlich auch zivilrechtliche Folgen – welche ebenfalls abgeklopft werden sollten.

Weitere **Tipps** und **Informationen** finden Sie auf www.slt.at und www.sport-steuer.at.

Stand: 29.5.2019, Haftung ausgeschlossen.



Prof. Mag. Rudolf Siart, Mag. René Lipkovich,
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater in Wien,
SLT Siart Lipkovich + Team Treuhand GmbH & Co KG
1160 Wien
Thaliastraße 85
Tel: 01 4931399-0
e-mail: slt@slt.at
<https://www.slt.at>