

Beschäftigungsverhältnisse

Verträge im Visier der Prüfer

Ein Besuch vom Steuerprüfer kann eine unangenehme Sache sein. Aber noch weit unangenehmer ist ein Besuch von Prüfern, die nachsehen, ob Sie Lohnabgaben und Sozialversicherungsbeiträge für Ihre Mitarbeiter brav gezahlt haben. Und ganz unangenehm wird es, wenn einer dieser Prüfer der Ansicht ist, dass für Sie jemand arbeitet, den Sie nicht angestellt haben.

Von Iris Kraft-Kinz

► Wann muss nun jemand angestellt werden, und wann ist ein Werkvertrag möglich?

Dienstvertrag

Ein echter Dienstnehmer schuldet Ihnen seine Arbeitskraft und wird organisatorisch in den Betrieb eingebunden. Sie sind für die Zahlung der Lohnsteuer, der Sozialversicherungsbeiträge und aller weiteren lohnabhängigen Abgaben verantwortlich (angestellter Arzt im Krankenhaus, Bürokräfte, Rezeptionist im Krankenhaus, et cetera).

Vor Kurzem befasste sich der Unabhängige Finanzsenat mit der Frage, ob ein Vertretungsarzt ein echter Dienstnehmer ist. Der GPLA-Prüfer (GPLA steht für gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben) vertrat die Ansicht, dass Vertretungsärzte weisungsgebunden sind, zumal sie sich an die Ordinationszeiten des Kassenfacharztes halten müssen und seine Ordinationsmöglichkeiten und Geräte benutzen. In seiner Entscheidung verwies der Senat darauf, dass viele Selbstständige sich an bestimmte Weisungen ihres Auf-

traggebers halten müssten, ohne gleich Dienstnehmer zu werden. Ein Installateur unterliegt beispielsweise dem sachlichen Weisungsrecht seines Kunden. Neben dem sachlichen Weisungsrecht unterliegt der Vertretungsarzt nach Ansicht des Finanzsenats keinem persönlichen Weisungsrecht, denn er ist als Arzt dazu verpflichtet, seinen Beruf persönlich und unmittelbar auszuüben. Während bei angestellten Ärztinnen und Ärzten eine fachliche Weisungsgebundenheit besteht, liegt diese beim Vertretungsarzt nicht vor.

Freier Dienstvertrag

Im Gegensatz zu einem echten Dienstverhältnis gibt es bei einem freien Dienstverhältnis keine oder nur eine sehr geringe „persönliche Abhängigkeit“ des Arbeitnehmers. Diese drückt sich zum Beispiel durch die freie Einteilung der Arbeitszeit, des Arbeitsortes und des Arbeitsablaufs aus. Der freie Dienstnehmer ist organisatorisch nicht in die Ordination eingebunden. Bei freien Dienstnehmern müssen Sie sich zwar um alle sozialversicherungsrecht-



Kraft-Kinz: „Ganz unangenehm wird es, wenn ein Prüfer der Ansicht ist, dass jemand arbeitet, der nicht angestellt wurde“

lichen Notwendigkeiten, wie An- und Abmeldung, die Abrechnung und die Beitragszahlungen, kümmern, steuerrechtlich werden freie Dienstnehmer jedoch wie Selbstständige behandelt.

Beispiel: Ein EDV-Spezialist verpflichtet sich zu laufenden Programmierarbeiten überwiegend in der Ordination mit freier Zeiteinteilung. Sofern seine Tätigkeiten nicht an die EDV-Anlage der Ordination gebunden sind, arbeitet er zu Hause. Es bestehen keine Berichtspflichten. Er kann sich durch geeignete Personen seiner Wahl vertreten lassen.

Werkvertrag

Werden Sie auf Basis eines Werkvertrags unterstützt, bezahlen Sie dem Werkvertragsnehmer nicht nach Arbeitsdauer, sondern nach erbrachtem „Werk“. Der Werkvertragsnehmer schuldet Ihnen ein Arbeitsergebnis. Nach Fertigstellung dieser Leistung endet der Vertrag üblicherweise automatisch.

Wie auch freie Dienstnehmer gelten Personen, die auf Basis eines Werkvertrags arbeiten, steuerlich als Selbstständige.

Beispiel: Ein EDV-Spezialist übernimmt den Auftrag, bis Jahresende das Computersystem der Ordination auf ein neues Betriebssystem umzustellen. Nach pünktlicher und ordnungsgemäßer Erfüllung des Auftrags erhält er ein Honorar von 8000 Euro.

Werden Werkverträge im Rahmen einer Prüfung in echte Dienstverhältnisse umqualifiziert, haben Sie als Arbeitgeber mit einer entsprechenden Belastung betreffend die Beiträge zur Sozialversicherung zu rechnen. Eine Regressmöglichkeit gegenüber dem Beschäftigten besteht für diese Aufwendungen in der Regel nicht. □

Iris Kraft-Kinz ist Geschäftsführende Gesellschafterin der MEDplan in Wien 12.

DIE VERSCHIEDENEN VERTRAGSARTEN

Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	Werkvertrag
Dauerschuldverhältnis	Dauerschuldverhältnis	Zielschuldverhältnis
Eingliederung in die Organisation	teilweise Eingliederung in die Organisation	keine Eingliederung in die Organisation
Persönliche Arbeitspflicht	grundsätzlich persönliche Arbeitspflicht – kann sich jedoch vertreten lassen	kann mit Subunternehmern arbeiten
Dienstgeber teilt Arbeitszeit ein	Dienstnehmer kann Arbeitszeit frei wählen	Arbeitszeit kann frei gewählt werden
persönliche Abhängigkeit	nur teilweise persönliche Abhängigkeit	keine persönliche Abhängigkeit
arbeitet mit Betriebsmitteln des Dienstgebers	arbeitet überwiegend mit Betriebsmitteln des Dienstgebers	Verwendung eigener Betriebsmittel