

# GUT ZU WISSEN!

aarejura Rechtsanwälte  
News aus [www.aarejura.ch](http://www.aarejura.ch)

## AUFTRAG ODER ARBEITSVERTRAG? EINE KLARE ABGRENZUNG TUT NOT!

### Einleitung

Dienstleistungen können im Geschäftsverkehr auf verschiedene Art und Weise erbracht werden: Klassischerweise wird die dienstleistende Person mittels Arbeitsvertrag in die Arbeitsorganisation eines Betriebs eingebunden. Häufig wird die Zusammenarbeit aber auch auf Mandatsbasis und damit nach Auftragsrecht praktiziert.

Wird diese Zusammenarbeit nicht klar vertraglich geregelt und gehandhabt, kann dies Schwierigkeiten bei der Qualifikation des Rechtsverhältnisses mit sich bringen. Im schlimmsten Fall droht eine gerichtliche Qualifikation eines vermeintlichen Auftrags als Arbeitsvertrag, was schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen kann. Dabei ändert auch die von den Parteien gewählte Bezeichnung des Vertrages nichts, denn die rechtliche Qualifikation eines Rechtsgeschäfts ist dem Parteiwillen entzogen.

### Abgrenzungsmerkmale und Folgen der rechtlichen Qualifikation

Gemeinsam ist dem Arbeitsvertrag und dem Auftrag, dass es sich um Dienstleistungsverträge handelt. Der Arbeitsvertrag unterscheidet sich aber durch das Merkmal der Subordination des Arbeitnehmers. Ob es sich bei einem Vertragsverhältnis letztlich um ein arbeitsvertragliches oder ein auftragsrechtliches handelt, hängt davon ab, welche Merkmale, die für einen entsprechenden Vertragstypus sprechen, überwiegen.

Hauptabgrenzungsmerkmal des Arbeitsvertrages zum Auftrag ist die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation und der Empfang von Weisungen von bestimmten Vorgesetzten. Bei einem Arbeitsverhältnis wird die Arbeit zudem typischerweise im Betrieb des Arbeitgebers verrichtet. Entsprechend spricht das Zurverfügungstellen eines Arbeitsplatzes, die Pflicht zur Einhaltung von vorgeschriebenen Arbeitszeiten, Arbeitszeitkontrollen und die Pflicht zu regelmässigem Erscheinen für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages. Auch deutet die Gewährung von Ferien auf ein Arbeitsverhältnis hin. Für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses sprechen darüber hinaus auch die wirtschaftliche Abhängigkeit der dienstleistenden Person vom Dienstleistungsempfänger oder dass letzterer das unternehmerische Risiko trägt. Ein Indiz, das hingegen für einen Auftrag und gegen einen Arbeitsvertrag spricht, ist etwa das selbständige Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen durch den Dienstleistungserbringer selbst.

Lässt sich ein vermeintlicher Auftrag tatsächlich als Arbeitsvertrag qualifizieren, hat dies beispielsweise zur Folge, dass Sozialversicherungsbeiträge nachbezahlt werden müssen und darüber hinaus der

<b>4900 Langenthal</b> Eisenbahnstrasse 9 Postfach 1175	<b>4601 Olten</b> Baslerstrasse 44 Postfach 111	<b>4502 Solothurn</b> Bielstrasse 9 Postfach 130	<b>2540 Grenchen</b> Centralstrasse 8 Postfach 440	<b>3360 Herzogenbuchsee</b> Fabrikstrasse 6
Tel. 062 205 44 04 Fax 062 205 44 01	Tel. 062 205 44 00 Fax 062 205 44 01	Tel. 032 623 26 36 Fax 032 623 26 35	Tel. 032 500 20 00 Fax 032 500 20 01	Tel. 062 956 60 85 Fax 062 205 44 01

vermeintliche «Auftragnehmer» in Genuss sämtlicher Arbeitnehmerrechte, wie Ferien, Lohnfortzahlungspflicht, Kündigungsschutzbestimmungen, etc. kommt.

### **Fazit**

Überprüfen Sie daher vor Abschluss eines auf Mandatsbasis geregelten Dienstleistungsverhältnisses das entsprechende Vertragswerk. Bestehen Unklarheiten bezüglich der eindeutigen Qualifikation als Auftrag, lohnt es sich, das Vertragsverhältnis einer juristischen Prüfung zu unterziehen und das Vertragswerk allenfalls anzupassen.