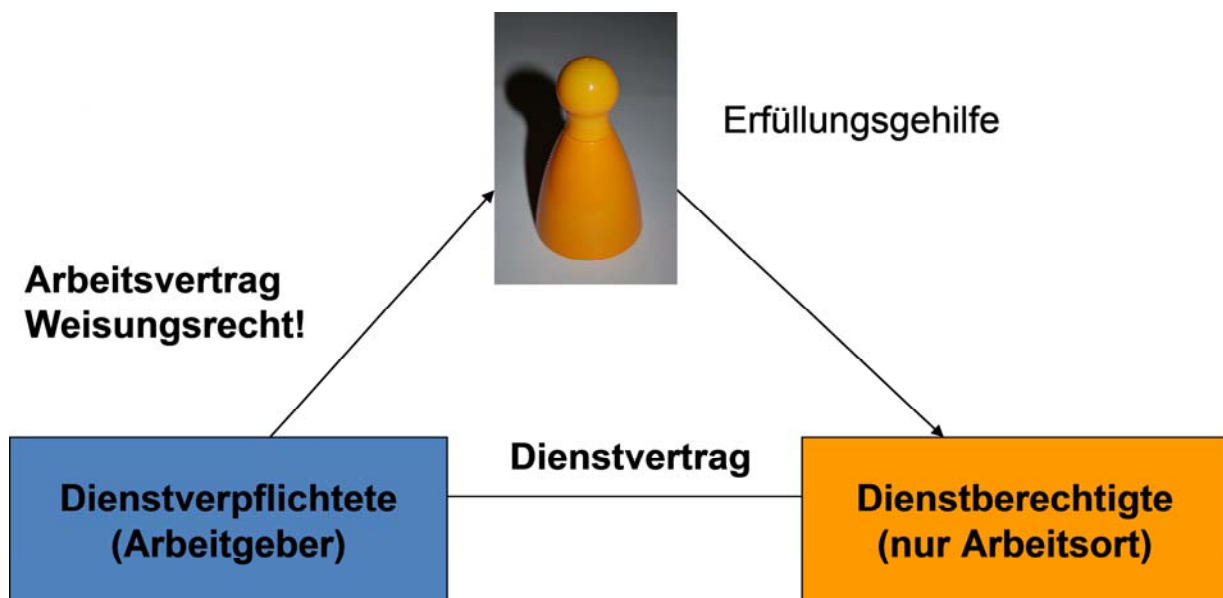


# Information für Betriebsräte

## 1. Was ist ein Dienstvertrag?

Ein Dienstvertrag ist ein Vertrag zwischen einem Dienstverpflichteten und Dienstberechtigten. Nach § 611 Abs. 1 BGB verpflichtet sich der **Dienstverpflichtete** darin zur Leistung der versprochenen Dienste und der **Dienstberechtigte** zur Zahlung der vereinbarten Vergütung. Gegenstand eines Dienstvertrages können nach § 611 Abs. 2 BGB Dienste jeder Art sein. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Tätigkeit einmalig oder auf Dauer angelegt ist. Ebenfalls ist es unerheblich, ob die Erbringung der Dienste eigenverantwortlich, unselbstständig oder in untergeordneter Stellung erfolgt.



## 2. Unterscheidung zwischen freien Dienstverträgen und abhängigen Arbeitsverhältnissen

Es ist innerhalb der Dienstverträge von entscheidender Bedeutung, zwischen freien Dienstverträgen und abhängigen Arbeitsverhältnissen zu unterscheiden.

## Information für Betriebsräte

### **Freier Dienstvertrag**

Ein freier Dienstvertrag zeichnet sich dadurch aus, dass der Dienstverpflichtete die geschulte Tätigkeit selbständig, eigenverantwortlich, wirtschaftlich und sozial unabhängig ausführt. Aus diesem Grunde liegt in der Regel dann ein freier Dienstvertrag vor, wenn es sich bei dem Dienstverpflichteten um einen Unternehmer handelt.

Beispiel: Ein Reinigungsunternehmer hat den Auftrag, in einem Betrieb regelmäßig die Büroräume zu reinigen. Er darf selbst entscheiden und trägt die Verantwortung dafür, wie und mit welchen Hilfsmitteln er die Reinigungsarbeiten ausführt und auf wie viele seiner eigenen Mitarbeiter er zurückgreift.

Ein freier Dienstvertrag liegt auch vor, wenn der Dienstverpflichtete einen freien Beruf ausübt.

Beispiel: bei der Tätigkeit von Rechtsanwälten, Steuerberatern und frei praktizierenden Ärzten. Beratungsverträge sind typischerweise Dienstverträge.

### **Abhängiges Dienstverhältnis (Arbeitsvertrag):**

Bei einem Arbeitsvertrag erbringt der Dienstverpflichtete in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit Dienste von einer gewissen Dauer.

Für eine solche persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit sprechen u. a. folgende Anhaltspunkte:

- Weisungsgebundenheit des Dienstverpflichteten,
- meist die Eingliederung des Dienstverpflichteten in die Arbeitsorganisation des Dienstberechtigten,
- die Pflicht, regelmäßig zu bestimmten Arbeitszeiten an einem festen Arbeitsort zu erscheinen.

## Information für Betriebsräte

### 3. Unterscheidung zwischen Dienstvertrag und Werkvertrag

Der Dienstvertrag unterscheidet sich im Wesentlichen von dem Werkvertrag dadurch, dass beim Dienstvertrag der Dienstverpflichtete die Tätigkeit nur allein zu erbringen hat. Bei einem Werkvertrag (siehe „Was ist ein Werkvertrag?“) muss der Werkunternehmer ein bestimmtes Arbeitsergebnis bzw. Erfolg herbeiführen, was über die bloße Tätigkeit hinausgeht. Bei den Dienstverträgen wird bereits bei Verrichtung der geschuldeten Tätigkeit die vereinbarte Vergütung bezahlt. Auch bei Fehlschlagen seiner Bemühungen wird der Dienstverpflichtete entlohnt, denn er schuldet nur das Bemühen und gerade keinen Erfolg.

Beispiel 1: Ein Beratungsvertrag (z.B. mit einem Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer) gilt in der Regel als Dienstvertrag. Danach ist der Berater zur sorgfältigen und gewissenhaften Rechtsberatung und zur sorgfältigen Prozessvertretung der Interessen seines Mandanten verpflichtet. Das Führen von Prozessen hat vom Rechtsanwalt nach den Regeln der anwaltlichen Kunst zu erfolgen. Den Prozess zu gewinnen, schuldet der Rechtsanwalt nicht, da er die Entscheidung des Richters nicht beeinflussen kann.

Beispiel 2: Bewachungsverträge über selbstständig zu erbringende Dienste gelten auch nach den §§ 611ff. BGB regelmäßig als Dienstverträge. Dazu zählen Verträge aller Art zum Schutz von Objekten und die Werkschutzverträge.

### 4. Wann ist man scheinselfständig bzw. wer bestimmt das?

Wenn ein formal selbständiger Arbeitnehmer nur für einen Arbeitgeber tätig ist, kann eine Scheinselbstständigkeit vorliegen. In Zweifelsfällen kann bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund ein Statusfeststellungsverfahren beantragt werden. Dabei ist aber zu beachten, dass sich daraus ergeben kann, dass Beiträge nachgefordert werden können.

Der Katalog mit Merkmalen im früheren § 7 Abs. 4 SGB IV wurde leider gestrichen. Darin war geregelt, dass der Sozialversicherungsträger bei der Erfüllung von drei der dort aufgeführten fünf Merkmale vermuten durfte, dass eine abhängige Beschäftigung (Arbeitsverhältnis) vorliegt.

## Information für Betriebsräte

Für eine Scheinselbständigkeit (nach der Deutschen Rentenversicherung Bund) sprechen folgende Kriterien:

- die uneingeschränkte Verpflichtung, allen Weisungen des Auftraggebers Folge zu leisten
- die Verpflichtung, bestimmte Arbeitszeiten einzuhalten,
- die Verpflichtung, dem Auftraggeber regelmäßig in kurzen Abständen detaillierte Berichte zukommen zu lassen,
- die Verpflichtung, in den Räumen des Auftraggebers oder an von ihm bestimmten Orten zu arbeiten
- die Verpflichtung, bestimmte Hard- und Software zu benutzen, sofern damit insbesondere Kontrollmöglichkeiten des Auftraggebers verbunden sind.

Diese Verpflichtung lassen den Auftraggeber steuern und kontrollieren, wie gearbeitet wird. Ein echter Selbständiger entscheidet das selbst.