

# MERKBLATT BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Jänner 2004

## Beschäftigungsformen - wesentliche Unterschiede

„Beschäftigung“ ist ein allgemein gehaltener sprachlicher Begriff. Im Wirtschaftsleben kommen aber sehr viele Arten von Beschäftigung vor. Im Folgenden soll daher ein kurzer Überblick über häufig vorkommende rechtliche Typen von Beschäftigungen gegeben werden.

### **Arbeitsverhältnis**

Arbeitnehmer ist, wer seine Arbeitskraft in einem Verhältnis persönlicher Abhängigkeit gegen Entgelt einem Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Besondere Merkmale sind Weisungsgebundenheit, Bindung an Arbeitszeiten und Einordnung in eine betriebliche Ablauforganisation.

Man unterscheidet Arbeiter und Angestellte. Es gelten alle arbeitsrechtlichen Gesetze, wie z.B. Angestelltengesetz oder Arbeitszeitgesetz, aber auch die in der jeweiligen Branche anzuwendenden Kollektivverträge. Die Arbeitnehmer werden vom Arbeitgeber zur Sozialversicherung bei der Gebietskrankenkasse angemeldet.

### **Freier Dienstvertrag**

Ein freier Dienstvertrag liegt vor, wenn sich jemand gegen Entgelt verpflichtet, für einen anderen (=Auftraggeber) seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, ohne sich in persönliche Abhängigkeit zu begeben. Diese persönliche Unabhängigkeit besteht vor allem darin, dass keine Bindung an Arbeitszeit und Arbeitsort und keine Kontrolle durch den Auftraggeber gegeben ist. Möglich ist auch eine Vereinbarung, dass sich der freie Dienstnehmer vertreten lassen kann.

Freie Dienstnehmer haben keine Ansprüche aus arbeitsrechtlichen Bestimmungen (z.B. keinen Anspruch auf Urlaub, Krankengeld, Abfertigung etc.). Sehr wohl ist aber eine Kündigungsfrist einzuhalten. Der Auftraggeber hat den freien Dienstnehmer bei der Gebietskrankenkasse anzumelden.

### **Werkvertrag**

Der Werkvertragsnehmer verpflichtet sich zur Erbringung eines Erfolges oder zur Herstellung eines Werkes. Er arbeitet dabei auf eigenes wirtschaftliches Risiko, in der Regel nach eigenem Plan, meistens mit eigenen Betriebsmitteln. Im Gegensatz zum Arbeitsverhältnis und zum freien Dienstvertrag muß er also einen Erfolg erbringen.

Das Honorar kalkuliert der Werkvertragsnehmer und vereinbart es mit dem Werkbesteller. Der Werkvertragsnehmer arbeitet somit selbständig und unabhängig, es sind lediglich fachliche Anweisungen zur Ausführung des Werkes denkbar (Pflichtenheft). Auch muss der Werkvertragsnehmer für Fehler (Gewährleistung) einstehen. Der Werkvertragsnehmer kann theoretisch selbst Arbeitnehmer einsetzen oder Teile des Auftrages an Subunternehmer weitergeben (außer bei vertraglichem Verbot).

Eine Sozialversicherungspflicht besteht im Regelfall bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft als gewerblicher Unternehmer (Gewerbeschein in den meisten Fällen nach der Gewerbeordnung erforderlich) oder als sogenannter „Neuer Selbständiger“.

### **Lehrling**

Lehrlinge werden auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines Lehrberufs fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet. Es handelt sich somit um ein spezielles Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis. Es besteht Berufsschulpflicht.

Wesentliche Rechtsgrundlagen sind das Berufsausbildungsgesetz und der Lehrvertrag. Die Entlohnung erfolgt als Lehrlingsentschädigung laut dem in der jeweiligen Branche anzuwendenden Kollektivvertrag. Im wesentlichen gelten praktisch alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie bei einem Arbeitsverhältnis. Der Lehrling wird vom Lehrberechtigten zur Sozialversicherung bei der Gebietskrankenkasse angemeldet.

### **Volontär**

Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer (ergänzenden) Ausbildung kurzfristig in einem Unternehmen beschäftigt werden. Die Ausbildung muss auf jeden Fall im Vordergrund stehen, Arbeitsleistungen kommen nur untergeordnet vor, soweit sie mit der Ausbildung zusammenhängen.

Der Volontär ist nicht Arbeitnehmer. Es gelten keinerlei arbeitsrechtliche Bestimmungen. Allenfalls kann als Anerkennung die Zahlung eines geringen Taschengeldes vereinbart werden. Das Taschengeld sollte deutlich unter der Entlohnung eines Arbeitnehmers liegen.

### **Ferialpraktikant**

Ferialpraktikanten sind Schüler oder Studierende, die als Ergänzung zu einer schulischen Ausbildung ein von der jeweiligen Schule vorgeschriebenes Pflichtpraktikum absolvieren müssen. Der Ausbildungszweck steht im Vordergrund. Der Ferialpraktikant darf sich im Betrieb betätigen, aber nicht als Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer in den Ferien eingesetzt werden (dann liegt ein Arbeitsverhältnis vor!). Es besteht keine Arbeitspflicht. Fachliche Anweisungen und Anweisungen zum Arbeitnehmerschutz können selbstverständlich gegeben werden.

Ferialpraktikanten haben keine Ansprüche auf Grund arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Ein Taschengeld kann frei vereinbart werden. Wenn ein Taschengeld gezahlt wird, sind Ferialpraktikanten bei der Gebietskrankenkasse anzumelden.

### **Vorsicht!**

Legen Kollektivverträge verbindlich eine Entlohnung für Ferialpraktikanten fest, liegt ein Arbeitsverhältnis vor. Dies ist beispielsweise in der Gastronomie der Fall.

Dieses Infoblatt ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes. Wien, Tel. Nr.: (01) 51450-0, Niederösterreich, Tel. Nr.: (01) 53466-0, Oberösterreich, Tel. Nr.: 05 90 909-0, Burgenland, Tel. Nr.: 05 90 907-0, Steiermark, Tel. Nr.: (0316) 601-406, Kärnten, Tel. Nr.: 05 90 904-0, Salzburg, Tel. Nr.: (0662) 8888-0, Tirol, Tel. Nr.: 05 90 905-0, Vorarlberg, Tel. Nr.: (05522) 305-0

**Hinweis!** Diese Information finden Sie auch im Internet unter [www.gruenderservice.net](http://www.gruenderservice.net)

Ein Service der Gründer-Services der Wirtschaftskammern Österreichs. Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung jeglicher Art nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Wirtschaftskammern Österreichs zulässig. Trotz sorgfältiger Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen und eine Haftung des Autors oder der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen.