



ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG ODER WERKVERTRAG?



Bei der Beauftragung von Subunternehmen ist es wichtig, den vereinbarten Leistungsinhalt genau zu definieren. Wird zwar ein „Werkvertrag“ mit dem Subunternehmen vereinbart, sprechen die tatsächlichen Verhältnisse aber dagegen, kann es im Rahmen von abgabenrechtlichen Prüfungen zu unangenehmen Folgen kommen.

Die richtige Einstufung des Vertrages ist wichtig, da sich ein Arbeitskräfteüberlassungsvertrag vom Werkvertrag hinsichtlich der rechtlichen Konsequenzen unterscheidet.

1. WIE KANN MAN DIE ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG VON EINEM WERKVERTRAG UNTERSCHIEDEN?

Anhaltspunkte, die für den Bestand eines **Werkvertrags** sprechen, sind unter anderem:

- Der Werkunternehmer haftet für den Erfolg der Leistungen.
- Die Arbeitskräfte werden während der Auftragsabwicklung nicht in den Betrieb des Werkbestellers organisatorisch eingegliedert.
- Die Arbeiten werden vorwiegend mit vom Werkunternehmer beigestellten Material und Werkzeugen durchgeführt.
- Das Produkt oder die Leistung des Werkunternehmers unterscheidet sich von denen des Werkbestellers.
- Der Werkunternehmer (und nicht der Werkbesteller) trägt das wirtschaftliche Risiko des Auftrages.
- Der Werkunternehmer (und nicht der Werkbesteller) hat die Dienst- oder Fachaufsicht über die ausführenden **Arbeitskräfte**.

Anhaltspunkte, die für den Bestand eines **Arbeitskräfteüberlassungsvertrages** sprechen, sind, wenn

- kein von den Produkten, Leistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk entsteht oder

- die Arbeiten nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers ausgeführt werden oder
- der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet oder der Werkbesteller das wirtschaftliche Risiko trägt.

2. VERPFLICHTUNGEN EINER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

- Für die gewerbsmäßige Arbeitskräfteüberlassung benötigt der Auftragnehmer (Überlasser) eine entsprechende Gewerbeberechtigung.
- Arbeitskräfteüberlassung unterliegt den besonderen arbeitsrechtlichen Regelungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes. Es enthält eine Reihe von Pflichten für den Auftraggeber (Beschäftiger) und den Auftragnehmer (Überlasser).
- Bei Nichteinhaltung der Bestimmungen drohen hohe Verwaltungsstrafen.
- Der Auftraggeber (Beschäftiger) haftet als Bürge für die der überlassenen Arbeitskraft zustehenden Entgeltansprüche, die Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie die Lohnzuschläge nach dem BUAG.
- Der Beschäftiger gilt in Bezug auf den Arbeitnehmerschutz, sowie die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte.

3. ENTSENDUNG AUSLÄNDISCHER UNTERNEHMEN

Auch wenn ausländische Unternehmen österreichischen Auftragnehmern Arbeitskräfte im Wege eines „Werkvertrages“ bzw einer „Entsendung“ anbieten, ist es von entscheidender Bedeutung, ob diese **tatsächlich im Rahmen eines Werkvertrages tätig** sind, oder ob nicht doch ein Arbeitskräfteüberlassungsvertrag vorliegt. Wird ein Werkvertrag seitens der Finanzverwaltung oder der Sozialversicherung später in einen Arbeitskräfteüberlassungsvertrag umqualifiziert, sind damit weitreichende negative Konsequenzen verbunden, unter anderem:

- Dem österreichischen Auftragnehmer droht die Haftungsinanspruchnahme mittels Haftungsbescheid für die 20 %ige Abzugssteuer, die für die Zahlung von Gestellungsvergütungen an beschränkt steuerpflichtige ausländische Arbeitskräfteüberlasser abzuführen gewesen wäre.
- Dem österreichischen Auftragnehmer droht eine Kommunalsteuernachzahlung in Höhe von 2,1 % der an den ausländischen Arbeitskräfteüberlasser geleisteten Gestellungsvergütung.
- Darüber hinaus drohen hohe Verwaltungsstrafen.

Wenn wir unser „econtis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „econtis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigeigig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. econtis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. econtis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts.

Medieninhaber und Herausgeber: **econtis** treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenau, Karl-Leitl-Straße 1