

Themenschwerpunkte

Generell dürfen durch Werkverträge **keine Personalbedarfe ausgeglichen** und **keine Arbeitsverhältnisse umgangen** werden. Ein Werkvertragsverhältnis ist nicht mit einem Arbeitsverhältnis gleichzusetzen.

Bei der Abgrenzung zwischen Werk- und Arbeitsvertrag ergeben sich in der Praxis immer wieder Probleme. Dennoch ist eine derartige Unterscheidung von großer Bedeutung, begründet doch der Werkvertrag lediglich die Steuerpflicht, der Arbeitsvertrag aber regelmäßig neben der Lohnsteuerpflicht obendrein noch die Sozialversicherungspflicht. Durch Prüfungen der Sozialversicherungsträger, Finanzämter oder aufgrund gerichtlicher Verfahren könnte nachträglich festgestellt werden, dass ein verdecktes Beschäftigungsverhältnis vorgelegen hat. Entscheidend für die Abgrenzung sind die tatsächlichen Verhältnisse, nicht dagegen die äußere Form des Vertrags bzw. die verwendete Begrifflichkeit. Maßgeblich für die Unterscheidung zwischen Werk- und Arbeitsvertrag ist zudem die Frage der Selbständigkeit des Auftragnehmers gegenüber der Universität. Diese Problematik soll im zugrunde liegenden Leitfaden erläutert werden. Auch werden die Prüfungspunkte benannt, die zur erleichterten Abgrenzung gegenüber der bloßen „Scheinselbständigkeit“ existieren. Hinsichtlich der Vergütung von Werkleistungen werden sodann die bestehenden Regeln dargestellt. Im Rahmen der Prüfung von Werkverträgen an der MLU Halle-Wittenberg bestehen Neuerungen. In diesem Leitfaden soll auf derartige Bestimmungen sowie auf weitere Informationen im Netz hingewiesen werden. Zuletzt werden Alternativen zum Werkvertragsabschluss angeboten.

Der vorliegende Leitfaden soll dazu beitragen, Erforderlichkeit sowie Art und Weise einer sachgerechten Abgrenzung zwischen Werk- und Arbeitsverträgen darzulegen.

Abgrenzung zwischen Werk- und Arbeitsvertrag

Eine Abgrenzung kann in keinem Fall durch die Titulierung als Werk- oder Arbeitsvertrag erreicht werden. Vielmehr ist hier auf den Inhalt der Leistungspflicht abzustellen. Bei einem **Arbeitsvertrag** wird lediglich die Tätigkeit als solche geschuldet. Hierbei muss der Vertragspartner persönlich die Leistung erbringen. Das Vorliegen eines bestimmten Leistungserfolgs als Ergebnis der Arbeit wird hingegen nicht geschuldet. Anders verhält es sich im Falle eines **Werkvertrages**. Hier ist der Auftraggeber zur Zahlung einer entsprechend vereinbarten Vergütung regelmäßig nach Abnahme des Arbeitsergebnisses verpflichtet. Die Vertragsparteien vereinbaren dazu eine bestimmte Frist zur Leistung. Wie der Auftragnehmer die Leistung erbringt und ob er z.B. dabei einen Dritten mit der Durchführung beauftragt ist unerheblich. Darüber hinaus ist das Bereitstellen von Geräten und anderen zur Realisierung der Werkleistung benötigten Utensilien nur in begründeten Ausnahmefällen zu gewähren.

Abgrenzung Selbständigkeit / Scheinselbständigkeit

Nach der Werkleistung ist weiterhin die Problematik der Scheinselbständigkeit zu überprüfen. Nur zum Schein selbständige Arbeitnehmer sind sozialversicherungspflichtig. Bei der Prüfung, ob Anhaltspunkte für eine Scheinselbständigkeit vorliegen, werden daher strenge Maßstäbe angelegt sowie die Gesamtumstände berücksichtigt. Denn sollte sich erst nach Abwick-

lung des Vertragsverhältnisses herausstellen, dass Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht bestanden hat, muss die Universität als nunmehr festgestellte Arbeitgeberin die gesamten Versicherungsbeiträge und die Lohnsteuer entrichten; eine nachträgliche Heranziehung des Auftragnehmers / der Auftragnehmerin kommt dann grundsätzlich nicht mehr in Betracht. Aus diesem Grunde ist **vor** Abschluss des Vertrages zu prüfen, ob die beantragte Tätigkeit selbständig ist.

Zur erleichterten Abgrenzung zwischen scheinselfständigen Arbeitnehmern und „echten“ Selbständigen dient ein Kriterienkatalog von fünf Merkmalen.

Die folgenden Punkte geben Hinweis auf eine Scheinselbständigkeit:

1. Der Auftragnehmer beschäftigt regelmäßig keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer.
2. Der Auftragnehmer ist auf Dauer und im Wesentlichen nur für die MLU Halle-Wittenberg tätig.
3. Der Auftraggeber lässt Arbeiten, die er dem Auftragnehmer übertragen hat, normalerweise durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmer verrichten.
4. Die Tätigkeit des Auftragnehmers lässt typische Merkmale unternehmerischen Handelns nicht erkennen (z.B. Unternehmerrisiko, Gestaltung der Geschäftsbedingungen, Arbeitszeit und –inhalte nach eigenem Ermessen, Unterhalt einer eigenen Betriebsstätte, keine Einbindung in die Organisation des Auftraggebers).
5. Die Tätigkeit des Auftragnehmers entspricht dem äußeren Erscheinungsbild nach der Beschäftigung, die er zuvor für denselben Auftraggeber als Arbeitnehmer ausgeübt hat.

Zur Prüfung der Frage, ob eine Scheinselbständigkeit vorliegt, dient an der MLU Halle-Wittenberg der im Rahmen des Antragsverfahrens zum Abschluss eines Werkvertrages einzureichende Fragebogen, siehe <http://personal.verwaltung.uni-halle.de/service/werkvertraege>.

Möglichkeiten der Werkvertragsgestaltung

Gegenstand von Werkverträgen mit Selbständigen kann dabei einmal die Herstellung eines körperlichen Produktes sein, wie dies z.B. bei der Herstellung von Gegenständen oder Proben in der Naturwissenschaft der Fall ist, oder andererseits ein unkörperliches Produkt, wie die Erstellung eines Gutachtens, eines Berichtes oder einer Publikation. **Kein** Gegenstand eines Werkvertrages ist hingegen die Verpflichtung zur **Mitarbeit in einem Projekt**; die **Betreuung einer Website**; die Überwachung und der untergeordnete Beitrag zur **Organisation einer Veranstaltung**, einschließlich der **Betreuung von Gästen**; **Assistentztätigkeiten** sowie das **Abhalten von Seminaren und Lehrveranstaltungen (Lehraufträge)**. Dabei kann es sein, dass manche der zuletzt benannten Tätigkeiten notwendige Voraussetzung zur Herstellung des Gesamtwerkes sind. In diesem Fall ist jedoch darauf zu achten, dass sie in der Gesamtschau der Leistungspflichten nur eine untergeordnete Rolle einnehmen.

Hilfen zur Abgrenzung zwischen Werk- und Arbeitsverträgen

Bei der sicheren Erstellung eines **Werkvertrages** können folgende Prüfungspunkte helfen:

- es handelt sich um keine Daueraufgabe
- der Umfang des zu erbringenden Werkes und der Ablieferungszeitpunkt ist klar festgelegt
- es erfolgt eine Abnahme des vereinbarten Werkes
- die/der Auftragnehmer/in trägt das Risiko und haftet bei Nichterfüllung
- die/der Auftragnehmer/in erbringt keine typischen Arbeitsleistungen der Auftraggeberin/des Auftraggebers
- die Aufgabe wurde in der Vergangenheit nicht im Rahmen eines Arbeitsvertrages erfüllt und insbesondere war der Auftragnehmer in der Vergangenheit nicht und vor allem nicht als Arbeitnehmer mit der gleichen Aufgabe betraut
- die Vergütung richtet sich ausschließlich nach dem Ergebnis des erbrachten Werkes und nicht nach monatlichen Pauschalzahlungen

Weitere spezielle Beispiele von zulässigen bzw. unzulässigen Vertragsgegenständen finden Sie in der universitätsinternen **Positiv-/Negativliste** unter <http://personal.verwaltung.uni-halle.de/service/werkvertraege>. Diese Liste wird regelmäßig aktualisiert.

Hinweise für das Vorliegen eines **Arbeitsvertrages** sind hingegen:

- die/der Auftragnehmer/in erbringt die Leistung in den Arbeitsräumen und unter Zuhilfenahme von Infrastruktur der Auftraggeberin/des Auftraggebers
- die Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Auftraggeberin/des Auftraggebers
- Weisungsrecht der Auftraggeberin/des Auftraggebers

Unterliegt jemand dem Weisungsrecht, so hat er keine Wahlmöglichkeit bezüglich:

- des Ortes der Erledigung
- des Zeitraums der Erledigung (Einhaltung bestimmter Arbeitszeiten)
- des Inhalts der Durchführung oder
- sonstiger Modalitäten

Bei Vorliegen eines der oben benannten Prüfungspunkte ist jedoch nicht automatisch auf ein Werk- oder Arbeitsvertrag zu schließen. Die korrekte Bestimmung der Vertragsart ergibt sich vielmehr aus einer Gesamtbetrachtung aller untersuchten Kriterien bezüglich personalrechtlicher Prüfung, dem Vorliegen der Selbständigkeit, sowie des Werkcharakters des Vertragsgegenstands.

Bei Letzterem ist zu beachten, dass innerhalb eines Werkvertrages auch nur Anforderungen an das Werk vereinbart werden können. Unzulässig sind hingegen Vereinbarungen über bestimmte persönliche Eigenschaften des Auftragnehmers wie z.B. Charakter- und persönliche Leistungseigenschaften. Diese kommen einem beruflichen Anforderungsprofil gleich und lassen daher Rückschlüsse auf ein verdecktes Arbeitsverhältnis zu.

Vergütung von Werkleistungen

Es ist notwendig, dass die Vertragsparteien für die Erstellung des Werkes eine **Gesamtvergütung** vereinbaren. Die Zahlung einer **Teilvergütung** ist je nach Vereinbarung des Leistungsgegenstands möglich. Die Bemessung des Werklohns muss aber in jedem Fall nachvollziehbar und begründet sein. Die Angabe eines monatlichen oder auf sonstige Zeiträume basierenden **Pauschalhonorars** ist unzulässig, da dies eine charakteristische Eigenschaft des Arbeitsvertrages ist. Grundsätzlich muss der Auftragnehmer seine Ausgaben für Fahrtkosten, Büromaterialien, Telefonkosten etc. selbst tragen und sie gegebenenfalls in den zu vereinbarenden Werklohn einkalkulieren. In jedem Fall ist die Vereinbarung von Sonderzahlungen für spezielle getätigte Aufwendungen in einem Werkvertrag unüblich.

Im Falle einer positiven Bescheidung durch die den Antrag prüfenden Stellen unterzeichnet der Kanzler bzw. AL 3 die eingereichten Werkverträge, welche sodann zurück an die jeweilige Einrichtung zur Abrechnung und weiteren Abwicklung übersendet werden. Vor **Auszahlung** des vereinbarten Werklohns muss der **Auftragnehmer** eine entsprechend **spezifizierte Rechnung** stellen. Diese muss die Anforderungen des § 14 UStG erfüllen. Eine geeignete Musterrechnung finden Sie auf <http://personal.verwaltung.uni-halle.de/service/werkvertraege>. Das Werk muss vereinbarungsgemäß abgeliefert worden sein und der Antragsteller muss die erfolgreiche Erbringung der Leistung bestätigt haben. Die Mittelbereitstellung erfolgt durch den Projektleiter.

Abschluss eines Werkvertrags

Beim Abschluss eines Werkvertrages sind der Werkvertrag selbst, sowie der Fragebogen zur Prüfung der Scheinselbständigkeit in elektronischer Form bei der zuständigen Eingangsstelle rechtzeitig einzureichen. Die Arbeiten am Werk, für die der Abschluss des Vertrages beantragt wird, dürfen auf keinen Fall begonnen werden, bevor der Vertrag nicht von beiden Parteien unterschrieben ist. Sollte dennoch mit den Tätigkeiten vor Vertragsabschluss begonnen worden sein, so können Regressansprüche gegenüber dem jeweiligen Verantwortlichen entstehen, falls der Abschluss des beantragten Vertrages nicht möglich ist.

Die werkvertragsbearbeitende Eingangsstelle ist:

Abteilung 3: Personal

E-Mail: werkvertraege@uni-halle.de

Sollten darüber hinaus Fragen bestehen, so wenden Sie sich bitte an:

Bei Auftragnehmern mit Nachnamen A – M

Herrn Ramon Friedrich

Telefon:0345-55-21517

Bei Auftragnehmern mit Nachnamen N –Z

Herrn Tobias Vollmer

Telefon:0345-55-21505

Unterschriftsberechtigung

Werkverträge werden durch die Martin-Luther-Universität als Körperschaft des öffentlichen Rechts abgeschlossen. Unterschriftsberechtigt ist hierbei der Kanzler oder AL 3.

Hinweis

Verträge, die nicht durch den Kanzler oder AL 3 unterschrieben werden, können nicht zur Auszahlung gebracht werden. In diesen Fällen kann der Auftragnehmer keinen Werklohn von der Universität erhalten.

Alternativen zum Werkvertragsabschluss

Sollte nach eingehender Prüfung des Vertragsgegenstands, der Abschluss eines Werkvertrages nicht möglich sein, so kämen gegebenenfalls andere Vertragsarten in Betracht.

Zu überlegen ist, ob bei der vorliegenden Tätigkeit ein **Beschäftigungsverhältnis** eingegangen werden kann. In Betracht kommt der Abschluss eines **studentischen Aushilfskraft- oder wissenschaftlichen Hilfskraftvertrages**. Vorteile bieten diese Vertragsformen jeweils durch das **vereinfachte und beschleunigte Verfahren** an der MLU Halle-Wittenberg, da hier z.B. kein herkömmliches Ausschreibungsverfahren einzuhalten ist. Bitte beachten Sie, dass **studentische Aushilfskräfte** innerhalb der entsprechenden Einrichtung **nur für Verwaltungsaufgaben** eingesetzt werden dürfen. Zur Erbringung von **Leistungen im Rahmen der Forschung** könnte sich sodann der Vertragsschluss mit einer **wissenschaftlichen Hilfskraft (ohne oder mit Ausbildungsabschluss)** anbieten.

Der Abschluss eines Honorarvertrages stellt jedoch grundsätzlich keine Alternative dar, da die oben genannten Probleme des Werkvertrages hier nahezu identisch vorliegen. Nur ist der Honorarvertrag nicht auf die Herstellung eines Werkes oder unkörperlichen Arbeitsergebnisses gerichtet, sondern auf die Erbringung einer auf mehr oder minder lange Zeit angelegte Dienstleistung, wie z.B. Workshops, Abhaltung von Lehrveranstaltungen z.B. Seminare, Dozententätigkeit, Trainingsleitung im Hochschulsport, oder Symposien.