

Sicherheitsfachkräfte - Wien

Leitfaden & Musterwerkvertrag für externe Sicherheitsfachkräfte

Klare Verhältnisse schaffen zwischen freiem Dienstvertrag und Werkvertrag

Allgemeines

Der Musterwerkvertrag stellt eine Grundlage für die Vertragserrichtung dar, die je nach Bedarf an die einzelnen AuftraggeberInnen angepasst werden kann.

ACHTUNG: Jede Abweichung gegenüber dem Mustervertrag, die eine Einbindung der Sicherheitsfachkraft in das Unternehmen vorsieht (wie bspw. Einbindung in das Zeiterfassungssystem, monatliche Fixbeträge, Verschwiegenheitspflicht etc.) spricht lt. Judikatur für das Vorliegen einer persönlichen Abhängigkeit der SFK und ERHÖHT somit das Risiko, dass das Vertragsverhältnis als (freier) Dienstvertrag bewertet wird.

Hinzuweisen ist, dass die Vertragsgestaltung für sich alleine für die Qualifizierung des Vertragsverhältnisses als Werk- oder Dienstvertrag nicht entscheidend ist. Vielmehr kommt es auf die „gelebte“ Praxis (betriebliche Handhabung) der Auftrags Erfüllung an!

Verschwiegenheitspflicht, Geheimhaltungsklausel etc.

Ein Punkt über die Verschwiegenheitspflicht sowie deren Übertragung auf eventuelle Vertreter/Innen ist in dem Musterwerkvertrag nicht vorgesehen, da diese im Rahmen der Bewertung des Vertragsverhältnisses als Indiz für einen Dienstvertrag gesehen werden kann. Sollte die Vereinbarung einer Verschwiegenheitsverpflichtung seitens des Auftraggebers zwingend verlangt werden, finden Sie nachfolgend eine beispielhafte Formulierung. Besonders wichtig dabei ist die Möglichkeit der Überbindung der Verpflichtung an den Vertreter.

Verschwiegenheitspflicht

Die Sicherheitsfachkraft ist verpflichtet, über alle in Erfüllung dieses Vertrages bekannt werdenden Angelegenheiten und sonstigen Umstände, insbesondere über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht ist im Vertretungsfall vom Auftragnehmer an den jeweiligen Vertreter/die jeweilige Vertreterin zu überbinden.

§ 5 Präventionszeit

Die Aufzählung in § 5 Z6 des Mustervertrages hat deklarativen Charakter. Welche Zeiten der Präventionszeit hinzugerechnet werden können, ergibt sich aus § 77 Z.15 ASchG.

Da die Bezahlung von Weiterbildungen durch den Auftraggeber für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses sprechen, ist von der ausdrücklichen Aufnahme der Bestimmung „Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit“ (gem. §77 Z.15 ASchG) unter § 5 Z.6 des Mustervertrages abzuraten.

§ 6 Honorierung

ACHTUNG: Die Abrechnung monatlicher „Fix-Beträge“ ohne Berücksichtigung der tatsächlichen Stundenleistung erhöht das Risiko einer Beurteilung als (freier) Dienstvertrag!