

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

**RS Vwgh 2013/1/14 2010/08/0171**

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.01.2013

## **Index**

20/01 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

### **Norm**

ABGB §1151;

1. ABGB § 1151 heute
2. ABGB § 1151 gültig ab 01.01.1917 zuletzt geändert durch RGBl. Nr. 69/1916

### **Rechtssatz**

Ein Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag im Sinne des § 1151 ABGB ist in erster Linie durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitenden, also durch dessen Unterworfenheit unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers, gekennzeichnet, die sich in organisatorischer Gebundenheit an Arbeitszeit, Arbeitsort und Kontrolle (aber nicht notwendig auch an Weisungen über die Ausführung der Tätigkeit) äußert. Wesentliches Merkmal des Arbeitsvertrags ist eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers, der hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenem Verhalten dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterworfen ist, oder, wenn dieses Verhalten schon im Arbeitsvertrag vorausbestimmt oder unter Heranziehung anderer Regeln bestimmbar ist, zumindest dessen laufender Kontrolle unterliegt. Nicht alle Bestimmungsmerkmale der persönlichen Abhängigkeit müssen gemeinsam vorliegen und sie können in unterschiedlich starker Ausprägung bestehen. Entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbetrachtung nach der Methodik eines beweglichen Systems die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen (vgl. den Beschluss des Obersten Gerichtshofes vom 28. März 2012, 8 ObA 48/11h, mwN). Auf die steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Einkünfte aus der Beschäftigung kommt es hingegen nicht an (vgl. zu arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen die ständige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes, zB in seinem Beschluss vom 17. Dezember 1997, 9 ObA 367/97d). Ein Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag im Sinne des Paragraph 1151, ABGB ist in erster Linie durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitenden, also durch dessen Unterworfenheit unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers, gekennzeichnet, die sich in organisatorischer Gebundenheit an Arbeitszeit, Arbeitsort und Kontrolle (aber nicht notwendig auch an Weisungen über die Ausführung der Tätigkeit) äußert. Wesentliches Merkmal des Arbeitsvertrags ist eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers, der hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenem Verhalten dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterworfen ist, oder, wenn dieses Verhalten schon im Arbeitsvertrag vorausbestimmt oder unter Heranziehung anderer Regeln bestimmbar ist, zumindest dessen laufender Kontrolle unterliegt. Nicht alle Bestimmungsmerkmale der persönlichen Abhängigkeit müssen gemeinsam vorliegen und sie können in unterschiedlich starker Ausprägung bestehen. Entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbetrachtung nach der Methodik eines beweglichen Systems die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen (vergleiche den Beschluss des Obersten Gerichtshofes vom 28. März 2012, 8 ObA 48/11h, mwN). Auf die steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Einkünfte aus der Beschäftigung kommt es hingegen nicht an (vergleiche zu arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen die ständige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes, zB in seinem Beschluss vom 17. Dezember 1997, 9 ObA 367/97d).

### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:VwGH:2013:2010080171.X03

### **Im RIS seit**

20.02.2013

### **Zuletzt aktualisiert am**

22.05.2013

**Quelle:** Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)