

Ist ein Vertrag über die Baureinigung nach individueller Anweisung ein Dienstvertrag?

Eine juristische Person kann nicht Dienstnehmerin (Arbeitnehmerin) sein.

OGH 16.12.2015, 3 Ob 224/15k

Deskriptoren: Werkvertrag, Dienstvertrag, Baureinigung; § 1151 ff ABGB.

Sachverhalt

Die beklagte Partei hat als Bauherr Um- und Neubauarbeiten durchführen lassen. Nachdem es dabei zu Verschmutzungen auf der Baustelle gekommen ist, welche von den verursachenden Unternehmen nicht beseitigt wurden, hat die beklagte Partei bei der klagenden Partei Reinigungspersonal bestellt. Dieses Reinigungspersonal ist nach entsprechendem „Abruf“ auf der Baustelle erschienen und wurde von der beklagten Partei unterwiesen, welche Gebäudereinigungen vorzunehmen sind.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen

Das Erstgericht spricht im zweiten Rechtsgang (der aufgrund einer Unschlüssigkeit der Klage notwendig wurde), die Klagsforderung im Wesentlichen zu – lediglich ein geringer Anteil wird abgewiesen, weil die entsprechenden Teilforderungen nicht bewiesen wurden.

Das Erstgericht klassifiziert den zwischen den Streitparteien abgeschlossenen Vertrag nicht ausdrücklich. Es erörtert einerseits das Vorliegen eines Kostenvoranschlags (was verneint wird, was aber auf einen Werkvertrag hingewiesen hätte), doch bezeichnet es andererseits die klagende Partei als „Reinigungsdienstleistungsunternehmen“ (Hervorhebung durch den Verfasser).

Festgestellt wird, dass eine Reihe von Rechnungen jeweils über eine bestimmte Stundenanzahl gelegt und nicht bezahlt wurden, zB: „Rechnung 2011/110607 vom 28. Februar 2011: Für den Leistungszeitraum Jänner 2011 wurden 24 Arbeitsstunden à EUR 22,- netto in Rechnung gestellt, insgesamt sohin EUR 633,60 inkl

20 % USt [...]. Auf dem Regieschein mit der Nummer 06127 wurden für diesen Zeitraum mittels Unterschrift eines Mitarbeiters der ARGE ÖBA 24 Stunden bestätigt [...], da die Arbeiten geleistet wurden.“.

Die Berufung der beklagten Partei wird abgewiesen. Zum Argument, dass es sich gegenständlich um einen Dienstvertrag gehandelt hat, die klagende Partei aber einen Dienstvertrag dezidiert in Abrede gestellt hat, weshalb die Klage abzuweisen wäre, urteilt das Berufungsgericht: „Warum in der vereinbarungsgemäßen Bereitstellung von arbeitsbereiten Mitarbeitern durch die Klägerin auf der Baustelle zwecks Durchführung von Reinigungsleistungen ein Dienstvertrag zwischen den Streitparteien liegen sollte, bleibt im Übrigen im Dunkeln“.

Aus den Entscheidungsgründen:

Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

[...] Der Umstand, dass die Mitarbeiter der Klägerin die von der Beklagten beauftragten (und in weiterer Folge verrechneten) Reinigungsleistungen im Einzelfall entsprechend den ihnen seitens der örtlichen Bauaufsicht konkret erteilten Anweisungen erbrachten, hat im Übrigen auch nicht zur Folge, dass das Vertragsverhältnis der Streitparteien als Dienstvertrag – und nicht, wie von den Vorinstanzen angenommen, als Werkvertrag – zu beurteilen wäre. Ganz abgesehen davon, dass eine juristische Person wie die Klägerin von vornherein nicht Dienstnehmerin (Arbeitnehmerin) sein kann, könnte sich aus den Feststellungen der Vorinstanzen allenfalls lediglich eine Eingliederung der Mitarbeiter der Klägerin (nicht jedoch der Klägerin selbst) in den Betrieb der Beklagten ergeben, aufgrund derer sich Letztere im Fall eines Arbeitsunfalls eines dieser Mitarbeiter auf das Dienstgeberhaftungsprivileg des § 333 ASVG (vgl dazu RIS-Justiz RS0084209) berufen hätte können.

Anmerkung

Von Hermann Wenusch (am Verfahren beteiligt)

Bei der Entscheidung handelt es sich um einen Zurückweisungsbeschluss, der nur kurz begründet wird – Unschärfen sind damit unvermeidlich.

Die apodiktische Aussage, dass eine juristische Person nicht Dienstnehmer sein kann, erscheint jedenfalls zu hinterfragen. Dabei fällt auf, dass die Begriffe „Dienstnehmer“

und „Arbeitnehmer“ gleich gesetzt werden („Arbeitnehmer“ werden gemeinhin nur unselbständig Beschäftigte genannt). Zusammen mit dem Bezug auf die „Eingliederung in den Betrieb“ scheint es also tatsächlich so, dass der OGH bloß unselbständige („echte“, wie es der OGH zB in 8 ObA 57/06z ausdrückt) Dienstnehmer („Angestellte“) anspricht (was allerdings nie behauptet worden war). Ohne dies hier weiter zu erörtern, scheint es wohl tatsächlich so, dass eine juristische Person nicht „angestellt“ werden kann (vgl OGH 14 Ob 156/86: *„Vertragsparteien [...] eines jeden Arbeitsvertrages können auf Seite des [...] Arbeitnehmers [...] nur physische Personen sein“*). Es gibt aber darüber hinaus eine Vielzahl anderer Verträge, die als (andere als unselbständige!) Dienstverträge (zumindest teilweise) den §§ 1153 ff ABGB zu unterstellen sind.

Schon der Wortlaut des ersten Halbsatzes des § 1153 ABGB weist darauf hin, dass eine persönliche Dienstleistung nicht unbedingte Voraussetzung ist, um von einem Dienstvertrag sprechen zu können: *„Wenn sich aus dem Dienstvertrage oder aus den Umständen nichts anderes ergibt [...]“*. Dies entspricht auch der Judikatur des OGH: *„Da[ss] der Beklagte nicht verpflichtet war, die Arbeit selbst auszuführen, sondern sich seinerseits wieder Hilfspersonen hätte bedie-*

nen können, hindert nicht, den Vertrag als Dienstvertrag zu beurteilen“ (OGH 8 ObA 204/95).

Wieso also soll eine juristische Person nicht als dienstleistende Partei (= „Dienstnehmer“) einen Dienstvertrag schließen können?

Gegenständlich hat die beklagte Partei bloß Reinigungskapazität zur Verfügung zu stellen gehabt – ein bestimmter Erfolg wurde nicht geschuldet. Die Reinigungskräfte standen zur freien Disposition der beklagten Partei. Dass trotzdem ein Werkvertrag unterstellt wird, bei dem eine Erfolgsschuld kennzeichnend ist, mutet seltsam an. Die Vorinstanzen haben den Begriff „Werkvertrag“ übrigens nur ein einziges Mal, nämlich in der Erzählung des Parteivorbringens im erstinstanzlichen Urteil, verwendet.

Die Entscheidung mag im Ergebnis trotzdem durchaus richtig sein. Es stellt sich aber die Frage, ob derart knappe Begründungen sinnvoll sind. Wobei die Problematik natürlich klar ist: Eine Entscheidung ohne jede Begründung mutet vielleicht willkürlich an – eine ausführliche Entscheidung würde wiederum den Sinn und Zweck der Zurückweisung konterkarieren. Trotzdem sollte diskutiert werden, ob knappe Begründungen, die ua zu Fehlzitate führen können, irgendeinen Nutzen stiften – oder ob man sie nicht einfach weglassen sollte.