

## Merkblatt zu Verträgen über freischaffende Zusammenarbeit

04.05.2022

Das Modell des freischaffenden Mitarbeiters ist bei Masseurinnen und Masseuren weit verbreitet. Auch für kleinere Praxen hat diese Art der Zusammenarbeit grosse Vorteile für beide Parteien, vor allem für Therapeuten, die bereits selbständig sind. Gute Verträge sind an dieser Stelle wichtig, vor allem in Bezug auf die saubere Abrechnung und der AHV-Beitragspflicht.

In der Regel gilt nicht als selbständig, wer Aufträge im Namen des Arbeitgebers ausführt. In dieser Hinsicht sind die Sozialversicherungsanstalten erfahrungsgemäss aber flexibel.

Zur Entlohnung stellt der freischaffende Mitarbeiter dem Arbeitgeber Ende des Monats in der Regel eine Rechnung. Zum Teil sind diese Vorgänge auch automatisiert.

Sollten Sie einen Vertrag für eine freischaffende Zusammenarbeit bekommen, schauen Sie auf folgende Punkte:

- Unterschreiben Sie keinen **«Arbeitsvertrag»**, sondern ein **«Vertrag zur Zusammenarbeit»**, oder eine «Vereinbarung über freie Mitarbeit»
- Es gibt es **keine Probezeit**. Eine solche ist typisch beim klassischen Arbeitsvertrag.
- Arbeitsunfähigkeit: Ein selbständiger Unternehmer ist gehalten, die Folgen von **Krankheit/Unfall** selbst zu versichern. Bei einem Arbeitnehmer sieht das völlig anders aus.
- Sozialversicherungen: Ein sehr heikles Thema mit kaum abzuschätzenden Folgen für den beide Vertragsparteien. Als «selbständiger Vertragspartner» **bezahlen Sie Ihre Sozialbeträge** selbst. Zahlt der «Unternehmer» – aus irgendwelchen Gründen wie z.B. angespannte finanzielle Lage – seinen Beitrag nicht, dann haftet der Arbeitgeber.
- Als selbständig erwerbender Mitarbeiter im Bereich Massage sind Sie verpflichtet, eine **Berufshaftpflichtversicherung** abzuschliessen.
- Als selbständiger Mitarbeiter entscheiden Sie selbst, wann Sie arbeiten. Sie müssen sich nicht an fixe **Arbeitszeiten** halten.
- Abwesenheiten: **Ferien** etc. spielen nur bei einem Arbeitnehmer eine Rolle, nicht aber einem selbständigen Unternehmer.
- Ein **Konkurrenzverbot** spielt nur im Arbeitsrecht eine Rolle. Ein selbständiger Unternehmer kann tätig sein, für wen er will, ausser man vereinbart eine Exklusiv-Zusammenarbeit. Das **Abwerben von Kunden** hingegen kann vertraglich geregelt werden.
- Es sind uns schon Verträge untergekommen, bei denen folgende oder ähnliche Schlussbestimmungen zu lesen waren:

«Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR finden keine ergänzende Anwendung. Als Grundlage dienen einzig, die in diesem Vertrag getroffenen Vereinbarungen.

Solche Bestimmungen sind **nicht rechtens**. Wird der Vertrag von einem Richter als Arbeitsvertrag interpretiert, dann kommen die Bestimmungen des Obligationenrechts zum Tragen, unabhängig, was abgemacht wurde. Bei einem selbständigen Unternehmer wären das dann diejenigen des Auftragsrechts (Art. 394 ff. OR).