

DER FREIE DIENSTVERTRAG

ARBEITS-, SOZIALVERSICHERUNGS- UND
STEUERRECHTLICHE GRUNDLAGEN



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

■ Dieses Service ist dank
Ihres AK-Beitrags möglich



„Wir stehen auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Broschüre gibt einen Überblick über Ihre Rechte!“

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Peter Eder'.

Peter Eder
AK-Präsident



www.ak-salzburg.at

DER FREIE DIENSTVERTRAG

ARBEITS-, SOZIALVERSICHERUNGS- UND
STEUERRECHTLICHE GRUNDLAGEN

Die Unterscheidung zwischen Dienstvertrag, freier Dienstvertrag und Werkvertrag fällt oftmals schwer. Auch ist für Betroffene nicht immer klar, welche Vor- und Nachteile sich jeweils ergeben. In dieser Broschüre werden Unterschiede erläutert sowie arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte erklärt.

Inhalt

Einleitung	4
1 Das Arbeitsverhältnis	6
2 Der Freie Dienstvertrag	13
3 Der Werkvertrag	40
4 Steuerliche Behandlung freier Dienstnehmer:innen sowie neuer Selbstständiger (Werkvertrag)	48
5 Abgrenzung	58
6 Die geringfügige Beschäftigung	64
7 Zusatzverdienst	70
Zusammenfassung	74

Einleitung

Seit längerer Zeit ist im Zuge der täglichen Beratungspraxis die Tendenz offensichtlich, dass Unternehmer:innen verstärkt versuchen, Arbeitsuchende möglichst kostengünstig und „unbürokratisch“ zu beschäftigen; es werden verstärkt freie Dienstverträge bzw. Werkverträge abgeschlossen.

Die Vorteile dieser Formen der Beschäftigung für Unternehmer:innen bestehen darin, dass einerseits arbeitsrechtliche Ansprüche, wie z. B. ein 13. und 14. Monatsgehalt, nicht bezahlt werden müssen und andererseits die Versteuerung des erzielten Einkommens von Dienstnehmer:innen selbst durchgeführt werden muss und – zumindest beim Werkvertrag – die Meldeverpflichtung zur Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft die Werkunternehmerin bzw. den Werkunternehmer trifft.

Schmackhaft gemacht wird diese Form der Beschäftigung mit auf den ersten Blick bestehenden höheren Stundenlöhnen oder Honorarsätzen, wobei die Beschäftigten im Wesentlichen zu den selben Rahmenbedingungen wie Dienstnehmer:innen tätig werden. Die vertraglich zugesicherte Gestaltungsfreiheit der Arbeitszeit steht oft nur auf dem Papier und ist in Wirklichkeit nicht gegeben. Zudem fehlen arbeitsrechtliche Ansprüche, wie z. B. auf bezahlten Urlaub, bezahlten Krankenstand oder Sonderzahlungen.

Dieser Flucht aus dem Arbeits- und Sozialrecht in freie Dienstverträge und Werkverträge wurde zunächst durch die mit dem Inkrafttreten des Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz (ASRÄG) erfolgte Einbeziehung der freien Dienstnehmer:innen in die Pflichtversicherung des ASVG bzw. der „Neuen Selbstständigen“ in das GSVG entgegengewirkt. Mit 1.1.2008 hat sich die Situation der freien Dienstnehmer:innen nochmals wesentlich verbessert:

Freie Dienstnehmer:innen sind seitdem auch im Arbeitslosenversicherungsgesetz und in das System der „Abfertigung Neu“ einbezogen. Weiters erhalten sie nun auch ein einkommensabhängiges

Kranken- und Wochengeld und sind in das Insolvenz-Entgelt-sicherungsgesetz einbezogen. Die erheblichen arbeitsrechtlichen Nachteile der gegenständlichen Beschäftigungsformen sind jedoch nach wie vor gegeben.

Im Folgenden sollen einerseits die wesentlichen Unterschiede zwischen den einzelnen Vertragstypen in arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Hinsicht erläutert werden, um allfällige Nachteile von atypischen Beschäftigungsverhältnissen besser abschätzen zu können. Die Broschüre soll andererseits dazu dienen, aufzuzeigen, ob ein bestimmtes Vertragsverhältnis tatsächlich atypisch ist, oder aber in Wahrheit ein klassisches Dienstverhältnis, für das alle arbeitsrechtlichen Ansprüche zustehen.

Die in der Broschüre angeführten Daten bzw. Eurobeträge beziehen sich nunmehr auf das Jahr 2025.

Das Arbeitsverhältnis

Begriffsdefinition: Arbeitsverhältnis

Wann liegt ein Arbeitsverhältnis vor? Und wie wird es von einem freien Dienstvertrag bzw. Werkvertrag abgegrenzt?

Sozialversicherungsrechtliche Grundsätze

Was unterscheidet die Vollversicherung von der Teilversicherung?
Unter welchen Umständen wird eine Vollversicherung begründet?

Steuerliche Aspekte

Bei einem Arbeitsverhältnis hat die Versteuerung des Einkommens sowie die Steuerabfuhr durch den Betrieb zu erfolgen.

1

IN DIESEM KAPITAL WERDEN SIE ÜBER WESENTLICHE
MERKMALE EINES ARBEITSVERHÄLTNISSES UND DIE
ABGRENZUNG ZUM FREIEN DIENSTVERTRAG BZW.
WERKVERTRAG INFORMIERT

Einleitung

In der Praxis kommt es häufig vor, dass Ratsuchende Auskünfte über Vor- und Nachteile eines freien Dienstvertrages bzw. Werkvertrages einholen, wobei zuerst geklärt werden muss, ob tatsächlich eine selbstständige Tätigkeit in Form eines freien Dienstvertrages bzw. Werkvertrages vorliegt.

Aus diesem Grund soll im folgenden Kapitel dargestellt werden, unter welchen Voraussetzungen die Beschäftigung in Form eines Arbeitsverhältnisses vorliegt bzw. welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit man vom Bestehen eines Arbeitsverhältnisses sprechen kann und in weiterer Folge auch Abgrenzungen zum freien Dienstvertrag bzw. Werkvertrag treffen kann.

Begriff und wesentliche Merkmale

Gemäß § 1151 ABGB liegt ein Arbeits- bzw. Dienstvertrag vor, wenn sich jemand **auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet**.

Aus der oben angeführten gesetzlichen Definition ergibt sich, dass es sich beim Arbeitsverhältnis um ein sogenanntes **Dauerschuldverhältnis** handelt. Das bedeutet, dass sich Arbeitnehmer:innen für eine bestimmte (zeitlich befristete) bzw. unbestimmte Zeit zu Arbeitsleistungen verpflichten. Das Arbeitsverhältnis ist somit auf Dauer angelegt und endet im Gegensatz zum Werkvertrag nicht durch einzelne Erfüllungshandlungen, sondern bedarf einer Auflösungshandlung (z. B. Kündigung) bzw. endet mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer.

Weiters ist zu beachten, dass Arbeitnehmer:innen nicht einen im Vorhinein präzisierten Erfolg bzw. nicht eine vorab konkret definierte Einzelleistung, sondern nur gattungsmäßig (allgemein) umschriebene Leistungen schulden. Diese werden im Zuge der Tätigkeit durch das Weisungsrecht der Arbeitgeber:innen näher definiert, wobei das Ergebnis der Leistung den Arbeitgeber:innen zukommt. Arbeitnehmer:innen schulden nur die vereinbarte Arbeitsleistung und keinen konkreten Erfolg. Das unternehmerische Risiko tragen somit die Arbeitgeber:innen.

Als **wesentlichstes Merkmal** des Arbeitsverhältnisses wird von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) die persönliche Abhängigkeit der Arbeitnehmer:innen angesehen, welche durch folgende Kriterien gekennzeichnet ist:

■ **Höchstpersönlichkeit der Arbeitsleistung:**

Arbeitnehmer:innen müssen die geschuldete Arbeitsleistung in eigener Person erbringen. Eine Vertretung ist grundsätzlich nicht bzw. nur ausnahmsweise und nur mit Zustimmung des Betriebs zulässig.

■ **Weisungsrecht der Arbeitgeber:innen:**

Arbeitnehmer:innen sind in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit sowie arbeitsbezogenes Verhalten (Arbeitsablauf) den Weisungen der Arbeitgeber:innen unterworfen bzw. ist zumindest eine laufende Kontrollbefugnis der Dienstgeber:innen gegeben.

Das bedeutet, dass beim Arbeitsvertrag die Bestimmungsfreiheit der Arbeitnehmer:innen betreffend Dienort, Zeitpunkt der Erbringung der Arbeitsleistung sowie betreffend Arbeitsgestaltung weitestgehend ausgeschaltet ist.

Weiters ist hinsichtlich der Weisungsgebundenheit anzumerken, dass Arbeitnehmer:innen nicht nur an sachliche Weisungen, d. h. an Anordnungen betreffend den Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung, sondern auch an persönliche Weisungen der Arbeitgeber:innen, d. h. an Anordnungen das Verhalten betreffend, gebunden sind. Das bedeutet, dass Arbeitgeber:innen den Arbeitnehmer:innen nicht nur vorgeben können, „was“ diese zu bewerkstelligen haben – dies ist auch im Rahmen eines freien Dienstvertrages oder Werkvertrages möglich – sondern auch „wie“ die Tätigkeit auszuüben ist. D. h. Arbeitnehmer:innen haben sich an die festgesetzten Arbeitszeiten, den vereinbarten Arbeitsort und den vorgegebenen Arbeitsablauf zu halten bzw. kann der Arbeitsablauf vom Betrieb auch abgeändert werden.

Arbeitgeber:innen können somit im Unterschied zu einer selbstständigen Tätigkeit den Arbeitnehmer:innen auch Anordnungen dahingehend erteilen, in welcher Reihenfolge die aufgetragenen Arbeiten zu erledigen sind bzw. können sie den Arbeitnehmer:innen auch jederzeit eine andere – arbeitsvertraglich gedeckte – Tätigkeit zuweisen.

■ Einordnung in die betriebliche Organisationsstruktur:

Arbeitnehmer:innen sind in die Organisation des Betriebes eingebunden, d. h. sie verfügen z. B. über ein Büro, sind im Betrieb bekannt, scheinen auf Dienstplänen oder Telefonlisten auf, unterliegen betrieblichen Organisationsvorschriften etc.

■ Kontrollunterworfenheit und diszipliniäre Verantwortung:

Arbeitgeber:innen können Arbeitnehmer:innen hinsichtlich der erteilten und arbeitsvertraglich zulässigen Weisungen (Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit, Durchführung der geschuldeten Arbeitsleistung) überprüfen und gegebenenfalls diszipliniäre Maßnahmen – z. B. Abmahnungen bis hin zur sofortigen Vertragsauflösung (fristlose Entlassung) – ergreifen.



Zur Beurteilung für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist es nicht notwendig, dass sämtliche Merkmale der persönlichen Abhängigkeit vorliegen. Vielmehr kommt es auf ein Überwiegen derselben an. Dabei ist nicht vorrangig auf ein zahlenmäßiges Überwiegen der Merkmale der persönlichen Abhängigkeit abzustellen, sondern ist im Sinne eines beweglichen Systems das Vorliegen der einzelnen Merkmale und ihre jeweilige Gewichtung zu prüfen. Das bedeutet, dass das Fehlen bzw. auch eine nur geringe Ausgestaltung eines Merkmales durch ein anderes, besonders stark ausgeprägtes Merkmal der persönlichen Abhängigkeit, ausgeglichen werden kann.

Weitere Kriterien bzw. Indizien, welche – wenn auch nur in untergeordneter Weise – für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses sprechen, wären z. B.:

- Wirtschaftliche Abhängigkeit (Lohnabhängigkeit)
- Konkurrenzverbot
- Anmeldung zur Sozialversicherung als Arbeitnehmer:in
- Lohnsteuerabzug



Die bloße Bezeichnung als Arbeitsvertrag bzw. freier Dienstvertrag oder Werkvertrag ist für die Abgrenzung unbeachtlich. Ausschlaggebend ist, wie sich das Vertragsverhältnis tatsächlich gestaltet bzw. wie es zwischen den Vertragspartner:innen tatsächlich „gelebt“ wird.

Sozialversicherungsrechtliche Grundsätze

Sozialversicherungsrechtlich gilt gemäß § 4 Abs. 2 ASVG als Arbeitnehmer:in, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit **gegen Entgelt** beschäftigt wird.

Alle Arbeitnehmer:innen, die im Inland beschäftigt sind (d. h. der Beschäftigungsort liegt in Österreich) sind im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) versichert.

Es wird unterschieden zwischen:

Vollversicherung

Arbeitnehmer:innen sind versichert in der

- Krankenversicherung (KV)
- Unfallversicherung (UV)
- Pensionsversicherung (PV)
- Arbeitslosenversicherung (AV)

Voraussetzung dafür ist, dass ein Entgelt **über** der Geringfügigkeitsgrenze bezogen wird. Eine geringfügige Beschäftigung im Sinne von § 5 Abs. 2 ASVG liegt vor, wenn das monatliche Entgelt 551,10 Euro brutto nicht übersteigt.



Auf die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden kommt es für das Bestehen einer geringfügigen Beschäftigung nicht an, sondern ist entscheidend, dass das vereinbarte Entgelt die oben angeführte Grenze nicht übersteigt. Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, müssen jedoch auch im Fall einer geringfügigen Beschäftigung die kollektivvertraglichen Mindestansprüche bezahlt werden.

Teilversicherung (Unfallversicherung)

Diese liegt vor, wenn die vorhergehend angeführte Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird.



Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer:innen sind nur unfallversichert, d. h. Versicherungsschutz besteht nur im Falle eines Arbeitsunfalles (kein Anspruch auf Krankengeld, Arbeitslosengeld etc.). Der Unfallversicherungsbeitrag wird von Arbeitgeber:innen getragen.

Die auf Arbeitnehmer:innen beim Vorliegen der **Vollversicherung** entfallenden Sozialversicherungsbeiträge betragen in Prozent:

A-Verhältnis	Krankenv.	Pensionsv.	Arbeitslosenv.	Gesamt
Arbeiter und Angestellter	3,87 %	10,25 %	0 bis 2,95 %	14,12 bis 17,07 %

Zusätzlich sind noch die Arbeiterkammerumlage (KU) sowie der Wohnbauförderungsbeitrag (WF) in Höhe von jeweils 0,50 % in Abzug zu bringen, sodass die Arbeitnehmer:innen-Anteile in der Sozialversicherung insgesamt **15,12 bis 18,07 % für Arbeiter:innen und Angestellte** betragen.



Für kleine Einkommen reduziert sich der Arbeitslosenversicherungsbeitrag bzw. entfällt ganz. Ab der Beitragsperiode 2025 gilt folgende Staffelung:

Monatlicher Gehalt bzw. Lohn	Arbeitslosenversicherungsbeitrag
bis € 2.074 brutto	0 %
über € 2.074 bis 2.262 brutto	1 %
über € 2.262 bis 2.451 brutto	2 %
über € 2.451 brutto	2,95 %

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld bleibt jedoch davon unberührt.

Steuerliche Aspekte

Im Gegensatz zum freien Dienstvertrag und Werkvertrag hat die ordnungsgemäße Versteuerung des Arbeitseinkommens sowie die Abfuhr der Lohnsteuer an das Finanzamt durch den Betrieb zu erfolgen.

Das bedeutet zwar, dass Arbeitgeber:innen für die Einbehaltung und Abfuhr der vom Arbeitslohn einzubehaltenden Lohnsteuer zuständig sind, als **Steuerschuldner:in** jedoch **immer die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer** zu betrachten ist und im Falle nicht ordnungsgemäß entrichteter Lohnsteuer entweder direkt seitens des Finanzamtes oder im Regressweg durch den Betrieb zur Nachzahlung herangezogen werden kann.

Der freie Dienstvertrag

Wesentliche Merkmale eines freien Dienstvertrags

Die Unterscheidung des freien Dienstvertrags vom Dienstverhältnis fällt nicht immer leicht. In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht hat das ASVG mehrere Merkmale definiert.

Beispiele zur Abgrenzung des freien Dienstvertrags vom Dienstverhältnis

Die rechtliche Abgrenzung des Dienstvertrags vom Arbeitsvertrag ist unabhängig von der Bezeichnung des Arbeitsverhältnisses immer im Einzelfall vorzunehmen. Anhand von Beispielen wird erläutert, in welchen Fällen freie Dienstverträge bzw. Dienstverhältnisse festgestellt wurden.

Arbeitsrechtliche Folgen des freien Dienstverhältnisses

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist der freie Dienstvertrag wesentlich schlechter gestellt als ein Dienstverhältnis. So gilt etwa der Kollektivvertrag nicht und das Arbeitszeitgesetz ist nicht anwendbar.

Sozialversicherungsrechtliche Grundsätze

Mit dem Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz 1997 wurden auch freie Dienstnehmer:innen in die Pflichtversicherung des ASVG eingebunden.

2

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE DIE WESENTLICHEN MERKMALE EINES FREIEN DIENSTVERTRAGS AUS SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHER SICHT UND ÜBER DESSEN ARBEITSRECHTLICHE FOLGEN.

Begriff und wesentliche Merkmale

Im Zivilrecht gibt es keine gesetzliche Bestimmung, die den freien Dienstvertrag definiert. Die Rechtsprechung hat aber die Bestimmungsmerkmale dieser Vertragsform entwickelt. In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht findet sich aber eine Definition des freien Dienstvertrages in § 4 Abs. 4 des ASVG.

Folgende Merkmale müssen gemäß § 4 Abs. 4 ASVG erfüllt sein:

■ **Verpflichtung zur Erbringung von Dienstleistungen**

Es muss sich um eine **vertragliche** Verpflichtung handeln. Konkret: eine Person, die ohne vorherige Verpflichtung (freiwillig) Dienstleistungen erbringt und das Ergebnis am Markt anbietet (z.B. Schreiben eines Artikels, der dann in einer Zeitung erscheinen soll), erbringt ihre Leistungen nicht auf Grund einer vertraglichen Verpflichtung; ihre Tätigkeit könnte eventuell ins GSVG fallen.

■ **Beschäftigung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit**

Es wird auf eine gewisse Kontinuität der Beschäftigung abgestellt. Der freie Dienstvertrag ist wie das Arbeitsverhältnis ein **Dauerschuldverhältnis**, bei welchem nicht eine einmalige, abschließende Leistung, sondern wiederkehrende Arbeiten geschuldet werden.

■ **Für wen können sich freie Dienstnehmer:innen verpflichten?**

Für Dienstgeber:innen im Rahmen ihres Geschäftsbetriebes, ihrer Gewerbeberechtigung bzw. ihrer berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb etc.).

Weiters für einen Verein im Rahmen seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches sowie für Gebietskörperschaften oder sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts bzw. von ihnen verwaltete Betriebe und Anstalten. Von der Pflichtversicherung **ausgenommen** ist die Beschäftigung im privaten Bereich (private Sport-, Nachhilfelehrer:innen, Babysitter:innen, Hausgehilf:innen in Privathaushalten); ausgenommen von der Regelung sind weiters bäuerliche Nachbarschaftshilfen (zwischen Landwirt:innen).

■ **Im Wesentlichen persönliche Erbringung der Dienstleistungen**
Die persönliche Erbringung der Dienstleistung ist beim freien Dienstvertrag die Regel, wobei eine fallweise Vertretung vereinbart werden kann.

■ **Fehlen wesentlicher eigener Betriebsmittel**
Als wesentlich sind Betriebsmittel dann zu betrachten, wenn ohne sie die vereinbarte Leistung nicht erbracht werden kann, wobei auch freie Dienstnehmer:innen fallweise eigene Betriebsmittel einsetzen können (PKW, PC). Wenn jemand im erheblichen Ausmaß bzw. ausschließlich eigene Betriebsmittel einsetzt oder fast gar keine Betriebsmittel seitens des Betriebs bereitgestellt werden, wird keine Versicherungspflicht im ASVG, sondern (unter bestimmten Voraussetzungen) im GSVG begründet.

Weiteres Merkmal

Eingeschränkte Weisungsgebundenheit

Freie Dienstnehmer:innen sind nur in sehr geringem Ausmaß in die Betriebsorganisation eingebunden und erhalten keine oder wenige (persönliche) Weisungen, wie sie die Dienstleistung zu erbringen haben. Außerdem sind sie nicht an konkrete Arbeitszeiten gebunden, sondern unterliegen meistens nur Rahmenanweisungen.

Abgrenzung freier Dienstvertrag – Arbeitsvertrag

Anhand der oben angeführten Merkmale des freien Dienstvertrages wären Personen, die sich auf bestimmte oder unbestimmte Zeit in gewisser Regelmäßigkeit zu wiederkehrenden Dienstleistungen verpflichten, als freie Dienstnehmer:innen zu betrachten. Diese Dienstleistungen werden im Wesentlichen persönlich und überwiegend mit den Mitteln der Auftraggeberin bzw. des Auftraggebers ausgeübt. Freie Dienstnehmer:innen haben bei der Ausübung der Tätigkeit einen größeren Spielraum gegenüber Weisungen, insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsablauf.

Im Wesentlichen wurde von der Rechtsprechung in verschiedenen Entscheidungen festgehalten, dass sich freie Dienstnehmer:innen zur Arbeit ohne persönliche Abhängigkeit, weitgehend selbstständig und frei von Beschränkungen des persönlichen Verhaltens verpflichten. Vor allem die Möglichkeit, den Ablauf der Arbeit selbstständig zu regeln und jederzeit zu ändern, d.h., **das Fehlen der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit** unterscheidet den freien Dienstvertrag vom echten Arbeitsvertrag.

Die rechtliche Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag bzw. vom Werkvertrag ist unabhängig von der Bezeichnung des Vertragsverhältnisses immer nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalles vorzunehmen. D.h., es ist eine Prüfung dahingehend vorzunehmen, ob im Zuge des bereits angesprochenen beweglichen Systems die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit insgesamt überwiegen und somit ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht.

Abgrenzungsbeispiele aus der Judikatur des OGH und OLG

Im Folgenden soll anhand einiger Beispiele aus der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) bzw. von Oberlandesgerichten (OLG) ein kurzer Überblick vermittelt werden, in welchen Fällen und unter welchen Voraussetzungen im konkreten Fall das Vorliegen eines Dienstverhältnisses bzw. eines freien Dienstvertrages festgestellt wurde.

OGH 9 Ob A 10/99g vom 5.5.1999 **Sprachlehrer – freier Dienstvertrag**

In diesem Fall wurde das Vertragsverhältnis mit einem Sprachlehrer, welcher Sprachkurse an einem vorgegebenen Kursort und nach den Richtlinien der Sprachschule durchzuführen hatte, sich nur von einer dem Institut bekannten Person vertreten lassen durfte und in größeren Abständen kontrolliert wurde, als freier Dienstvertrag gewertet.

In der Begründung des OGH wurde jenem Umstand Hauptbedeutung beigemessen, dass eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung erst mit der

gemeinsam mit der Schulleitung erfolgten Festlegung der Arbeitsstunden für den jeweils nächsten Tag begründet wurde. Der Sprachlehrer hatte somit die Möglichkeit (ohne dass dies zu Konsequenzen führte), sich nur zu bestimmten Stunden oder überhaupt nicht zur Verfügung zu halten. Entscheidend war somit, dass für den Sprachlehrer keine Arbeitsverpflichtung vorgelegen war und letzterer auch nicht längerfristig in die Organisation der Sprachschule eingebunden war.

OLG Wien 9 Ra 292/99y vom 24.3.2000
Sprachlehrer – freier Dienstvertrag
(a.o. Revision von OGH zurückgewiesen / 9 Ob A 259/00d)

Auch in einer anderen Entscheidung hat das OLG Wien das Dienstverhältnis eines Sprachlehrers, der zwar an einen vorgegebenen Unterrichtsstoff gebunden war, jedoch in weiterer Folge frei bestimmen konnte, ob und welche Kurse er abhalten wollte, keiner laufenden Kontrolle unterlag und sich frei vertreten lassen konnte, ebenfalls als freies Dienstverhältnis bewertet. Auch in dieser Entscheidung wurde die Möglichkeit, den Ablauf der Arbeit selbstständig zu regeln und jederzeit zu ändern, d.h., die fehlende Weisungsgebundenheit des Dienstnehmers als Hauptabgrenzungskriterium zum Arbeitsverhältnis gewertet.

Im Gegensatz dazu wurde angeführt, dass die Bindung an einen vorgegebenen Unterrichtsstoff keine persönliche Abhängigkeit begründen könne und auch die vorliegende Ortsgebundenheit nicht als entscheidendes Abgrenzungskriterium herangezogen werden kann, da Sprachkurse üblicherweise immer in den vom Lehrinstitut zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten abgehalten werden.

Zum gleichen Ergebnis kam der OGH auch im Fall einer Vortragenden (**OGH 8 ObA 57/09d vom 23.3.2010**). Er hält fest, dass die Frage, ob ein Arbeitsvertrag oder freier Dienstvertrag vorliegt, immer nur anhand der Umstände des jeweiligen Einzelfalls beurteilt werden kann. Dies führt dazu, dass die **Tätigkeit von Lehrenden, Vortragenden oder Trainer:innen** je nach den konkreten Umständen ganz unterschiedlich zu beurteilen ist. Ausschlaggebend sind die konkreten Rahmenbedingungen und Inhalte der zu beurteilenden Tätigkeiten, sodass allgemeingültige Aussagen des OGH regelmäßig nicht möglich sind.

Abweichend aber OGH 8 Ob A 2158/96b vom 26.6.1997 Nachhilfekurse Dienstvertrag

Im gegenständlichen Fall vertrat der OGH die Auffassung, dass das Vertragsverhältnis von Nachhilfelehrer:innen, welche für die Dauer eines Semesters zur Abhaltung von Lernhilfekursen beauftragt und an die einmal festgelegte Kurszeit verpflichtend gebunden waren, des weiteren sowohl durch Abhaltung der Kurse an vorgegebenen Orten sowie durch das Eintragen des Unterrichtsstoffes in Lehrermappen in die Organisation des Nachhilfeeinstitutes eingegliedert waren und aufgrund der nur ausnahmsweise vorgesehenen und vorher abzusprechenden Vertretungsmöglichkeit insgesamt als Dienstverhältnis zu qualifizieren wäre.

Anhand der oben angeführten Judikaturbeispiele zu Sprach- bzw. Nachhilfelehrer:innen ist ersichtlich, dass sich die Rechtsprechung nicht einheitlich gestaltet und in der Praxis **immer eine Einzelfallbetrachtung** anhand des konkreten Sachverhaltes zur Abgrenzung hinsichtlich des einen oder des anderen Vertragstypus durchzuführen ist.

OGH 8 Ob A 99/98m vom 17.9.1998 Fotoreporter – freier Dienstvertrag

Im gegenständlichen Fall wurde das Vertragsverhältnis eines bei einer Zeitung tätigen Fotoberichterstatters als freier Dienstvertrag beurteilt, da der Fotoreporter nicht zur persönlichen Dienstleistung verpflichtet war bzw. eine jederzeitige Vertretungsmöglichkeit bestand.

Weiters konnte er die Übernahme von Aufträgen ohne disziplinarische oder dienstrechtliche Konsequenzen ablehnen und war die Einbindung in die Organisation des Betriebes sehr lose, da er bei den täglichen Redaktionssitzungen nicht anwesend sein musste. Abwesenheitszeiten hatte er dem Arbeitgeber nur bekannt zu geben, nicht jedoch mit ihm zu vereinbaren. Weiters wurden seitens des Reporters zu einem wesentlichen Teil eigene Betriebsmittel (eigener PKW, Fotoausrüstung, teilweise eigenes Labor) verwendet.

OGH 8 Ob A 38/99t vom 25.2.1999 **Werbeleiter – freier Dienstvertrag**

Als Begründung wurde angeführt, dass eine persönliche Abhängigkeit (und somit ein Arbeitsverhältnis) im gegenständlichen Fall aufgrund der freien Gestaltungsmöglichkeit der Akquisitionstätigkeit sowie der Einschulung und Betreuung der Werber:innen durch den Werbeleiter und der mangelnden Berichtspflicht nicht vorliegen würde.

OGH 8 Ob A 46/98t vom 26.2.1998 **Werbemittelverteiler – freier Dienstvertrag**

Diesbezüglich wurde ausgesprochen, dass aufgrund der Vertretungsbefugnis, der Möglichkeit der freien Arbeitszeiteinteilung und mangels regelmäßiger Arbeitsverpflichtung die ausgeübte Tätigkeit als Werbemittelverteiler als freies Dienstverhältnis zu qualifizieren wäre. Dass der Werbemittelverteiler in wirtschaftlicher Unselbstständigkeit nur für einen Betrieb tätig geworden ist, begründet zwar eine Arbeitnehmer:innen-Ähnlichkeit, mangels persönlicher Abhängigkeit aber keine Arbeitnehmer:innen-Eigenschaft. In einem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes aus dem Jahr 2004 wurde bei einem ähnlichen Sachverhalt das Vorliegen eines echten Dienstverhältnisses bestätigt.

Hatte sich nämlich ein Werbemittelverteiler an den vom Betrieb festgelegten Arbeitstagen zu einer bestimmten Zeit einzufinden, um dann gemeinsam mit weiteren Werbemittelverteiler:innen in einem Firmenbus in die jeweiligen Dörfer geführt zu werden, wo die Werbemittelverteiler:innen ihr Prospektmaterial nach den Vorgaben des Betriebs verteilen und in der Folge gemeinsam in das nächste Dorf geführt wurden, ist von einem **echten Dienstverhältnis** auszugehen.

OGH 30.10.2003, 8 Ob A 45/03f **Zeitungszusteller:innen – Kein Dienstvertrag**

Im vorliegenden Fall beehrte der ÖGB für die Zusteller:innen dreier konzernmäßig verbundener Unternehmen die Feststellung, dass die als Werkverträge bezeichneten Verträge über die Verteilung von Werbe- und Informationsmaterial bzw. die Zustellung der von den Auftraggeber:innen bestimmten Zeitungen in den vereinbarten

Zustellbezirken an vereinbarten Zustelltagen nach der tatsächlichen Handhabung echte Dienstverträge sind. Im vorliegenden Fall ist also der Feststellungsantrag auf die Feststellung der echten Arbeitnehmer:innen-Eigenschaft gerichtet. Eine maßgebliche Gesamtbetrachtung führte zur Beurteilung, dass die für die Annahme eines echten Arbeitsvertrages vorausgesetzte persönliche Abhängigkeit der Zusteller:innen insbesondere durch die Möglichkeit der Vertretung bzw. Beiziehung von Gehilf:innen zu verneinen ist. Daran kann weder die vorgebrachte wirtschaftliche Abhängigkeit noch die im Antrag erwähnte „vorgeschriebene Fahrtroute“ etwas ändern. Der Antrag wurde abgewiesen, wobei auf Grund des gestellten Begehrens nicht auf die Frage näher eingegangen wurde, ob freie Dienstverträge vorliegen könnten, obwohl gewichtige Argumente dafür sprechen.

OGH 25.11.2003, 8 Ob A 44/03h Kolporteurs – Dienstvertrag

Im gegenständlichen Fall forderten zwei Zeitungskolporteurs, die jahrelang an fixen Standplätzen bzw. im Rahmen von Lokaltouren Zeitungen zu verkaufen hatten, bei Beendigung des Vertrages Abfertigung sowie Urlaubsentschädigung. Nicht entscheidend ist eine erstellte Vertragschablone, sondern vielmehr, wie dieser Vertrag in der jahrelang dauernden Vertragsbeziehung tatsächlich gelebt wurde. Die beiden Dienstnehmer hatten genaue Vorgaben hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und sogar Arbeitskleidung und Verhalten. Bei Nichteinhaltung der Kolportagezeiten oder Präsentationsvorschriften wurden die Dienstnehmer sanktioniert.

Weiters konnten sie sich auch nur eingeschränkt und mit Zustimmung des Betriebs vertreten lassen. Aufgrund der Gestaltung ihrer Vertragsverhältnisse liegen echte Dienstverhältnisse vor.

OGH 30.6.2005, 8 ObA 35/05p

Der OGH hält fest, dass die Vereinbarung einer generellen Vertretungsbefugnis die persönliche Abhängigkeit und Dienstnehmer:innen-Eigenschaft nur dann ausschließt, wenn das Vertretungsrecht tatsächlich genutzt wird oder bei objektiver Betrachtung zu erwarten ist, dass eine solche Nutzung erfolgt. Hat ein:e Arbeitnehmer:in während des 4½-jährigen Dienstverhältnisses vom vereinbarten „Arbeits-

ablehnungsrecht“ – mit Ausnahme von Erkrankungsfällen – nur sechsmal Gebrauch gemacht, wobei das Vertretungsrecht im Übrigen ausschließlich durch „Diensttausch“ zwischen den Mitarbeiter:innen ausgeübt wurde, überwiegen die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit insgesamt deutlich und es liegt ein echtes Dienstverhältnis vor.

In einem **Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH)** aus dem Jahr 1997 betreffend der Tätigkeit eines **Zielortreiseleiters** wurde dieses Beschäftigungsverhältnis als **freier Dienstvertrag** angesehen, selbst wenn keine Vertretungsbefugnis gegeben sein sollte, da im Gesamtbild der Beschäftigung die Merkmale der Unabhängigkeit überwogen. Die (sich aus der Natur der Sache ergebenden) Umstände, dass der Zielortreiseleiter die von ihm zu betreuenden Gäste an einen bestimmten Ort abholen und bei der Abreise an den Abfahrtsort zu bringen hatte bedeuten nach Ansicht des VwGH noch keine Weisungsgebundenheit im arbeitsrechtlichen Sinn. Der Ort der abzuhaltenden Sprechstunden war für den Zielortreiseleiter freigestellt. Auch die Arbeitszeit war für ihn freigestellt. Dass er bestimmte Sprechstunden, deren zeitliche Lagerung er ebenfalls selbst bestimmen konnte, abzuhalten hatte, bedeutet noch keine Bindung an die Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinn. Der Zielortreiseleiter hatte zwar die Pflicht vorgegebene Formulare zu verwenden, dem gegenüber konnte er jedoch die Organisation sowie das bereit gestellte Unterhaltungs- und Freizeitprogramm für die von ihm zu betreuenden Kund:innen am Zielort frei gestalten. In Verbindung mit der Vereinbarung, wonach der Reiseleiter „pro Gast“ einen bestimmten Geldbetrag erhält, wodurch sich auch das Geschäftsrisiko des Reiseveranstalters auf den Reiseleiter auswirkte, zeigte, dass die Merkmale der Unabhängigkeit jene der persönlichen Abhängigkeit überwogen. Aus diesem Grund wurde die Versicherungspflicht des Reiseleiters als Dienstnehmer, unabhängig von der Frage der Vertretungsbefugnis verneint.

OGH 22.3.2011, 8 Ob A 49/10d **Zustellerin – Dienstvertrag**

Im Gegensatz zu einer früheren Entscheidung kommt der OGH in diesem Fall zu dem Ergebnis, dass ein echter Arbeitsvertrag vorliegt. Dies wird damit begründet, dass eine Vereinbarung einer generellen Vertretungsbefugnis nur dann gegen die persönliche Abhängigkeit

und Arbeitnehmer:inneneigenschaft spricht, wenn das Vertretungsrecht tatsächlich genutzt wird oder bei objektiver Betrachtung zu erwarten ist, dass eine solche Nutzung erfolgt. Im vorliegenden Fall nutzte die Arbeitnehmerin während der rund vierjährigen Dauer ihr Vertretungsrecht niemals aus und hatte dazu schon aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit vom Betrieb bei objektiver Betrachtung auch keine realistische Möglichkeit dazu. Die Arbeitnehmerin musste sich außerdem an die einmal getroffene Diensteinteilung grundsätzlich halten. Sie hatte zu Beginn jeder Schicht in ihrer Filiale zu erscheinen und sich im EDV-System anzumelden. Unentschuldigtes Fernbleiben wurde durch Entgeltabzüge sanktioniert. Außerdem übte der Betrieb auf die Zusteller:innen zur Annahme unbeliebter Dienste dahingehend Druck aus, dass er mit der Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter:innen drohte. Einen wesentlichen Teil der Entlohnung erhielt die Arbeitnehmerin nach der Zahl der Zustellungen. Kamen Zusteller:innen schon vor dem Ende ihrer Dienstzeit unentschuldig nicht in die Filiale zurück, so hatten sie mit einer Ermahnung und der Auflösung ihres Vertrages zu rechnen. Während der Stoßzeiten erfolgte außerdem ungeachtet des Dienstplans die Koordination der Zustellfahrten durch den Filialleiter, an dessen Anordnungen sich die Zusteller:innen zu halten hatten.

Die Arbeitnehmerin war somit fast vollständig in den Betrieb des Arbeitgebers organisatorisch eingegliedert, sodass von einem echten Dienstverhältnis auszugehen ist.

OGH 16. 6. 2008, 8 Ob A 39/08f Museumsmitarbeiter – Dienstvertrag

Im vorliegenden Fall war der in einem Museum beschäftigte Vigilant u.a. erste Anlaufstelle, wenn seine unmittelbaren Vorgesetzten nicht erreichbar waren und führte am Wochenende die Personalkoordination einschließlich Dienstaustausche durch. In dem vom Betrieb selbst erstellten Profil wurden Qualitäten wie Durchsetzungsvermögen, Zuverlässigkeit, Flexibilität, Selbstständigkeit, gewissenhaftes Arbeiten, gute Auffassungsgabe und schnelles Reaktionsvermögen sowie Kunst- und Kulturinteresse gefordert. Der Mitarbeiter ließ sich ausschließlich im Krankheitsfall (während einer rund dreijährigen Tätigkeitsdauer an 12 Arbeitstagen) vertreten und hatte auch sonst hinsichtlich seiner Person lediglich ein eingeschränktes Vertretungsrecht. Außerdem war

er in die Organisation des Betriebs eingebunden und somit persönlich abhängig. Der Mitarbeiter erhielt detaillierte Anweisungen hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens (Gebote und Verbote) und hatte sich an Bekleidungs Vorschriften zu halten. Insgesamt war somit die Rechtsansicht des Berufungsgerichts jedenfalls vertretbar, wonach der Arbeitnehmer als Angestellter zu qualifizieren war.

OGH 18.11.2019 8 Ob A 49/19t **Lektor – freier Dienstvertrag**

Der Mitarbeiter unterlag bei seiner Tätigkeit als Lektor weder Weisungen des Betriebs noch deren Kontrolle und war nur sehr lose in die Organisation des Betriebs eingebunden. Die vom Betroffenen abgehaltene Lehrveranstaltung, die der Begleitung einer Vorlesung diente, war zeitlich und örtlich seinem Wunsch entsprechend festgelegt worden und auch deren Gestaltung war – abgesehen vom durch die Vorlesung vorgegebenen Thema – ihm überlassen. Nach seinem Ermessen konnte er sich bei Verhinderung von einer anderen Person vertreten lassen oder aber den Termin nachholen oder entfallen lassen.

Der Mitarbeiter bezweifelte auch nicht weiter, dass die herangezogenen Merkmale im Rahmen einer Gesamtbetrachtung überwiegend gegen ein Arbeitsverhältnis sprechen. Vielmehr meinte er, dass in seinem Fall nicht von dem tatsächlich Gelebten auszugehen ist, weil ihm der Betrieb einen „echten“ Dienstvertrag habe unterfertigen lassen und somit freiwillig bessergestellt habe. Folglich wäre der mit einem Arbeitsverhältnis einhergehenden Arbeitnehmer:innenschutz gewährt worden und müsste man sich also vor allem dem Verbot von Kettenarbeitsverträgen unterwerfen. Diese Argumentation überzeugte aber deshalb nicht, weil festgestellt wurde, dass der schriftliche Arbeitsvertrag auf ein Versehen zurückzuführen war. Bereits in vorigen Semestern wurden nämlich schriftlich auch als solche bezeichnete und ausgestaltete freie Dienstverträge abgeschlossen und auf dieser Basis gearbeitet. Von einer gewollten Besserstellung des Mitarbeiters konnte daher keine Rede sein. Nach ständiger Rechtsprechung sind jene arbeitsrechtlichen Normen, die gerade den sozial Schwächeren schützen sollen, so auch das in der Regel bestehende Verbot von Kettenarbeitsverträgen, auf den freien Dienstvertrag nicht analog anwendbar.

Somit war die Rechtsansicht des Berufungsgerichtes, das das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses verneint hat, vertretbar.

Arbeitsrechtliche Folgen des freien Dienstvertrages

Grundsätzlich ist anzumerken, dass jene arbeitsrechtlichen Normen, die vom persönlichen Abhängigkeitsverhältnis der Arbeitnehmer:innen geprägt sind und sozial Schwächere schützen sollen, auf freie Dienstnehmer:innen nicht zur Anwendung gelangen. Jene Normen jedoch, die nicht auf die besondere Schutzwürdigkeit von Arbeitnehmer:innen abstellen, können auf den freien Dienstvertrag entsprechend (analog) angewendet werden.

**ACH
TUNG**

Nach der Rechtsprechung nicht anwendbare arbeitsrechtliche Bestimmungen und rechtliche Konsequenzen sowie Änderungen ab 1.1.2008

■ **Keine Anwendung von Kollektivverträgen:**

Es besteht kein Anspruch auf eine (kollektivvertragliche) Mindestentlohnung und mangels Vereinbarung auch kein Anspruch auf 13. und 14. Monatsbezug (Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld).

In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass auch §1152 ABGB, welcher ein angemessenes Entgelt für die geschuldete Arbeitsleistung normiert, nicht anwendbar ist, wenn nachweislich ein bestimmter Arbeits- bzw. Werklohn vereinbart wurde, in welcher Höhe auch immer (auch unter Kollektivvertrag). Es gibt also hinsichtlich der Höhe der Entlohnung keine Mindestansprüche!

■ **Arbeitszeitgesetz nicht anwendbar:**

Freie Dienstnehmer:innen können sich nicht auf die Grenzen der im Arbeitszeitgesetz geregelten zulässigen Arbeitszeit berufen und es besteht des weiteren mangels Vereinbarung auch kein Anspruch auf eine Überstundenentlohnung, insbesondere nicht auf einen Überstundenzuschlag.

■ **Urlaubsgesetz nicht anwendbar:**

Freie Dienstnehmer:innen haben keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub, sondern es wird nur die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung honoriert bzw. entlohnt.

■ **Entgeltfortzahlungsbestimmungen nicht anwendbar:**

Freie Dienstnehmer:innen haben gegenüber der Auftraggeberin bzw. dem Auftraggeber keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall bzw. im Fall eines Arbeitsunfalls. Sie haben auch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei anderen wichtigen Dienstverhinderungsgründen.

Durch die Schaffung des Anspruchs auf Krankengeld sind freie Dienstnehmer:innen seit 1.1.2008 jedoch finanziell besser abgesichert (sh. sozialversicherungsrechtliche Grundsätze).

■ **Abfertigung Neu:**

Seit dem 1.1.2008 sind freie Dienstnehmer:innen sowie geringfügig freie Dienstnehmer:innen in das System der „Abfertigung Neu“ einbezogen (§1 Abs. 1a BMSVG). Infolge des erweiterten Anwendungsbereiches des „BMVG“ (Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz) wird der Titel des Gesetzes in „BMSVG“ (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) geändert und der Begriff „Mitarbeitervorsorgekasse“ durch den Begriff „Betriebliche Vorsorgekasse“ geändert. Somit sind freie Dienstnehmer:innen bei der Zukunftsvorsorge mit den Arbeitnehmer:innen gleichgestellt. Lediglich jene Bestimmungen des BMSVG, die direkt auf arbeitsrechtliche Regelungsinhalte abstellen und nicht für freie Dienstnehmer:innen gelten, sind von der Anwendung auf diese Personengruppe ausgenommen. Freie Dienstnehmer:innen, die auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig sind, unterliegen mit beiden Vertragsverhältnissen dem BMSVG.

Ab wann sind für freie Dienstnehmer:innen Beiträge an den zuständigen Träger der Krankenversicherung (zur Weiterleitung an die Betriebliche Vorsorgekasse) zu bezahlen?

- Bei freien Dienstverhältnissen, die am 31.12.2007 bereits bestanden haben, ist das erste Monat nicht beitragsfrei. D. h., dass für freie Dienstverhältnisse, die am 31.12.2007 oder früher begonnen haben, bereits ab 1.1.2008 die Beiträge entrichtet werden müssen.
- Bei freien Dienstverhältnissen, die ab dem 1.1.2008 begründet werden, ist das erste Monat jedenfalls beitragsfrei.
- Bei am 31.12.2007 bereits bestehenden freien Dienstverhältnissen, bei denen ein Abfertigungsanspruch vertraglich festgelegt

wurde (unwahrscheinlicher Fall), findet das BMSVG keine Anwendung.

zB

Bsp.1: Beginnt ein freies Dienstverhältnis am 31.12.2007: Beitragspflicht besteht bereits ab 1.1.2008.

Bsp.2: Beginnt ein freies Dienstverhältnis am 1.1.2008: Beitragspflicht beginnt ab 1.2.2008.

Wann können freie Dienstnehmer:innen gegenüber der BV-Kasse die Auszahlung der Abfertigung verlangen?

Der Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht grundsätzlich nur bei Beendigung des freien Dienstverhältnisses unter folgenden Voraussetzungen:

- Die Beendigung des freien Dienstverhältnisses erfolgte **nicht** durch **Kündigung des freien Dienstnehmers bzw. der freien Dienstnehmerin**, verschuldete Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt.
- Es müssen mindestens **3 Einzahlungsjahre** vorliegen (Zeiten bei verschiedenen Arbeitgeber:innen bzw. Auftraggeber:innen werden zusammengezählt).

Die Bezüge, die aus den BV-Kassen im Rahmen der Selbstständigenvorsorge bezogen werden, werden steuerlich jenen Abfertigungen, die von BV-Kassen an Arbeitnehmer:innen bezahlt werden, gleichgestellt.

- **Anwendbarkeit des Insolvenzentgeltsicherungsgesetzes (IESG):**
Seit 1.1.2008 sind freie Dienstnehmer:innen iSd § 4 Abs. 4 ASVG in das IESG-System einbezogen und somit im Falle einer Insolvenz (Konkurs, Ausgleich) abgesichert. D.h., dass ab diesem Zeitpunkt auch für vollversicherte freie Dienstnehmer:innen der IESG-Zuschlag (0,10 %) zu entrichten ist und insbesondere für Beschlüsse über die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens bzw. für Beschlüsse über die Abweisung mangels Masse ab diesem Zeitpunkt die Wirkungen der Entgeltsicherungen einsetzen.
- **Anwendbarkeit des Arbeiterkammergesetzes (AKG):**
Seit 1.1.2008 umfasst der Geltungsbereich des AKG auch freie und geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmer:innen. Somit werden

freie Dienstnehmer:innen (wie auch schon bisher üblich) durch die Arbeiterkammer beraten und sofern möglich, Rechtsschutz bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche gewährt.

Dies ist deshalb wichtig, da trotz des mittlerweile erlangten sozialrechtlichen Schutzes dieser Berufsgruppe weiterhin erhebliche Nachteile hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Ansprüche bestehen und somit auch weiterhin damit zu rechnen ist, dass solche Vertragsformen von Dienstgeber:innen gewählt werden, um sich Kosten zu sparen.

Auf freie Dienstverträge anwendbare arbeitsrechtliche Bestimmungen

■ Gesetzliche Kündigungsfristen:

Nach der oberstgerichtlichen Rechtsprechung gelangen die Kündigungsfristen und -termine des Angestelltengesetzes nicht zur Anwendung. Mangels Vereinbarung konkreter Kündigungsfristen sind jedoch die Kündigungsbestimmungen des §1159 ff ABGB anzuwenden. Seit 1.10.2021 sind die Kündigungsfristen und -termine an jene der Angestellten angeglichen.

■ Anspruch auf Kündigungsentschädigung:

Da eine analoge (entsprechende) Anwendung der Kündigungsbestimmungen des ABGB oberstgerichtlich bejaht wurde, wäre auch im Falle einer ungerechtfertigten vorzeitigen Auflösung des Vertragsverhältnisses durch die Auftraggeberin bzw. den Auftraggeber (fristlose Entlassung) bzw. im Falle einer durch den freien Dienstnehmer erfolgten berechtigten vorzeitigen Vertragsauflösung (z.B. trotz mehrmaliger Aufforderung keine Leistung des vereinbarten Honorars) ein Anspruch auf Kündigungsentschädigung, d.h., auf Weiterleistung des vereinbarten Entgeltes bzw. Honorars bis zum Ablauf der fiktiven gesetzlichen Kündigungsfrist, gegeben.

■ Betriebliche Übung auf freien Dienstvertrag anwendbar:

Eine betriebliche Übung liegt nach der Rechtsprechung dann vor, wenn bestimmte Leistungen, auf die kein gesetzlicher Anspruch besteht, seitens des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin ohne Abgabe eines Vorbehalts betreffend die Freiwilligkeit und jederzeitige Widerruflichkeit der Leistung wiederholt gewährt wurden und somit

der Wille bekundet wurde, die Leistung auch in Zukunft gewähren zu wollen.

Das bedeutet, dass Dienstnehmer:innen bei vorbehaltloser mehrfacher (2- bis 3-maliger) Gewährung der Leistung einen Rechtsanspruch auf diese erwerben, welcher einseitig nicht mehr entzogen werden kann, da die Dienstnehmer:innen darauf vertrauen dürfen, dass sich der Betrieb mangels Abgabe eines Vorbehaltes der Freiwilligkeit und jederzeitigen Widerruflichkeit auch zukünftig zur Leistung derselben verpflichten wollte.

Die analoge Anwendung der Grundsätze der Betriebsübung kann daher auch bei freien Dienstnehmer:innen einen Anspruch auf z. B. Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld begründen, wenn die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber derartige Leistungen wiederholt und ohne Widerrufsvorbehalt gewährt.

■ **Geltung des ArbeitnehmerInnen-Schutzgesetzes für freie Dienstnehmer:innen**

■ **Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) anwendbar:**

Für den Fall, dass Arbeitnehmer:innen bzw. freie Dienstnehmer:innen im Zuge ihrer Tätigkeit den Arbeit- bzw. Auftraggeber:innen durch ein schuldhaftes Verhalten einen Schaden zufügen, können (freie) Dienstnehmer:innen schadensersatzpflichtig werden.

Das DHG schränkt diese Schadensersatzpflicht je nach Verschuldensgrad im Einzelfall dahingehend ein, dass im Streitfall das Gericht den Schaden mäßigen bzw. herabsetzen (grobe Fahrlässigkeit) oder auch zur Gänze erlassen kann (leichte Fahrlässigkeit).

Sollte es zu Schadenersatzforderungen seitens des/der Dienst- bzw. Auftraggeber:in kommen, so muss die Haftungsfrage in jedem Einzelfall und unter Berücksichtigung der jeweiligen konkreten Arbeitsbedingungen (insbesondere Ausbildungsstand, Risikogeneignetheit der Tätigkeit und in Relation zur Entlohnung usw.) geprüft werden.

Dienstzettel auch für das freie Dienstverhältnis:

Seit 1.8.2004 haben auch freie Dienstnehmer:innen das Recht auf einen Dienstzettel. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss sofort nach Beginn des freien Dienstverhältnisses einen Dienstzettel ausstellen. Eine Übermittlung des Dienstzettels in elektronischer

Form ist nach Wahl des freien Dienstnehmers ebenfalls möglich. Dabei handelt es sich um eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem freien Dienstvertrag.

Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

- Namen und Anschrift der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, Sitz des Unternehmens
- Namen und Anschrift der freien Dienstnehmerin bzw. des freien Dienstnehmers
- Beginn des freien Dienstverhältnisses
- Bei freien Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des freien Dienstverhältnisses
- Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin
- Vorgesehene Tätigkeit und eine kurze Beschreibung dieser Tätigkeit
- Entgelt, Fälligkeit des Entgeltes und Art der Auszahlung des Entgelts
- Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) der freien Dienstnehmerin bzw. des freien Dienstnehmers.

Eine Ausnahme zur Ausstellung des Dienstzettels besteht nur dann, wenn ein schriftlicher freier Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle oben genannten Angaben enthält.

■ **Mutterschutzgesetz zum Teil anwendbar:**

Seit 1.1.2016 sind die Bestimmungen hinsichtlich der Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung auch auf freie Dienstnehmerinnen anzuwenden.

Somit besteht nun auch ein absolutes Beschäftigungsverbot 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der voraussichtlichen bzw. tatsächlichen Entbindung (sogenannte Schutzfrist oder Mutterschutz). Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt das Beschäftigungsverbot nach der Geburt mindestens 12 Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen. Während des Beschäftigungsverbots haben Arbeitnehmerinnen und freie Dienstnehmerinnen grundsätzlich einen Anspruch auf Wochengeld (Näheres siehe unter Wochengeld S. 32).

Besteht unabhängig von der Art der Beschäftigung Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung, kann von Fachärzt:innen (Frauenheilkunde, Innere Medizin) der Amtsärzt:innen, bereits vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots ein individuelles Beschäftigungsverbot verfügt werden. Für diese Zeit wird von der zuständigen Krankenkasse ein „erweitertes Wochengeld“ bezahlt.

Zusätzlich wurde ein Motivkündigungsschutz gesetzlich verankert. Freie Dienstnehmerinnen, die wegen ihrer Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbot bis vier Monate nach der Geburt gekündigt werden, haben nun die Möglichkeit die Kündigung innerhalb von 2 Wochen nach deren Ausspruch bei Gericht anzufechten.

Sozialversicherungsrechtliche Grundsätze

Mit der Schaffung des Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetzes 1997 (ASRÄG) wurden auch freie Dienstnehmer:innen in die Pflichtversicherung des ASVG eingebunden.

Seit 1.1.2008 sind freie Dienstnehmer:innen durch die Schaffung des einkommensabhängigen Anspruchs auf Kranken- und Wochengeld finanziell besser abgesichert.

Wie bereits erwähnt, liegt ein freier Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG dann vor, wenn sich jemand auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gegen Entgelt zu bestimmten Dienstleistungen gegenüber gewissen im Gesetz näher angeführten Dienst- bzw. Auftraggeber:innen verpflichtet, wobei die Arbeitsleistungen im Wesentlichen persönlich zu erbringen sind und die wesentlichen Betriebsmittel vom Betrieb zur Verfügung gestellt werden.

Was bedeutet die Einbeziehung des freier Dienstnehmer:innen in § 4 Abs. 4 ASVG:

Freie Dienstnehmer:innen, auch wenn sie nur geringfügig beschäftigt sind (monatliche Geringfügigkeitsgrenze 551,10 Euro brutto), müssen von den Auftraggeber:innen bei der zuständigen ÖGK-Landesstelle angemeldet werden.



Wenn das Entgelt aus dem freien Dienstvertrag die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet, sind die pflichtversicherten freien Dienstnehmer:innen nur unfallversichert, d. h., sie sind nur im Falle eines Arbeitsunfalles bzw. einer Berufskrankheit versichert.



Die gemäß § 49 Abs. 3 ASVG angeführten beitragsfreien Entgelte (z. B. beruflich veranlasste Auslagenersätze wie Fahrtkostenvergütungen, Tages- und Nächtigungsgelder) sind auch beim freien Dienstvertrag aus der Beitragsgrundlage auszuscheiden, wobei Aufwandsersätze nur dann sozialversicherungsfrei sind, wenn sie den Auftraggeber:innen von den freien Dienstnehmer:innen gesondert in Rechnung gestellt werden. Pauschalierte Aufwandsersätze sind beitragspflichtig.

Versicherungsrechtliche Auswirkungen, wenn das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt

Alle freien Dienstnehmer:innen, bei welchen das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, sind folgendermaßen versichert:

1) Krankenversicherung (KV) Versicherungsbeitrag siehe Seite 35

Rechtslage bis 31.12.2007:

Bisher war zu beachten, dass sich die Versicherung nur auf Sachleistungen (Behandlungs- bzw. Spitalskosten, Kosten für Medikamente etc.), nicht jedoch auf Geldleistungen bezog. Somit hatten freie Dienstnehmer:innen trotz Vorliegens der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung keinen Anspruch auf ein Krankengeld von der ÖGK. Ab 1.1.1998 gab es zumindest einen Anspruch auf Wochengeld für freie Dienstnehmerinnen in Form eines, wenn auch sehr geringen, Fixbetrages.

Rechtslage ab 1.1.2008:

Vollversicherten freien Dienstnehmer:innen gebührt ab 1.1.2008 ein **einkommensabhängiges Kranken- und Wochengeld.**

- Die Krankenbehandlung selbst ist wie bisher geregelt. Neu ist das Krankengeld: Krankengeld wird ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit von der Krankenkasse ausbezahlt. Für die ersten drei Tage der Krankheit haben freie Dienstnehmer:innen also einen Einkommensausfall, weil der Betrieb nach wie vor keine Entgeltfortzahlung – wie sie bei regulären Arbeitsverträgen verpflichtend ist – leisten muss. Bemessungsgrundlage für das Krankengeld ist der Durchschnittsverdienst der letzten 3 Kalendermonate, die dem Ende des vollen Entgeltanspruchs vorangehen.
- Seit 1.1.2008 haben vollversicherte freie Dienstnehmerinnen, die einen Verdienst über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze beziehen (2025: 551,10 Euro), Anspruch auf Wochengeld in der Höhe des durchschnittlichen Nettoverdienstes während der Schutzfrist innerhalb von acht Wochen vor und acht Wochen (bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten 12 Wochen) nach der Geburt.

Darüber hinaus haben freie Dienstnehmerinnen auch Anspruch auf ein vorgezogenes Wochengeld, wenn sie aufgrund eines fach- bzw. amtsärztlichen Zeugnisses nachweisen können, dass Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer oder Aufnahme einer Beschäftigung gefährdet wäre.

Die Bemessung des Wochengeldes wird aus dem Durchschnittsnettoeinkommen der letzten drei Kalendermonate errechnet. Dazu muss der Betrieb eine Bestätigung über den in diesem Zeitraum erzielten Verdienst ausstellen, aus dem die zuständige Gesundheitskasse das Wochengeld, das dem Nettoeinkommen entspricht, ermittelt.

Jene freien Dienstnehmerinnen, die einen Verdienst unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze erzielen, und die über die Möglichkeit des „opting in“ Sozialversicherungsbeiträge einzahlen, haben während der Schutzfrist Anspruch auf ein pauschaliertes tägliches Wochengeld in der Höhe von 11,87 Euro (Stand 2025).

2) Pensionsversicherung (PV) siehe Seite 35

3) Unfallversicherung (UV) siehe Seite 35

4) Arbeitslosenversicherung (AIV)

Seit 1.1.2008 sind auch freie Dienstnehmer:innen in das System der Arbeitslosenversicherung einbezogen. Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag ist auch bei freien Dienstnehmer:innen seit 1.7.2008 vom Einkommen abhängig gestaffelt (siehe Seite 12).

Freie Dienstnehmer:innen erwerben daher ebenso wie andere Arbeitnehmer:innen durch die Ausübung ihrer freien Dienstnehmer:innen-Tätigkeit einen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Wann haben freie Dienstnehmer:innen Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Anspruch auf Arbeitslosengeld haben freie Dienstnehmer:innen, wenn sie

- arbeitsfähig
- arbeitslos
- arbeitswillig sind
- der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen sowie
- die sogenannte Anwartschaft erfüllen.

Wie wird die Anwartschaft erfüllt?

Die Anwartschaft erfüllt bei erstmaliger Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld, wer innerhalb der sogenannten Rahmenfrist der letzten 24 Monate insgesamt 52 Wochen eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung nachweist. Für Personen unter 25 Jahren gilt eine verkürzte Anwartschaft: Sie haben bereits Anspruch, wenn arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungszeiten im Ausmaß von 26 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 12 Monaten vorliegen.

Wenn bereits Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen wurden (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Weiterbildungsgeld), reicht die verkürzte Anwartschaft von 28 Wochen innerhalb der Rahmenfrist von 12 Monaten. Die Rahmenfrist von 24 Monaten bzw. 12 Monaten kann sich bei Vorliegen bestimmter Tatbestände verlängern.

Kann neben dem Bezug von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe eine geringfügige Erwerbstätigkeit ausgeübt werden?

Zum Bezug des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe kann monatlich bis zur Geringfügigkeitsgrenze von 551,10 Euro dazu-

verdient werden, ohne dass der Anspruch verloren geht. Bei freien Dienstnehmer:innen ist dies das Bruttohonorar. Die geringfügige Beschäftigung muss dem AMS gemeldet werden.

Ist eine Beschäftigung als freier Dienstnehmer:in „zumutbar“?

Wenn Sie Arbeitslosengeld beziehen, sind Sie verpflichtet, „zumutbare“ Beschäftigungsangebote anzunehmen. Selbst wenn Sie bereits in der Vergangenheit als freie:r Dienstnehmer:in gearbeitet haben, gilt eine Stelle als „freie:r Dienstnehmer:in“ nicht als „zumutbar“.

Das heißt, das AMS darf Ihnen eine solche Stelle nicht unter Androhung einer Sanktion (Sperrung des Arbeitslosengeldes) anbieten.

Weiterbildungsgeld auch für freie Dienstnehmer:innen

Freie Dienstnehmer:innen haben Anspruch auf Weiterbildungsgeld, wenn die notwendige Beschäftigungszeit für einen Arbeitslosengeldanspruch vorliegt und sie mindestens sechs Monate als freie:r Dienstnehmer:in beschäftigt waren. Zudem muss Bildungskarenz im Ausmaß von mindestens zwei bis maximal zwölf Monaten vereinbart worden sein und der Besuch einer Bildungsmaßnahme von 20 Wochenstunden (bei Bestehen von Betreuungspflichten für ein Kind bis zum vollendeten 7. Lebensjahr 16 Wochenstunden) nachgewiesen werden.

TIPP

Seit 1.7.2013 können freie Dienstnehmer:innen unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Bildungsteilzeit in Anspruch nehmen.

Höchstbeitragsgrundlage:

Bei freien Dienstverträgen, bei welchen kein Anspruch auf Sonderzahlungen (13. und 14. Monatsbezug) besteht, beträgt die monatliche Höchstbeitragsgrundlage das 35-fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (215 Euro x 35 = 7.525 Euro).

Bei Anspruch auf bzw. Leistung von Sonderzahlungen (SZ) beträgt die monatliche Höchstbeitragsgrundlage für laufende Bezüge das 30-fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (6.450 Euro) und für Sonderzahlungen das jeweilige Doppelte (12.900 Euro) davon.

Höchstbeitragsgrundlage bedeutet, dass für das die jeweiligen Höchstgrenzen übersteigende monatliche (laufende) Entgelt keine Sozialversicherungsbeiträge mehr in Abzug gebracht werden.



Monatsentgelt 7.000 Euro (SZ vereinbart)
 SV-pflichtig nur 6.450 Euro; Rest SV-frei
 SZ 7.000 Euro x 2 = 14.000 Euro
 SV-pflichtig nur 12.900 Euro; Rest SV-frei

Beitragssätze für freie Dienstverhältnisse über der Geringfügigkeitsgrenze:

	KV	PV	AIV	UV	Gesamt
Anteil freier Dienstnehmer:in	3,87 %	10,25 %	0 bis 2,95 %	–	14,12 bis 17,07 %
Anteil Dienstgeber:in	3,78 %	12,55 %	2,95 %	1,10 %	20,38 %

Zusätzlich ist noch die Arbeiterkammerumlage (KU) in der Höhe von 0,50 % in Abzug zu bringen, sodass für freie Dienstnehmer:innen der Arbeitnehmer:innen-Anteil in der Sozialversicherung insgesamt 14,62 bis 17,57 % beträgt. Im Gegensatz zu den normalen Dienstverhältnissen wird jedoch der Wohnbauförderungsbeitrag (WF) in der Höhe von 0,50 % nicht in Abzug gebracht.

Dienstgeber:innen haben für vollversicherte freie Dienstnehmer:innen auch den IESG-Zuschlag in der Höhe von 0,10 % zu entrichten. Seit 1.1.2010 sind auch der Dienstgeber:innen-Beitrag und die Kommunalsteuer für freie Dienstnehmer:innen abzuführen.

Beginn der Pflichtversicherung:

Die Pflichtversicherung der Dienstnehmer:innen bzw. auch der freien Dienstnehmer:innen beginnt unabhängig von der Erstattung einer Anmeldung mit dem Tag des Beginns der Beschäftigung, das heißt mit 00:00 Uhr des ersten Beschäftigungstages. Das bedeutet, dass es für den Beginn der Pflichtversicherung auf die tatsächliche Aufnahme der

Beschäftigung und nicht auf den vereinbarten Dienstbeginn ankommt. Können Arbeitnehmer:innen bzw. freie Dienstnehmer:innen die Arbeit am vereinbarten Tag des Beginnes der Beschäftigung wegen Krankheit nicht aufnehmen, so kann auch die Pflichtversicherung zu diesem Zeitpunkt nicht beginnen.

**ACH
TUNG**

Ausnahme: Wurde schon ein Dienstvertrag abgeschlossen, mit dem der Beginn der Beschäftigung festgelegt wurde, steht der Weg zur erstmaligen Aufnahme der Arbeit unter Unfallversicherungsschutz.

Ende der Pflichtversicherung:

Die Pflichtversicherung endet mit dem Ende des freien Dienstvertrags, jedenfalls aber mit dem Ende des Entgeltanspruchs.

Auskunftspflicht freier Dienstnehmer:innen gemäß §§ 4 Abs. 4 und 43 Abs. 2 ASVG:

Freie Dienstnehmer:innen sind verpflichtet, dem Auftraggeber bzw. der Auftraggeberin Auskunft über das Bestehen einer die Pflichtversicherung als freie:r Dienstnehmer:in ausschließenden anderen Pflichtversicherung auf Grund ein und derselben Tätigkeit zu erteilen.

Diese Auskunftspflicht wird insbesondere das Bestehen oder den Wegfall der Gewerbeberechtigung betreffen.

Bei einem Verstoß gegen diese Auskunftsverpflichtung schuldet der Auftraggeber nur den auf ihn entfallenden Beitragsteil. Den auf die bzw. den freien Dienstnehmer:in entfallenden Beitragsteil schuldet Letzterer dann selbst.



Gemäß § 4 Abs. 2 ASVG gelten sozialversicherungsrechtlich nicht nur Personen als Dienstnehmer:innen, wenn sie in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt werden, sondern auch Personen, die gemäß § 47 Abs. 1 und 2 Einkommensteuergesetz (EStG) Einkünfte aus nicht selbstständiger Tätigkeit beziehen.

Dazu ist anzumerken, dass ein Dienstverhältnis u.a. auch bei Personen anzunehmen ist, die Bezüge als Vortragende, Lehrende und Unterrichtende erhalten.

Dies ist dann der Fall, wenn

- die Tätigkeit im Rahmen eines von einer Bildungseinrichtung vorgegebenen Studien-, Lehr- oder Stundenplanes ausgeübt wird, oder
- die Tätigkeit in einer Erwachsenenbildungseinrichtung erfolgt (z. B. BFI, WIFI usw.) und die Lehrgänge länger als vier Semester dauern

Die Einbeziehung des vorab genannten Personenkreises unter den sozialversicherungsrechtlichen Begriff des bzw. der echten Dienstnehmer:in bedeutet, dass diese Personengruppe, auch wenn sie arbeitsrechtlich als freie Dienstnehmer:innen zu betrachten wären, sozialversicherungsrechtlich als Dienstnehmer:innen zu beurteilen sind und u.a. bereits vor 1.1.2008 auch arbeitslosenversichert war und Ansprüche nach dem IESG-Fonds besitzt.

Ausnahmen von der Sozialversicherungspflicht des freien Dienstvertrages sind z. B.:

- Wenn freie Dienstnehmer:innen auf Grund dieser Tätigkeit bereits im GSVG oder gemäß dem Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbstständiger Erwerbstätiger (FSVG) versichert sind.
- Wenn es sich bei dieser Tätigkeit um eine (Neben-) Tätigkeit nach §19 Abs. 1 Z 1 lit f B-KUVG handelt.
- Wenn eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird, die die Zugehörigkeit zu einer Kammer der freien Berufe begründet.

- Wenn freie Dienstnehmer:innen als Kunstschaffende tätig sind.
- Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen, die Sportvereine (Sportverbände) an Sportler:innen, Schieds(wettkampf)richter:innen oder Sportbetreuer:innen leisten, und zwar bis zu 120 Euro pro Einsatztag, höchstens aber bis zu 720 Euro pro Kalendermonat der Tätigkeit, sofern diese nicht der Hauptberuf und die Hauptquelle der Einnahmen bildet und Steuerfreiheit nach § 3 Abs 1 Z 16c zweiter Satz EStG 1988 zusteht.
- Gemäß § 49 Abs. 7 ASVG kann die Bundespolitik für bestimmte Gruppen von Beschäftigten pauschalierte Aufwandsentschädigungen festlegen, die nicht als sozialversicherungspflichtiges Entgelt im Sinne des § 49 ASVG gelten, sofern die jeweilige Tätigkeit nicht den Hauptberuf und nicht die Haupteinnahmequelle der Erwerbstätigkeit bildet.

Für nachfolgende Gruppen wurden durch Verordnung pauschalierte Aufwandsentschädigungen bis zu 537,78 Euro monatlich (pro Einrichtung) festgelegt:

Verordnung BGBl. 409/2002 vom 5.11.2002 idF BGBl II 2013/493

- Trainer:innen im Rahmen eines gemeinnützigen, nachhaltig und bundesweit im Bereich der Prophylaxe wirkenden Gesundheitsvereines
- Lehrende an Einrichtungen, die als bundesgesetzlich geförderte Erwachsenenbildungseinrichtungen gelten (z.B. BFI, WIFI, VHS, Bildungswerke etc.)
- Lehrende an Einrichtungen, die vom Arbeitsmarktservice mit der Erbringung von Dienstleistungen betraut sind, hinsichtlich dieser Dienstleistungen
- Mitglieder gemäß § 1 Abs. 1 Schauspielergesetz in einem Theaterunternehmen
- Musiker:innen
- Filmschauspieler:innen
- Lehrer:innen für die im § 1 Abs. 1 Schauspielergesetz angeführten Kunstgattungen

Der Werkvertrag

Grundlagen des Werkvertrags

Beim Werkvertrag wird ein Werk bzw. ein bestimmter Erfolg geschuldet. Dies steht im Gegensatz zum Arbeitsvertrag, bei dem nur die Arbeitsleistung geschuldet wird.

Sozialversicherungsrechtliche Grundsätze

Für „Neue Selbstständige“ gilt eine Pflichtversicherung. Diese gilt ab Überschreitung der Einkünfte von 6.613,20 Euro pro Jahr.

3

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE WODURCH EIN WERKVERTRAG DEFINIERT IST UND WELCHE SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN GRUNDSÄTZE GELTEN.

Grundlagen

Begriff:

Gemäß § 1151 ABGB liegt ein Werkvertrag vor, wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt.

Wesentliche Merkmale des Werkvertrages:

Beim Werkvertrag wird ein Werk bzw. ein bestimmter Erfolg geschuldet, d. h., entscheidend ist das Ergebnis der Leistung. Im Gegensatz dazu schulden Dienstnehmer:innen im Rahmen des Arbeitsvertrages nur ihre Arbeitsleistung und nicht einen bestimmten Erfolg.

■ **Zielschuldverhältnis:**

Im Gegensatz zum Arbeitsverhältnis, bei welchem Dienstleistungen für eine bestimmte oder unbestimmte Dauer vereinbart werden, handelt es sich beim Werkvertrag um ein sogenanntes Zielschuldverhältnis. D. h., das Vertragsverhältnis ist von vornherein auf die Herbeiführung einer bereits bei Vertragsabschluss konkretisierten Leistung abgestellt, und wird das Vertragsverhältnis durch Erfüllung der Leistung bzw. Herbeiführung des geschuldeten Erfolges – ohne dass es einer Auflösungserklärung bedarf – beendet. Im Gegensatz dazu kommt es beim Arbeitsvertrag darauf an, dass sich jemand zu laufenden Arbeitsleistungen, die nicht bereits im Vorhinein im Einzelnen bestimmt sind, für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit verpflichtet.

■ **Unternehmerisches Risiko:**

Beim Werkvertrag tragen Werkunternehmer:innen das Risiko der ordnungsgemäßen Erfüllung hinsichtlich des geschuldeten Erfolges und haften im Rahmen der Gewährleistung im Falle der Mangelhaftigkeit des Werkes.

Im Gegensatz dazu schulden Arbeitnehmer:innen nur die vereinbarte Arbeitsleistung und nicht einen bestimmten Erfolg, sodass mangels Eintretens des gewünschten Arbeitserfolges auch keine Haftung seitens der Arbeitnehmer:innen zu übernehmen ist. Zu beachten ist jedoch, dass die Arbeitnehmer:innen entsprechend den Bestimmungen des DHG (Dienstnehmerhaftpflichtgesetz) schadenersatzpflichtig werden können, wenn sie dem Betrieb oder Dritten bei Erfüllung der Arbeitsleistung schuldhaft einen Schaden zufügen.

Weitere Merkmale, die für einen Werkvertrag sprechen, liegen darin, dass Werkunternehmer:innen nicht an bestimmte Arbeitszeiten gebunden sind, keinen persönlichen Weisungen unterliegen, die Leistung nicht persönlich erbringen müssen bzw. sich vertreten lassen sowie Hilfskräfte einsetzen können und auch die wesentlichen Betriebsmittel beisteuern.

Anders als beim Werkvertrag handelt es sich beim freien Dienstvertrag jedoch grundsätzlich um ein Dauerschuldverhältnis, d.h., die bzw. der Beschäftigte schuldet nicht einen bestimmten Erfolg, sondern nur das Bemühen um den Erfolg, ein sogenanntes Wirken.

Sozialversicherungsrechtliche Grundsätze

Pflichtversicherung beim Werkvertrag bzw. „Neuen Selbstständigen“

Als „Neue Selbstständige“ gemäß § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG sind selbstständig erwerbstätige Personen zu betrachten, die ohne über eine Gewerbeberechtigung zu verfügen auf Grund einer betrieblichen Tätigkeit Einkünfte aus selbstständiger Arbeit und (oder) aus Gewerbebetrieb erzielen, wenn auf Grund dieser betrieblichen Tätigkeit nicht bereits die Pflichtversicherung nach dem GSVG vorliegt und keine Ausnahme von der Versicherungspflicht (z. B. durch Nichterreichen der Versicherungsgrenzen) besteht.

Darunter fallen insbesondere Personen, die auf Grund von Werkverträgen ohne Gewerbeberechtigung arbeiten bzw. auch Personen, die auf Grund eines freien Dienstvertrages tätig sind und deren Arbeitgeber:in eine Privatperson ist oder die über eigene wesentliche Betriebsmittel verfügen und ihre Tätigkeit im Wesentlichen nicht persönlich erbringen.

Seit 1.1.2016 gibt es für die „Neuen Selbstständigen“ (Werkunternehmer:innen) nur mehr eine Einkommensgrenze: Die Versicherungspflicht im GSVG tritt ein, wenn die jährlichen Ein-

künfte aus der Werkvertragstätigkeit mehr als 6.613,20 Euro (12-fache Geringfügigkeitsgrenze des ASVG) betragen.

Verpflichtende Selbstständigenvorsorge für GSVG-Pflichtige

Seit 1.1.2008 werden Selbstständige, die nach dem GSVG in der Krankenversicherung pflichtversichert sind, ebenfalls in das BMSVG einbezogen. Die Selbstständigenvorsorge gilt verpflichtend für alle Gewerbetreibenden und grundsätzlich für die „Neuen Selbständigen“. „Neue Selbständige“, die für eine GSVG-Krankenversicherung optiert haben, sind jedoch nicht umfasst.

Die Finanzierung erfolgte im Wesentlichen durch eine Senkung des KV-Beitragsatzes. Der Beitrag selbst beträgt 1,53 % der Beitragsgrundlage und ist von der anwartschaftsberechtigten Person für die Dauer der Pflichtversicherung zu leisten. Das Vorsorgemodell ist also nahezu kostenneutral.

Bei weiteren diesbezüglichen Fragen wenden Sie sich an die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft oder an die Wirtschaftskammer.

Arbeitslosenversicherung für Selbstständige

Seit 1.1.2009 haben Selbstständige Zugang zur Arbeitslosenversicherung im Rahmen eines Optionen-Modells.

Die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft verständigt die betroffenen Personen über die Möglichkeit der Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung. Innerhalb von 6 Monaten nach der Verständigung müssen diese dann schriftlich ihren Eintritt in die Arbeitslosenversicherung erklären.

An die jeweilige Entscheidung sind die Betroffenen acht Jahre lang gebunden. Personen, die den Eintritt in die Arbeitslosenversicherung erklären, haben die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Beitragsgrundlagen auszuwählen. Bei weiteren diesbezüglichen Fragen ist es ratsam, sich mit der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft in Verbindung zu setzen.

Beitragsätze nach dem GSVG ab 1.1.2024:

Krankenversicherung:	6,80 %*
Pensionsversicherung (Pflichtversicherung):	18,50 %
Unfallversicherung monatlich:	12,07 Euro

* Es erfolgt zusätzlich eine Leistung des Bundes in Höhe von 0,85 % der Beitragsgrundlage.

Beitragsgrundlage:

Als Beitragsgrundlage gilt die Summe aller im Kalenderjahr aus Werkverträgen erzielten Einkünfte.

Höchstbeitragsgrundlage:

7.525 Euro pro Monat

Meldepflichten:

Gemäß § 18 GSVG besteht die Verpflichtung, dem Versicherungsträger den Eintritt der Voraussetzungen für den Beginn und das Ende der Pflichtversicherung binnen einem Monat nach deren Eintritt zu melden, wenn von vornherein ein Pflichtversicherungstatbestand vorliegt.

Bei ordnungsgemäßer Meldung beginnt die Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung mit dem Tag der Aufnahme der betrieblichen Tätigkeit. Hat die bzw. der Versicherte die Meldung jedoch nicht innerhalb der Frist gemäß § 18 GSVG erstattet, so beginnt die Pflichtversicherung mit Beginn des Kalenderjahres, in dem die die Pflichtversicherung begründende Beitragsgrundlage überschritten wird, es sei denn, die bzw. der Versicherte macht glaubhaft, dass sie oder er die betriebliche Tätigkeit zu einem späteren Zeitpunkt begonnen hat.

Steht daher zu Beginn der Aufnahme der Tätigkeit bereits fest, dass die die Pflichtversicherung begründenden Einkommensgrenzen überschritten werden, so ist die unverzügliche Meldung bei der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft vorzunehmen bzw. dringend anzuraten.

Die Meldung gilt dann als ordnungsgemäß erstattet, wenn letztere anhand der beim Versicherungsträger aufliegenden Vordrucke oder auch ohne Vordruck schriftlich oder mittels elektronischer Datenträger erstattet wird.

Welche Konsequenzen ergeben sich bei einer nicht fristgerechten Meldung?

Wird nachträglich rückwirkend das Bestehen der Pflichtversicherung festgestellt (z. B. auf Grund des Einkommensteuerbescheides) und wurde keine ordentliche Meldung erstattet, so kommt es zu einer Nachzahlung der Beiträge sowie der Verhängung eines (Säumnis-)Zuschlages in der Höhe von 9,3 % der Versicherungsbeiträge (§ 35 Abs. 6 GSVG).



Da eine große Gruppe von selbstständig Erwerbstätigen im Vorhinein nicht feststellen wird können, ob ein Pflichtversicherungstatbestand im GSVG erfüllt werden wird, besteht gemäß § 3 Abs. 1 Z 2 GSVG die Möglichkeit, die Pflichtversicherung in der Krankenversicherung ausdrücklich zu beantragen (opting in).

Die Krankenversicherungsbeiträge sind in diesem Fall gemäß § 25 Abs. 4 GSVG auf Basis einer Beitragsgrundlage von 551,10 Euro pro Monat zu entrichten. Wird nachträglich das Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenzen festgestellt, so ist der Differenzbetrag auf die Krankenversicherung sowie die Pensionsversicherung nachzuzahlen, allerdings ohne Zuschlag.

Der Zuschlag in der Höhe von 9,3 % kann vermieden werden, wenn die Überschreitung der Versicherungsgrenze binnen acht Wochen als Ausstellung des Einkommensteuerbescheides gemeldet wird.

Zusammenfassend ist daher anzuraten, für den Fall, dass die relevante Einkommensgrenze (wahrscheinlich) überschritten wird, nähere Auskünfte bei der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft einzuholen.

Zusammenstellung der verschiedenen Beitragshöhen (mit Beiträgen und Umlagen) im Jahr 2024:

Dienstverhältnis:

Arbeiter:innen und Angestellte: 15,12 % bis 18,07 %
Arbeitgeber:innen: 20,98 % Arbeiter und Angestellte
(20,38 % + IESG 0,10 % + WF 0,5 %)

Freier Dienstvertrag:

Freier Dienstnehmer:innen: 14,62 % bis 17,57 %
Arbeitgeber:innen: 20,48 % (20,38 % + IESG 0,10 %)

Vollversicherung durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsentgelte, welche in Summe die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten:

Freie Dienstnehmer:innen, Arbeiter:innen und Angestellte: 14,62 %
(14,12 % + AK-Umlage 0,5 %)

Selbstversicherung gemäß § 19a ASVG:

73,81 Euro monatlich

„Neue Selbstständige“:

Die bzw. der Auftragnehmer:in (Werkunternehmer:in, „Neue Selbstständige“) zahlt einen Beitrag zur Kranken- und Pensionsversicherung in Höhe von insgesamt 25,30 % plus Unfallversicherung.

Steuerliche Behandlung freier Dienstnehmer:innen sowie neuer Selbstständiger (Werkvertrag)

Einkommensteuer

Eine Einkommensteuererklärung muss nur dann beim Finanzamt abgegeben werden, wenn die Steuergrenze überschritten wird.

Umsatzsteuer

Eine Umsatzsteuererklärung muss nur abgegeben werden, wenn die betroffene Person Unternehmer:in ist und der Jahresumsatz mehr als 35.000 Euro beträgt.

4

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE DIE WESENTLICHEN
ASPEKTE ZUR EINKOMMENSTEUERPFLICHT UND WAS IN
SACHEN UMSATZSTEUER BEACHTET WERDEN MUSS.

Einkommensteuer

Muss dem Finanzamt die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit gemeldet werden?

Innerhalb eines Monats muss dem Betriebsstättenfinanzamt der Beginn bzw. auch die Aufgabe einer selbstständigen Tätigkeit gemeldet werden. Dazu genügt ein formloses Schreiben.

Wann ist das Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit (freier Dienstvertrag, Werkvertrag) zu versteuern?

Grundsätzlich brauchen Sie nur dann eine Einkommensteuererklärung beim Finanzamt abgeben, wenn Sie die Steuergrenze überschreiten. Das Finanzamt hat aber jederzeit die Möglichkeit, die Abgabe einer Steuererklärung zu verlangen und zwar auch dann, wenn die Besteuerungsgrenzen nicht überschritten werden.

Die Einkommensteuererklärung ist bis zum 30. April des Folgejahres beim Finanzamt abzugeben. Diese Frist erstreckt sich bis zum 30. Juni, wenn die Übermittlung der Erklärung elektronisch über FinanzOnline erfolgt.

Erzielt jemand ausschließlich selbstständige Einkünfte (freier Dienstvertrag, Werkvertrag), in denen keine lohnsteuerpflichtigen Einkünfte (d. h. Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis bzw. Pensionseinkommen) enthalten sind, so tritt die Steuerklärungspflicht bei einem jährlichen Einkommen von über 13.308 Euro (bis 2024: 12.816 Euro) ein.

Erzielt jemand neben selbstständigen Einkünften auch lohnsteuerpflichtige Einkünfte (Einkünfte aus einem Dienstverhältnis bzw. Pensionseinkommen) so besteht die Pflicht zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung erst, wenn das gesamte zu veranlagende Einkommen mehr als 14.517 Euro jährlich (bis 2024: 13.981 Euro) beträgt.

Übrigens ist nur dann eine Einkommensteuererklärung erforderlich, wenn die selbstständigen Einkünfte mehr als 730 Euro im Jahr betragen. In allen anderen Fällen reicht bei Einkünften aus unselbstständiger Tätigkeit ein Antrag auf Arbeitnehmer:innen-Veranlagung.

TIPP

In vielen Fällen kann es in Ihrem Interesse sein, eine Veranlagung zu beantragen, obwohl keine Steuererklärungspflicht besteht. Wenn Sie beispielsweise Beiträge zur Sozialversicherung geleistet haben (Negativsteuer), aber auch, wenn Sie einen Verlust geltend machen wollen. In diesen Fällen füllen Sie ganz einfach eine Steuererklärung aus und reichen diese beim zuständigen Finanzamt ein.

Ermittlung der Einkünfte

Aus Vereinfachungsgründen werden nur jene Einkunftsarten, welche für Personen mit einem Werkvertrag oder einem freien Dienstvertrag von Relevanz sind (Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit bzw. Einkünfte aus Gewerbebetrieb) und die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit behandelt.

Einkünfte aus einem Werkvertrag oder freien Dienstvertrag**Einnahmen-Ausgaben-Rechnung**

Grundsätzlich kann der Gewinn bei einem freien Dienstvertrag oder Werkvertrag durch eine Einnahmen-Ausgaben-Rechnung ermittelt werden. Der Gewinn errechnet sich dabei als Differenz zwischen Betriebseinnahmen und Betriebsausgaben, wobei sowohl Einnahmen als auch Ausgaben im Normalfall nach dem Zeitpunkt der Bezahlung zu berücksichtigen sind (Zufluss-Abfluss-Prinzip).

TIPP

Sammeln Sie sorgfältig alle Belege, die mit Ihrer selbstständigen Tätigkeit zusammenhängen. Schließlich brauchen Sie nur Ihren Gewinn und nicht Ihren Umsatz der Einkommensteuer zu unterwerfen.

Berechnung der AfA

Vom Zufluss-Abfluss-Prinzip gibt es aber auch Ausnahmen. Die wichtigste Ausnahme ist das Anlagevermögen. Dieses ist unabhängig vom Zeitpunkt der Bezahlung nur im Wege der Absetzung für Abnutzung (AfA) über die Nutzungsdauer verteilt steuerlich absetzbar. Wirtschaftsgüter, die nicht mehr als 1.000 Euro kosten, können allerdings in dem Kalenderjahr abgesetzt werden, in dem sie angeschafft wurden.



Sie kaufen am 5. Juli einen Computer und nehmen diesen sofort in Betrieb. Die Kosten betragen 2.000 Euro. Die Nutzungsdauer wird mit 3 Jahren angenommen. Der Privatanteil beträgt 40 %: 800 Euro. Der berufliche Anteil beträgt 60 %: 1.200 Euro.

AfA im 1. Jahr	200 Euro (Halbjahres-AfA, weil die Inbetriebnahme im zweiten Halbjahr erfolgte)
AfA im 2. Jahr	400 Euro
AfA im 3. Jahr	400 Euro
AfA im 4. Jahr	200 Euro

Gewinnfreibetrag

Bei einkommensteuerpflichtigen Selbstständigen wird für einen Gewinn bis 33.000 Euro im Jahr vom Finanzamt automatisch ein Grundfreibetrag von 15 % berücksichtigt. Dies betrifft alle betrieblichen Einkunfts- und Gewinnermittlungsarten, also auch Pauschalierungen.

Darüber hinaus kann ein investitionsbedingter Gewinnfreibetrag geltend gemacht werden. Dafür ist der Nachweis von Investitionen in der beantragten Höhe nötig. Begünstigt sind z. B. Anschaffungen von neuen, körperlich abnutzbaren Anlagen mit einer Nutzungsdauer von mind. 4 Jahren.

Höhe des Gewinnfreibetrages:

- für die ersten 33.000 Euro der Bemessungsgrundlage (Grundfreibetrag) 15 %,
- für die nächsten 145.000 Euro der Bemessungsgrundlage 13 %,
- für die nächsten 175.000 Euro der Bemessungsgrundlage 7 %,
- für die nächsten 230.000 Euro der Bemessungsgrundlage 4,5 %, höchstens 46.400 Euro.

Struktur für die Einnahmen-Ausgaben-Rechnung

Einnahmen-Ausgaben-Rechner:innen müssen eine Beilage zur Einkommensteuererklärung (Formular E1a) ausfüllen. Diese Beilage enthält eine gruppenweise Gliederung der Einnahmen und Ausgaben, also so etwas wie eine standardisierte Grundstruktur für eine Einnahmen-Ausgaben-Rechnung. Es ist daher sinnvoll, den Aufbau der eigenen Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dem amtlichen Formular anzupassen.



Einnahmen-Ausgaben-Rechnung für das Jahr 2025

<u>Einnahmen</u> aus einem freien Dienstvertrag		36.000,00
Ausgaben		
Sozialversicherung (17,07 %)	6.145,00	
Fremdleistungen	600,00	
Abschreibungen auf das Anlagevermögen		
Computer: Anschaffungskosten € 2.000,00		
60 % beruflicher Anteil € 1.200,00		
ganzjährige AfA,		
Nutzungsdauer 3 Jahre	400,00	
Fahrtspesen 1200 km à € 0,50	600,00	
Diäten lt. Reisekostenabr. 10 Tage		
zu mehr als 11 Std. à € 30,00	300,00	
Büromaterial	200,00	
Telefon, Internet	300,00	
Fortbildung	150,00	
Summe Ausgaben	8.695,00	
Laufender Gewinn		27.305,00
15 % Gewinnfreibetrag (Grundfreibetrag)		4.095,75
Laufender steuerlicher Gewinn		23.209,25

Pauschalierung für Kleinunternehmer:innen

Die Pauschalierung steht Kleinunternehmen offen, die Einkünfte aus selbstständiger Arbeit oder gewerbliche Einkünfte erzielen. Der Umsatz (ohne Umsatzsteuer) darf max. 55.000 Euro betragen.

Höhe:

- Grundsätzlich 45 % der Betriebseinnahmen
- Für Dienstleistungsbetriebe 20 % der Betriebseinnahmen

Daneben können noch folgende Positionen geltend gemacht werden:

- Pflichtversicherungsbeiträge zur Sozialversicherung
- Reisekosten, denen ein Kostenersatz in gleicher Höhe gegenübersteht
- Arbeitsplatzpauschale
- 50 % der Kosten für das Klimaticket (bei beruflicher Nutzung)

Basispauschalierung

Wenn die Kleinunternehmer:innenpauschalierung nicht angewendet werden kann, und Sie keine oder nur wenig Betriebsausgaben nachweisen können, empfiehlt sich bei selbstständigen oder gewerblichen Einkünften die sogenannte Basispauschalierung. Dabei können die Betriebsausgaben im Rahmen der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung mit einem Pauschalsatz ermittelt werden. Die Umsätze des vorangegangenen Wirtschaftsjahres dürfen aber nicht mehr als 220.000 Euro betragen haben.

Das Betriebsausgabenpauschale beträgt:

- 6 % des Umsatzes (maximal 13.200 Euro jährlich) für Einkünfte aus einer kaufmännischen oder technischen Beratung, für wesentlich Beteiligte (z. B. Gesellschafter:innen, Geschäftsführer:innen), für Aufsichtsrät:innen sowie für Einkünfte aus einer schriftstellerischen, vortragenden, wissenschaftlichen, unterrichtenden oder erzieherischen Tätigkeit.
- 12 % des Umsatzes (maximal 26.400 Euro jährlich) in allen anderen Fällen.

Daneben können noch folgende Positionen geltend gemacht werden:

- Pflichtversicherungsbeiträge zur Sozialversicherung
- Reisekosten, denen ein Kostenersatz in gleicher Höhe gegenübersteht
- Ausgaben für Waren, Halberzeugnisse, Roh- und Hilfsstoffe, Zutaten
- Ausgaben für Löhne samt Lohnnebenkosten, Fremdlöhne
- Arbeitsplatzpauschale
- 50 % der Kosten für das Klimaticket (bei beruflicher Nutzung)

Der investitionsbedingte Gewinnfreibetrag steht nicht zu.

Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit

Bezieht jemand Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit, so wird davon i.d.R. bereits vom Betrieb laufend die Lohnsteuer abgezogen. Im Zuge der Veranlagung erfolgt dann allerdings die endgültige Besteuerung unter Berücksichtigung des Gesamteinkommens dieses Jahres, wobei die einbehaltene Lohnsteuer auf die Steuerschuld angerechnet wird.

TIPP

Um das voraussichtliche Steuerergebnis zu ermitteln, kann ab März des Folgejahres eine Berechnung im Rahmen des Finanz-Online-Verfahrens (www.bmf.gv.at) durchgeführt werden.

Wie wird die Lohnsteuer bzw. Einkommensteuer 2025 berechnet?

Die Ermittlung des Einkommens und der darauf entfallenden Steuer erfolgt in folgenden Schritten:

1. Aus der Summe der einzelnen Einkunftsarten wird zunächst der Gesamtbetrag der Einkünfte ermittelt. Die Einkünfte ergeben sich grundsätzlich als Überschuss der Einnahmen über die Ausgaben (Werbungskosten) bzw. als Gewinn oder Verlust. Bei Lohneinkünften ist von der Kennzahl 245 am Lohnzettel auszugehen. Davon werden etwaige Werbungskosten bzw. das Werbungskostenpauschale abgezogen.
2. Bei einem Gewinn zwischen 730 Euro und 1.460 Euro steht ein Veranlagungsfreibetrag bis zu 730 Euro zu.
3. Von der Summe der Einkünfte werden die Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen abgezogen.
4. Als Ergebnis erhält man das steuerpflichtige Einkommen.
5. Auf das Einkommen wird dann der Steuertarif angewendet.
6. Anschließend werden die zustehenden Absetzbeträge abgezogen.
7. Von der sich so ergebenden Einkommensteuer sind zum Schluss die bereits vom Betrieb einbehaltene Lohnsteuer und die für das jeweilige Jahr getätigten Einkommensteuervorauszahlungen in Abzug zu bringen.
8. Als Ergebnis bleibt entweder eine Steuernachzahlung oder eine Gutschrift. Soll letztere refundiert werden, muss ein eigener Rückzahlungsantrag gestellt werden.



Der Steuertarif berechnet sich wie folgt:

Jahreseinkommen in €	Grenzsteuersatz
bis 13.308	0 %
über 13.308 bis 21.617	20 %
über 21.617 bis 35.836	30 %
über 35.836 bis 69.166	40 %
über 69.166 bis 103.072	48 %
über 103.072 bis 1 Mio €	50 %
über 1 Mio €	55 %

Von der sich so ergebenden Steuer sind dann noch die jeweils zustehenden Absetzbeträge (jährlich) abzuziehen:

Verkehrsabsetzbetrag mind. (nur für Arbeitnehmer:innen) € 487,00

Pensionistenabsetzbetrag mit Einschleifregelung (nur für Pensionist:innen) € 1.002,00

Alleinverdiener:innen- bzw. Alleinerzieher:innenabsetzbetrag
 mit einem Kind € 601,00
 mit zwei Kindern € 813,00
 mit drei Kindern € 1.081,00
 für jedes weitere Kind +€ 268,00

Unterhaltsabsetzbetrag
 für das erste Kind monatlich € 37,00
 für das zweite Kind monatlich € 55,00
 für das dritte Kind u. jedes weitere Kind monatlich € 73,00

Familienbonus Plus
 pro Kind bis zum 18 Geburtstag monatlich € 166,68
 pro Kind nach dem 18. Geburtstag monatlich € 58,34

Umsatzsteuer

Wer muss eine Umsatzsteuererklärung abgeben?

Zur Abgabe einer Umsatzsteuererklärung ist man verpflichtet, wenn

- man Unternehmer:in ist und
- der Jahresumsatz mehr als 55.000 Euro beträgt.

Wer Einkünfte aus einem freien Dienstvertrag oder Werkvertrag erzielt, ist Unternehmer:in im Sinne des Umsatzsteuergesetzes.

Kleinunternehmer:innen-Regelung

Wer Umsätze bis maximal 55.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) im Kalenderjahr erzielt und in den Rechnungen (Honorarnoten) keine Umsatzsteuer ausweist, braucht die Umsatzsteuer nicht ans Finanzamt abzuführen. Es kann aber auch keine Vorsteuer geltend gemacht werden. Wird diese Umsatzgrenze um nicht mehr als 10 % überschritten, können Rechnungen bis Jahresende ohne Umsatzsteuer ausgestellt werden. Ab dem Zeitpunkt, wo diese 10-%-Grenze überschritten wird, sind alle weiteren Rechnungen umsatzsteuerpflichtig.

„Regelbesteuerung“

Jede:r Kleinunternehmer:in kann einen Regelbesteuerungsantrag stellen. Es muss dann aber die Umsatzsteuer an das Finanzamt abgeführt werden. Die Umsatzsteuer, die der Unternehmerin bzw. dem Unternehmer durch andere Unternehmer:innen in Rechnung gestellt wird, kann sie bzw. er sich aber als Vorsteuer abziehen. Entscheiden Sie sich für die Regelbesteuerung, so sind Sie zumindest fünf Jahre lang daran gebunden.

Verzichtet jemand auf die Kleinunternehmer:innen-Regelung oder übersteigen die Umsätze die 55.000 Euro Grenze, so ist die Umsatzsteuer (abzüglich der Vorsteuer) vierteljährlich bzw. monatlich abzuführen und jährlich eine Umsatzsteuererklärung beim Finanzamt abzugeben.

Vorsteuerabzug

Ein:e Unternehmer:in kann die von anderen Unternehmer:innen in einer Rechnung gesondert ausgewiesene Umsatzsteuer als Vorsteuer abziehen.



Ein Freiberufler kauft sich einen PC für seine selbstständige oder gewerbliche Tätigkeit. Der PC kostet brutto 1.800 Euro (netto 1.500 Euro + 20 % Umsatzsteuer). In diesem Fall können von der an das Finanzamt zu zahlenden Umsatzsteuer 300 Euro als Vorsteuer abgezogen werden. Ist die Vorsteuer höher als die abzuführende Umsatzsteuer, so führt dies zu einer Gutschrift.

Vorsteuerpauschalierung

Unternehmer:innen, bei denen die Voraussetzungen für die Ermittlung der Betriebsausgaben mit einem Durchschnittssatz vorliegen, können die Vorsteuer mit einem Durchschnittssatz von 1,8 % – höchstens jedoch 3.960 Euro – des Gesamtumsatzes aus selbstständiger und gewerblicher Tätigkeit berechnen.

zB | Gesamtumsatz netto: € 36.400,00
Vorsteuerpauschale 1,8 % € 655,20

Mit Inanspruchnahme der Pauschalierung können natürlich die tatsächlichen Vorsteuern nicht mehr abgezogen werden. Hier gibt es jedoch folgende Ausnahmen:

- Vorsteuerbeträge für Lieferungen von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens, die der Abnutzung unterliegen und deren Anschaffungskosten 1.100 Euro übersteigen.
- Vorsteuerbeträge für sonstige Leistungen in Zusammenhang mit der Herstellung von abnutzbaren Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens, deren Herstellungskosten 1.100 Euro übersteigen.
- Vorsteuerbeträge für Lieferungen von Waren, Rohstoffen, Halberzeugnissen, Hilfsstoffen und Zutaten.
- Vorsteuerbeträge für Fremdlöhne, soweit diese in die Leistungen eingehen.

Diese Vorsteuerbeträge können Sie also neben den 1,8 %igen pauschalen Vorsteuerbeträgen abziehen. Sie sind an diese Pauschalierung allerdings für 2 Jahre gebunden.

Abgrenzung

Abgrenzungskatalog

Mit diesen Kriterien können Dienstvertrag, freier Dienstvertrag und Werkvertrag voneinander abgegrenzt werden.

Abgrenzungsbeispiele

Anhand von Beispielen wird erklärt wann beispielsweise Regalbetreuer:innen, Administrativkräfte oder Provisionsvertreter:innen einem Dienstvertrag unterliegen und wann sie freie Dienstnehmer sind.

Umgehungsgeschäfte

In der Beratungspraxis zeigt sich, dass Ratsuchenden häufig suggeriert wird, dass sie freie Dienstnehmer:innen bzw. Werkunternehmer:innen seien, obwohl dies nicht korrekt ist. Auch wenn ein solch titulierter Vertrag vorliegt, muss der Einzelfall geprüft werden.

5

IN DIESEM KAPITEL WERDEN KRITERIEN DARGESTELLT, WIE ZWISCHEN DEN EINZELNEN ARBEITSFORMEN UNTERSCHIEDEN WERDEN KANN.

Abgrenzungskatalog

Kriterien	Dienstvertrag	freier Dienstvertrag	Werkvertrag
Rechtsverhältnis	Dauerschuldv.	Dauerschuldv.	meist Zielschuldv.
Persönliche Weisungen	ja	nein	nein
Sachliche Weisungen	ja	ja	ja
Arbeitszeit	vorgegeben	größtenteils frei	frei
Kontrolle	ja	nein	nein
Leistungsverpflichtung	ja	ja	nicht unbedingt
Regelmäßigkeit	ja	ja	eher nein, aber mgl.
Leistungsverpflichtung	ja	ja	nicht unbedingt
Regelmäßigkeit	ja	ja	eher nein, aber mgl.
Persönliche Arbeitsleistung	ja	im Wesentlichen	nicht erforderlich
Vertretungsmöglichkeit	nein	grundsätzlich ja	ja
Einsatz von Hilfskräften	nein	nein	möglich
Eigene – AN Betriebsmittel	nein/kaum	keine wesentlichen	ja
Tätigkeitsdauer	unbefr./befristet	unbefr./befristet	nicht relevant
Auftraggeber:in	meist einer	meist einer	unbegrenzt
Entlohnung	meist zeitbezogen	meist zeitbezogen	erfolgsbezogen
Auslagenersatz	ja	eher ja	eher nein
Konkurrenzklausele	ja, wenn vereinbart	eher nein	grundsätzl. nein
Geschuldet wird	ein Wirken	ein Wirken	ein Werk
Haftung	für Bemühen	für Bemühen	für Erfolg
Konsequenzen			
Sozialversicherung	§ 4 (2) ASVG	§ 4 (4) ASVG	GSVG
Anspruch 13./14.Gehalt	ja (KV)	nein (ev. Vereinb.)	nein
Bezahlter Urlaub	ja	nein	nein
Bez. Krankenstand	ja	nein, aber Krankengeld von GKK	nur bei Zusatzversicherung
Steuerrecht	Lohnsteuerabzug	Einkommensteuer	Einkommensteuer

Abgrenzungsbeispiele

Dienstvertrag:

- **Regalbetreuer:innen**, die regelmäßig an bestimmten Tagen (z. B. Montag, Mittwoch und Freitagnachmittag) zu einer bestimmten vorgegebenen Zeit nach jeweils erfolgten Warenlieferungen Regale schlichten müssen und nicht kurzfristig den Dienst absagen können.
- **Provisionsvertreter:innen**, die kein Fixum erhalten, denen aber ein Firmenfahrzeug zur Verfügung gestellt wird, die wöchentlich Berichte erstatten müssen, denen ein bestimmtes Gebiet zugeteilt wird und die im Auftrag und für Rechnung des Betriebs Geschäfte betreiben.
- **Übernahme der Schneeräumung** auf Stundenlohnbasis auf öffentlichen Gehsteigen für eine Hausverwaltung (Anwesenheits- bzw. Bereitschaftspflicht wegen der Räumungsverpflichtung gemäß StVO).
- **Telefonwerbung** im Betrieb zu fixierten Arbeitszeiten nach klar vorgegebenen Anordnungen.
- **Allgemeine Schreibearbeiten** im Betrieb (Aushilfe in Hochsaison) für eine bestimmte Zeit oder auf Abruf durch den Betrieb.
- **Mit Organisationsaufgaben** betraute:r, regelmäßig und mit fixer Arbeitszeit in einem Bildungsinstitut weisungsgebundene:r Beschäftigte:r.

Freier Dienstvertrag:

- **Regalbetreuer:innen**, wenn sie ohne nähere zeitliche Fixierung einmal in der Woche die Tätigkeit nach freier Wahl durchführen können und nur an wenige Rahmenweisungen gebunden sind.
- **Provisionsvertreter:innen** mit Firmenfahrzeug ohne bestimmtes Gebiet und ohne verbindliche Berichtspflicht (bzw. lediglich Vorlage der Aufträge erforderlich).

- **Übernahme der Schneeräumung** auf nicht der Straßenverkehrsordnung unterliegenden Flächen (z. B. Parkplatz) bei Bedarf (z. B. 2x in der Woche).
- **Telefonwerbung** zu Hause gegen Spesenersatz mit Rahmenwochenarbeitszeit bzw. Abrechnung nach Anzahl der positiv geführten Telefonate mit Mindestfixum mit Freiheit zur Arbeitszeiteinteilung.
- **Zeitungshauszusteller:innen**
- **Allgemeine Schreibarbeiten** für eine Firma zu Hause; Bezahlung nach geschriebenen Seiten und nur mit vorgegebenem Rahmentermin.
- **EDV-Expert:innen**, die im Betrieb die Aufgabe haben, alle Computer am laufenden Stand der Technik zu halten oder neue Computertechniken einzuführen.
- **Zeichner:innen**, die in einem Architekturbüro diverse Aufträge (meist zur Aushilfe bei besonderem Arbeitsanfall) bei freier Arbeitszeitgestaltung (nur Rahmentermine) zu erfüllen haben.

Werkvertrag:

- Auslagendekorateur:innen mit bestimmtem Auftrag
- Subunternehmer:innen
- Übernahme einer einmaligen Schneereinigung mit eigenem Gerät
- Ausarbeitung eines ganz bestimmten Konzeptes
- Erstellung eines bestimmten EDV-Programms
- Erstellung der Planunterlagen zu ganz konkretem Vorhaben
- Vortragende (Einzelveranstaltungen)
- Durchführung einer Meinungsbefragung

Die Zuordnung obiger Beispiele ist nicht verbindlich, weil sich natürlich durch geringfügige Änderungen des Beschäftigungsrahmens neue Zuordnungen ergeben können. Je stärker Weisungsgebundenheit besteht, desto eindeutiger liegt ein Dienstverhältnis vor.

Je geringer die persönliche Abhängigkeit ausgeprägt ist bzw. je mehr Betriebsmittel die oder der Beschäftigte selbst zur Verfügung stellen muss, desto eher liegt ein freier Dienstvertrag bzw. Werkvertrag vor.

Zusammenfassung:

Um feststellen zu können, unter welche Kategorie die konkrete Beschäftigung fällt, ist die Prüfung in folgender Reihenfolge durchzuführen:

1. Zunächst ist zu prüfen, ob es sich nicht um einen echten Dienstvertrag handelt, d. h., ob persönliche Dienstpflicht (generell keine Vertretung möglich), disziplinarische Verantwortlichkeit, Kontrollunterworfenheit, Weisungsgebundenheit (Bindung an Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsablauf) vorliegt und die bzw. der Dienstnehmer:in im Wesentlichen keine eigenen Betriebsmittel besitzt.
2. Ist die Weisungsgebundenheit wesentlich geringer ausgestaltet, sind die Dienstnehmer:innen dem Betrieb nicht disziplinarisch verantwortlich, können sie sich grundsätzlich vertreten lassen, sind sie nicht längerfristig in die Betriebsorganisation eingegliedert und an keine konkreten Arbeitszeiten gebunden, besteht eventuell auch Freiheit bezüglich des Arbeitsortes und werden die Betriebsmittel im Wesentlichen von der Auftraggeberin bzw. vom Auftraggeber beigestellt, dann liegt ein freier Dienstvertrag vor.
3. Personen, die für die betreffende Tätigkeit einen Gewerbeschein besitzen oder einen eigenen Gewerbebetrieb innehaben, gelten meist als Selbstständige und sind meist Werkunternehmer:innen.
4. Ist eine Unternehmensstruktur (Büro, Mitarbeiter:innen, im Wesentlichen Einsatz eigener Betriebsmittel etc.) vorhanden, dann liegt ein Werkvertrag vor (Zielschuldverhältnis; Haftung für den Erfolg).



Bei der Beurteilung des Sachverhalts ist immer vom wahren wirtschaftlichen Gehalt des Vertragsverhältnisses bzw. der tatsächlich in der Praxis ausgeübten Tätigkeit auszugehen und nicht von äußeren Erscheinungsformen wie z. B. Vertragsformulierungen.

Umgehungsgeschäfte

In der Beratungspraxis zeigt sich vielfach, dass viele Ratsuchende oft glauben, freie Dienstnehmer:innen bzw. Werkunternehmer:innen zu sein, weil sie einen als solchen titulierten Vertrag unterfertigt haben. Bei näherer Prüfung des Sachverhaltes kann jedoch vielfach das Bestehen eines echten Arbeitsverhältnisses festgestellt werden, da das für das Vorliegen eines freien Dienstvertrages bzw. Werkvertrages notwendige Fehlen der persönlichen Abhängigkeit, insbesondere Weisungsgebundenheit, zwar auf dem Papier, nicht jedoch in der Praxis gegeben ist.

Es ist daher zu beachten, dass man beim Vorliegen eines derartigen Umgehungsgeschäftes (auch bei Unterfertigung eines solchen Vertrages) nicht schutzlos ist bzw. die zustehenden Rechte aus einem ordnungsgemäßen Arbeitsverhältnis dennoch (gerichtlich) geltend gemacht werden können, da es – wie bereits erwähnt – nicht auf die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses ankommt und eine Unterfertigung eines solchen Umgehungsvertrages keinen Verlust gesetzlich bestehender oder kollektivvertraglicher Ansprüche bewirken kann. Das bedeutet, dass trotz Unterfertigung eines angeblichen freien Dienstvertrages bzw. Werkvertrages bei tatsächlichem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses arbeitsrechtliche Ansprüche, wie z. B. Urlaubersatzleistung, Überstundenzuschläge, Feiertagsentgelte, allenfalls auch Sonderzahlungen usw. eingefordert bzw. eingeklagt werden können. Durch eine überkollektivvertragliche Entlohnung kann jedoch der Anspruch auf Sonderzahlungen abgegolten werden. Zu beachten wäre aber, dass in einem solchen Fall jedenfalls auch die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gilt, d. h., dass allfällig noch offene Ansprüche max. drei Jahre rückwirkend ab Fälligkeit eingeklagt werden können. Zu beachten wären weiters auch allfällige kollektivvertragliche oder einzelvertragliche Verfallsbestimmungen, welche mangels ausdrücklicher (nachweislicher) Geltendmachung bestimmter Ansprüche binnen einer bestimmten Frist, einen diesbezüglichen Verlust derselben bewirken können.

Anzuraten ist daher, dass bei einem allfälligen Verdacht über das Bestehen eines Umgehungsgeschäftes im Einzelfall jedenfalls unverzüglich nähere Informationen bei der Arbeiterkammer eingeholt werden.

Die geringfügige Beschäftigung

Definition der geringfügigen Beschäftigung

Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn daraus im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 551,10 Euro brutto gebührt.

Vollversicherung bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen

Wenn die Einkünfte aus mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen beim gleichen Sozialversicherungsträger die monatliche Geringfügigkeitsgrenze übersteigen, tritt Vollversicherung ein.

Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung

Die Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung kann dann beantragt werden, wenn aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen insgesamt nur ein Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze bezogen wird.

6

IN DIESEM KAPITAL ERFAHREN SIE ÜBER SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE ASPEKTE DER GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNG.

Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gemäß § 5 Abs. 2 ASVG liegt vor, wenn daraus im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 551,10 Euro brutto gebührt. Diese Grenze gilt auch für freie Dienstnehmer:innen.

Vollversicherung bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen

Seit 1.1.1998 tritt Vollversicherung auch dann ein, wenn die Einkünfte aus **mehreren** geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen beim gleichen Sozialversicherungsträger im Kalendermonat **insgesamt** die Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 551,10 Euro übersteigen.

Das bedeutet, dass die Entgelte aus mehreren geringfügigen Dienstverhältnissen oder mehreren geringfügigen freien Dienstverhältnissen bzw. Entgelte aus einem geringfügigen (freien) Dienstverhältnis auch mit Entgelten aus bereits der Vollversicherung unterliegenden (freien) Dienstverhältnissen zusammengerechnet werden und bei **Überschreiten** der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze **insgesamt** eine Vollversicherung hinsichtlich sämtlicher (geringfügiger) Beschäftigungsverhältnisse vorliegt.

Zu beachten ist, dass diese oben angeführte Zusammenrechnung nur **echte Dienstverhältnisse bzw. freie Dienstverhältnisse und nur Aktivbezüge** betrifft. Eine Zusammenrechnung mit Einkünften aus einem echten Werkvertrag bzw. mit Pensionseinkünften findet daher nicht statt.

Das bedeutet, dass Pensionist:innen mit einer geringfügigen Zusatzbeschäftigung das diesbezügliche geringfügige Entgelt unter gewissen Voraussetzungen zu versteuern haben, nicht jedoch auch Sozialversicherungsbeiträge abführen müssen.

zB

- Zwei Dienstverhältnisse mit 400 Euro Entgelt und 300 Euro Entgelt pro Monat: Gesamt 700 Euro = Vollversicherung
- Dienstverhältnis mit 400 Euro und freier Dienstvertrag mit 200 Euro: Gesamt 600 Euro = Vollversicherung
- Dienstverhältnis 600 Euro und Dienstverhältnis mit 150 Euro: Vollversicherung auch für die geringfügige Beschäftigung
- Dienstverhältnis 750 Euro und freier Dienstvertrag 180 Euro: Vollversicherungspflicht auch betreffend freier Dienstvertrag

Keine Pflichtversicherung in folgenden Fällen:

- Dienstverhältnis mit 218 Euro und echter Werkvertrag mit 200 Euro
- Pensionseinkommen 872 Euro und Dienstverhältnis (oder freier Dienstvertrag) in Höhe von 145 Euro

Was bedeutet die Vollversicherung?

Die Vollversicherung bedeutet eine Einbeziehung der geringfügigen Entgelte in die

- Unfallversicherung
- Krankenversicherung und
- Pensionsversicherung
- seit 1.4.2024 in der Arbeitslosenversicherung bei Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen, wenn das Einkommen daraus in Summe die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet.

Die Bemessungsgrundlage ist das zusammen erzielte sozialversicherungsrechtliche Entgelt aus allen geringfügigen Dienstverhältnissen bzw. allen geringfügigen freien Dienstverträgen.

Beitragshöhe:

Als Angestellte:r, Arbeiter:in und freie:r Dienstnehmer:in:
14,62 % (KV 3,87 %, PV 10,25 %, AK-Umlage 0,5 %)



Entgelt aus Dienstverhältnis (Angestellte:r) 727 Euro und aus freiem Dienstvertrag 219 Euro: Daher Dienstnehmer:innen-Beitrag aufgrund Dienstvertrag 15,12 % und freier Dienstvertrag 14,62 %.

Entgelt aus Dienstverhältnis (Arbeiter:in) 450 Euro und aus freiem Dienstvertrag 300 Euro: Daher Dienstnehmer:innen-Beitrag aus geringfügigem Dienstverhältnis als Arbeiter:in und als freier Dienstnehmer:in jeweils 14,62 %.

Entgelt jeweils aus Dienstverhältnis (Angestellte:r) 410 Euro und 455 Euro: Daher Dienstnehmer:innen-Beitrag in Höhe von 14,62 % vom Gesamtbetrag in Höhe von 865 Euro.

Hinsichtlich der Leistung der Sozialversicherungsbeiträge ist anzumerken, dass die Pflichtversicherungsbeiträge den Arbeitnehmer:innen bzw. freien Dienstnehmer:innen seitens der ÖGK quartalsweise vorgeschrieben werden. Die Beiträge können aber auch monatlich im Voraus bezahlt werden. Dies wird seitens der ÖGK dann empfohlen, wenn Betroffene nicht anders krankenversichert sind, um ärztliche Leistungen erhalten zu können.

Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung

Gemäß § 19 a ASVG können alle Dienstnehmer:innen und freie Dienstnehmer:innen seit 1.1.1998 die Selbstversicherung in der Krankenversicherung und Pensionsversicherung bei der ÖGK beantragen, wenn sie aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen insgesamt nur ein Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze beziehen.

Durch die Selbstversicherung besteht neben der Einbeziehung in die Pensionsversicherung auch voller Versicherungsschutz in der Krankenversicherung, d. h., es gebührt auch Wochengeld in Höhe von 11,87 Euro täglich und Krankengeld in Höhe von 197,93 Euro monatlich. Kein Anspruch besteht jedoch auf Arbeitslosengeld, da durch die Selbstversicherung keine Einbindung in die Arbeitslosenversicherung erfolgt.

Der Beitrag zur Selbstversicherung beträgt einheitlich 77,81 Euro monatlich.

Beitragspflicht des Betriebs:

Hinsichtlich der Beitragspflicht des Betriebs sind folgende zwei Fälle zu unterscheiden:

- Beträgt die Summe des monatlichen Entgeltes (ohne Sonderzahlungen) sämtlicher im Betrieb geringfügig beschäftigter Dienstnehmer:innen bzw. freier Dienstnehmer:innen nicht mehr als das 1,5-fache der jeweiligen Geringfügigkeitsgrenze (826,65 Euro), so müssen Auftraggeber:innen für jede geringfügig beschäftigte Person nur einen Beitrag zur Unfallversicherung in Höhe von 1,1 % der Beitragsgrundlage (= Entgelt) leisten.
- Übersteigt jedoch die Summe des Entgeltes das 1,5-fache der Geringfügigkeitsgrenze, so haben Auftraggeber:innen eine zusätzliche Dienstgeber:innen-Abgabe für alle Beschäftigten in Höhe von 19,4 % zu leisten, unabhängig davon, ob die einzelnen geringfügig beschäftigten Dienstnehmer:innen bzw. freien Dienstnehmer:innen aufgrund einer Selbstversicherung oder aufgrund der Zusammenzählung von geringfügigen Einkünften bereits in die Vollversicherung verpflichtend einbezogen sind.

Die Dienstgeber:innen-Abgabe ist jeweils für ein Kalenderjahr im Nachhinein bis zum 15. Jänner des Folgejahres zu entrichten.

Zusatzverdienst

Steuerliche Auswirkungen eines Zuverdienstes

Wenn im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig Einkünfte aus zwei oder mehreren Dienstverhältnissen bezogen worden sind, besteht die Verpflichtung zur Durchführung der Arbeitnehmer:innen-Veranlagung. Sofern die Steuergrenze überschritten wird, kommt es in der Regel zur einer Steuernachforderung.

7

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE MEHR ÜBER DIE
STEUERLICHEN AUSWIRKUNGEN EINES ZUVERDIENSTES.

In der Beratungspraxis kommt es vermehrt zu Anfragen im Zusammenhang mit einem Zusatzverdienst zu einem bestehenden Dienstverhältnis oder einem Pensionsbezug. Die diesbezüglich gestellte Hauptfrage lautet:

„Wie viel kann ich steuerfrei dazuverdienen?“

Es besteht eine Verpflichtung zur Durchführung der Arbeitnehmer:innen-Veranlagung, wenn im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig Einkünfte aus zwei oder mehreren Dienstverhältnissen bezogen worden sind. Das heißt, dass alle Einkünfte eines Jahres – auch jene aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis – zusammen gerechnet und gemeinsam versteuert werden. Sofern die Steuergrenze von 13.308 Euro (bis 2024: 12.816 Euro) überschritten wird, kommt es in der Regel zu einer Steuernachforderung. Dies gilt natürlich auch für Pensionsbezieher:innen, die z. B. einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen.

Einzige Ausnahme: Bezieht man neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften z. B. selbstständige oder gewerbliche Einkünfte von nicht mehr als 730 Euro jährlich, fällt für diesen Betrag keine Steuer an.

zB

Monatsbezug aus Teilzeitbeschäftigung 582 Euro brutto und aus geringfügiger Beschäftigung 146 Euro brutto: Hier fällt noch keine Nachzahlung an Einkommensteuer an, da das monatliche Gesamteinkommen die Steuergrenze von 1.560 Euro brutto nicht übersteigt. Nachdem Sozialversicherungsbeiträge bezahlt wurden, kommt es bei der Veranlagung sogar zu einer Steuergutschrift (Negativsteuer). Zu beachten ist jedoch, dass im gegenständlichen Fall hinsichtlich der geringfügigen Beschäftigung die Pflichtversicherung in der Sozialversicherung besteht und im darauffolgenden Kalenderjahr seitens der ÖGK Sozialversicherungsbeiträge vorgeschrieben werden, welche aber im Jahr der Bezahlung bei der Veranlagung steuerlich geltend gemacht werden können.

zB

Einkünfte aus zwei Teilzeitbeschäftigungen in Höhe von 1.200 Euro bzw. 750 Euro brutto pro Monat:
In diesem Fall werden die Sozialversicherungsbeiträge auf Grund der jeweiligen Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze bereits im laufenden Monat in Abzug gebracht, jedoch keine Lohnsteuer einbehalten, da der Grenzbetrag in Höhe von ca. 1.560 Euro nicht überschritten wird. Bei Addition der beiden Einkünfte ergibt sich jedoch ein Betrag in Höhe von 1.950 Euro brutto. Daher ist im darauffolgenden Kalenderjahr eine Veranlagung durchzuführen (Pflichtveranlagung) und mit einer Nachzahlung an Lohnsteuer zu rechnen.

Die Höhe eines allfälligen Nachforderungsbetrages bei mehreren gleichzeitig bezogenen Einkünften ist vom jeweiligen Einzelfall abhängig, da im Zuge der Arbeitnehmer:innen-Veranlagung auch Sonderausgaben, Werbungskosten sowie außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht werden können.

TIPP

Die auf Grund der Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen zu leistenden Pflichtversicherungsbeiträge können als Werbungskosten im Zuge der Arbeitnehmer:innen-Veranlagung (Jahresausgleich) geltend gemacht werden.

Für nähere Auskünfte hinsichtlich der steuerlichen Auswirkungen im Falle des gleichzeitigen Bezuges von mehreren Einkünften aus selbstständiger bzw. nicht selbstständiger Tätigkeit steht Ihnen die Lohnsteuerberatung der Arbeiterkammer gerne zur Verfügung.

Zusammenfassung

Aufgrund der Gesetzesänderungen, die mit 1.1.2008 in Kraft getreten sind, haben freie Dienstnehmer:innen eine stärkere soziale Absicherung als zuvor. Insbesondere konnte im Sozialversicherungsrecht eine Gleichstellung der freien Dienstnehmer:innen mit den Arbeitnehmer:innen erreicht werden. Dies war ein weiterer wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Aber es ist zu beachten, dass freie Dienstnehmer:innen großteils immer noch keine arbeitsrechtlichen Ansprüche haben. Somit ist davon auszugehen, dass diese Vertragsform weiterhin von Unternehmen „gewählt“ wird, um sich Kosten zu sparen.

In der Praxis ist festzustellen, dass sich vermehrt Arbeitsuchende, welche trotz verzweifelter Bemühen keinen Arbeitsplatz bzw. keine Anstellung in einem Dienstverhältnis finden, bei der Wahl zwischen dem Übel Arbeitslosigkeit und einer selbstständigen Tätigkeit in Form eines freien Dienst- bzw. Werkvertrages für die letzteren Vertragstypen entscheiden, um ihren Lebensunterhalt bzw. den ihrer Familien sichern zu können. Dieselbe Problematik trifft auch ältere Arbeitnehmer:innen und Wiedereinsteiger:innen in das Berufsleben nach Arbeitslosigkeit bzw. Karenzzeit, welche am Arbeitsmarkt nur schwer vermittelbar sind. Aber auch Dienstnehmer:innen, die zwar bereits als Teilzeitbeschäftigte bzw. geringfügig Beschäftigte in einem Dienstverhältnis stehen, sind sehr oft gezwungen, neben ihrem monatlichen Einkommen noch zusätzliche Einkünfte, meist aus selbstständiger Tätigkeit, zur Deckung ihres Unterhaltes zu beziehen.

Ein weiterer Motivationsgrund, welcher zum Abschluss von freien Dienstverträgen bzw. Werkverträgen animiert, ist der Umstand, dass man sich im Vergleich zu einem Dienstverhältnis bei einer selbstständigen Tätigkeit ein höheres Einkommen bei größerer Unabhängigkeit erhofft. Andererseits kann die Beschäftigung in Form eines freien Dienstvertrages bzw. Werkvertrages neben einem bereits bestehenden regulären Dienstverhältnis, welches bereits eine soziale und wirtschaftliche Absicherung bietet, ein wertvolles Zusatzeinkommen darstellen. Auch werden Beschäftigungen in Form eines freien Dienstvertrages bzw. Werkvertrages vermehrt von Student:innen in Anspruch genommen, da die mangelnde Weisungsgebundenheit, insbesondere hinsichtlich verpflichtender Arbeitszeiten, eine Beschäftigung neben einem Studium und damit ein zusätzliches Einkommen neben der Studienbeihilfe erst ermöglicht.

Dennoch sollten alle Dienstnehmer:innen, die insbesondere selbstständige Tätigkeiten wie freie Dienstverträge oder Werkverträge als Hauptbeschäftigung aufnehmen wollen, vor Vertragsabschluss folgende Konsequenzen unbedingt bedenken:

- In einem freien Dienstvertrag oder Werkvertrag ist man arbeitsrechtlich nicht abgesichert: Solche Tätigkeiten kennen keinen Urlaubsanspruch, kein Krankengeld durch den Betrieb; keinen Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellungen und (wenn nicht extra vereinbart) auch keinen Anspruch auf Sonderzahlungen, keinen kollektivvertraglichen Mindestlohn usw. Stattdessen herrscht weitestgehende Vertragsfreiheit, das heißt, es gilt nur das vertraglich Vereinbarte, sonst nichts.
- Ein auf den ersten Blick höherer Stundenlohn oder Honorarsatz kann täuschen, denn durch den Wegfall obiger arbeitsrechtlicher Ansprüche müsste der Verdienst als freie:r Dienstnehmer:innen mindestens um ca. 30 bis 50 % höher sein, um in etwa finanziell gleichwertig wie „echte“ Dienstnehmer:innen auszusteigen.
- Bedenken Sie vor allem, dass Sozialversicherungsbeiträge und die Einkommensteuer oft erst im nächsten Jahr zu bezahlen sind und, wie obige Beispiele gezeigt haben, beachtliche Höhen erreichen können.
- Bedenken Sie weiters, dass vorgelegte Formulierungen in Verträgen nicht entscheidend sind, sondern es rechtlich darauf ankommt, wie sich die Rahmenbedingungen der Beschäftigung tatsächlich darstellen. Erkundigen Sie sich rechtzeitig (vor Unterschreiben eines Vertrages) bei der Arbeiterkammer!
- Wenn Sie sich dennoch für einen freien Dienstvertrag oder Werkvertrag entschieden haben, beachten Sie, dass im Vertrag klare Regelungen über die Höhe und Fälligkeit des Entgelts enthalten sind. Vereinbaren Sie Auflösungsregeln, insbesondere eine Ihnen angemessene Kündigungsfrist und lehnen Sie Konkurrenzklauseln ab.
- Die Arbeiterkammer erteilt wie bisher telefonische Auskünfte und persönliche Beratungen, insbesondere zur Frage der Abgrenzung zwischen echten Dienstverträgen und freien Dienst- bzw. Werkverträgen.

Wichtig

Selbstverständlich werden alle Inhalte unserer Druckwerke sorgfältig geprüft. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:
www.ak-salzburg.at

Alle aktuellen **AK-Publikationen** stehen für Sie zum Download bereit:
www.ak-salzburg.at/broschueren

Impressum

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10,
5020 Salzburg, Tel.: +43 (0)662 86 87, www.ak-salzburg.at

Titelfoto: © Gina Sanders – Fotolia.com

Redakteur: Mag. Christoph Schulz

Autorin: Mag.^a Dagmar Petter, Mag. Christian Winter, Birgit Kendlbacher

Grafik: Bernhard Rieger

Druck: Eigenvervielfältigung

Stand: März 2025



#deineStimme

Wir beraten bei arbeitsrechtlichen Fragen und helfen,
wenn du nicht zu deinem Recht kommst.

Arbeiterkammer Salzburg

ak-salzburg.at

