

LEITFADEN DURCH DEN PARAGRAPHENDSCHUNDEL 2017



Eine Broschüre der Interessengemeinschaft **IG FLEX**
in Kooperation mit der **GPA-djp Jugendabteilung**





www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

VORWORT

Liebe Leserin!

Lieber Leser!

So schnell ist ein Jahr um und schon gibt es eine neue Version des Paragraphenschungels der IG FLEX. Bereits zum 15. Mal erscheint diese Broschüre und sie hat nur ein Ziel: einen Überblick zu geben über Sozialversicherung, Einkommensteuer und Vertragsgestaltung im Freien Dienstvertrag, im Werkvertrag und auch für Praktika.

Der Paragraphenschungel der IG FLEX versucht Antworten zu geben auf die häufigsten Fragen, die im atypischen Alltag auftauchen:

- Ab wann bin ich sozialversicherungspflichtig?
- Was ist der Unterschied zwischen Lohnsteuer und Einkommensteuer?
- Ist mein Arbeitsverhältnis überhaupt ein Freier Dienstvertrag, oder sollte ich nicht angestellt werden?
- Wie kann ich mich als WerkvertragsnehmerIn best möglich absichern?
- und vieles mehr!

Unsere Forderungen: Einheitliche Regelungen für alle ArbeitnehmerInnen, die persönlich und/oder wirtschaftlich von einem Arbeitgeber abhängig sind, sowie betriebliche Mitbestimmung für sogenannte Atypische im Betrieb. Oder: nicht ein größeres Stück vom Kuchen, sondern die Hälfte der Bäckerei.

Alles Gute und viel Erfolg wünscht

Das Team der Interessengemeinschaften

Gewerkschaftsmitglieder haben mehr!

Neben den Informationen aus dieser und anderer Broschüren bietet die GPA-djp für Gewerkschaftsmitglieder jederzeit umfassende, persönliche Beratung bei allen arbeitsrechtlichen, sozialrechtlichen und steuerlichen Fragen, sowie bei Fragen zu Pension; für (Noch-) Nichtmitglieder gibt es die Möglichkeit einer kostenlosen Erstberatung. Informationen dazu unter 050301-301 oder unter www.gpa-djp.at und **www.watchlist-prekaer.at**

Impressum:

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Interessengemeinschaften – **IG FLEX**

Verantwortlich für den Inhalt: Manfred Wolf

Idee und Konzept: Eva Scherz,
überarbeitet und ergänzt von Wolfgang Führer

Layout: GPA-djp Marketing, Ulrike Pesendorfer

Fotos: fotolia.com

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: März 2017

Die Interessengemeinschaft (IG) FLEX

>> Ihre politische Vertretung

Sie sind freie/r Dienstnehmer/in? Sie arbeiten auf Werkvertragsbasis? Sie absolvieren ein Praktikum? Sie müssen sich um Steuer und Sozialversicherung selbst kümmern? Sie wissen es nicht genau, weil alles so verwirrend ist? Sie sind krank und können nicht in Krankenstand gehen? Sie bekommen in dieser Zeit kein Geld von Ihrer/Ihrem Dienstgeber/in? Sie sind für den Fall der Arbeitslosigkeit nicht versichert? Sie kennen sich einfach nicht mehr aus und wollen mehr Klarheit?

>> Wir unterstützen Sie dabei!

Wir bieten Service und Beratung - aber nicht nur! Unser Ziel ist es ebenso, die sozial- und arbeitsrechtliche Situation »atypisch« Beschäftigter zu verbessern. Doch wir **fordern** nicht nur Verbesserungen - wir **kämpfen** auch dafür!

➔ watchlist-praktikum.at

➔ watchlist-prekaer.at

Was wir fordern >>

>> im Gesetz

Im Fall von Krankheit gibt es für WerkvertragsnehmerInnen keine adäquate Absicherung. Für diese ArbeitnehmerInnen ergibt sich daraus eine äußerst unsichere Lebens- und Arbeitssituation.

- Daher fordern wir die gesetzliche Gleichstellung ALLER ArbeitnehmerInnen im Krankheitsfall.

Viele Menschen gelten als »neue« Selbständige, sind als WerkvertragsnehmerInnen aber von einem/einer Auftraggeber/in abhängig. Diese Tatsache müssen die politisch Verantwortlichen endlich bewusst zur Kenntnis nehmen und auch dementsprechend handeln.

- Wir fordern einheitliche Regelungen für ALLE ArbeitnehmerInnen, die persönlich und/oder wirtschaftlich von einem/einer Auftraggeber/in abhängig sind.

Die Arbeit von »atypisch« Beschäftigten ist gleich viel wert wie jene von Angestellten, dh auch »atypisch« Beschäftigte müssen mitbestimmen und Ihrer Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten können.

- Wir fordern daher die gleichen betrieblichen Mitbestimmungsrechte für »atypisch« Beschäftigte sowie die Einbeziehung in betriebliche Sozialleistungen.
-

>> im Kollektivvertrag

Freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen erarbeiten - wie Angestellten und ArbeiterInnen - Erträge für Unternehmen. »Atypisch« Beschäftigte erhalten jedoch meistens viel weniger bezahlt. Dadurch erhöht sich aber auch der Druck auf die Angestellten.

- Wir fordern daher eine gleichwertige Bezahlung ALLER ArbeitnehmerInnen und die Einbeziehung in die Kollektivverträge der jeweiligen Branchen.

>> in der Gewerkschaft

Es ist wichtig, dass Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Vertretung von »atypisch« Beschäftigten ebenso als ihre Aufgabe ansehen, wie die Vertretung ihrer angestellten KollegInnen.

- Daher unterstützen wir BetriebsrätInnen bei ihrer Vertretung von »atypisch« Beschäftigten.
-

INHALT

1. Überblick	Seite	9
1.1. Vertragsformen und Rechtsgrundlagen.....	Seite	9
1.2. Zahlenspiegel	Seite	11
2. Vertragsgestaltung	Seite	12
2.1. Allgemeines zur Vertragsgestaltung nach dem ABGB.....	Seite	12
2.2. Der freie Dienstvertrag	Seite	12
2.3. Der Werkvertrag	Seite	13
3. Sozialversicherung	Seite	15
3.1. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)	Seite	15
3.1.1. Echte DienstnehmerInnen	Seite	15
Sondersituation: Geringfügig beschäftigte echte DienstnehmerInnen	Seite	15
3.1.2. Freie DienstnehmerInnen.....	Seite	15
Sondersituation: Geringfügig beschäftigte freie DienstnehmerInnen.....	Seite	17
3.1.3. Praktika.....	Seite	17
Einleitung	Seite	17
Pflichtpraktika im Rahmen der Schule und Hochschule	Seite	18
Der Praktikumsvertrag.....	Seite	19
Die Entlohnung.....	Seite	21
Der Dienstzettel.....	Seite	22
3.2. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG)	Seite	22
3.2.1. WerkvertragsnehmerInnen (= «Neue» Selbstständige)	Seite	22
3.2.2. GewerbescheinnehmerInnen	Seite	24
Fixe Sozialversicherungskosten für JungunternehmerInnen.....	Seite	25
3.2.3. Änderungen für KünstlerInnen 2011	Seite	25
3.2.4. Arbeitslosenversicherung für Werkvertrags- und GewerbescheinnehmerInnen	Seite	26
3.3. Sozialversicherung in der Übersicht	Seite	28
4. Mehrere Arbeitgeber/AuftraggeberInnen	Seite	30
4.1. Ein versicherungspflichtiges echtes Dienstverhältnis und geringfügige echte oder freie Dienstverhältnisse	Seite	30
4.2. Ein versicherungspflichtiges freies Dienstverhältnis und geringfügige echte oder freie Dienstverhältnisse	Seite	30
4.3. Mehrere geringfügige echte oder freie Dienstverhältnisse	Seite	31
4.4. Echte oder freie Dienstverhältnisse und ein oder mehrere Werkverträge.....	Seite	31
4.5. Gewerbliche selbständige Tätigkeit und ein oder mehrere Werkverträge	Seite	32
4.6. Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe und freie Dienstverträge bzw Werkverträge.....	Seite	32

4.7.	Pensionsbezüge und freie Dienstverträge bzw Werkverträge	Seite	33
4.8.	Schwangerschaft und freie Dienstverträge bzw Werkverträge.....	Seite	33
4.9.	Kinderbetreuungsgeld und freie Dienstverträge bzw Werkverträge.....	Seite	34
4.10.	Studieren und freie Dienstverträge bzw Werkverträge.....	Seite	34
4.11.	Freie Dienstverträge und/oder Werkverträge und Arbeitslosigkeit	Seite	35
5.	Einkommensteuer	Seite	37
5.1.	Unselbstständige Arbeit	Seite	37
5.2.	Selbstständige Arbeit	Seite	37
5.3.	Gemischtes Einkommen.....	Seite	40
5.4.	Überblick Einkommensteuer	Seite	40
5.5.	Steuerreform 2009	Seite	40
5.6.	Steuerliche Vergünstigungen für Familien	Seite	41
6.	Umsatzsteuer	Seite	42
6.1.	Kleinunternehmerregelung	Seite	42
6.2.	Überblick Umsatzsteuer	Seite	42
7.	Registrierkassenpflicht.....	Seite	43
8.	Schutz bei Insolvenz	Seite	44
9.	Häufig gestellte Fragen	Seite	45
10.	Service für GPA-djp Mitglieder	Seite	47
10.1.	Rechtsschutzleistungen für GPA-djp Mitglieder.....	Seite	47
10.2.	Finanzielle Leistungen für GPA-djp Mitglieder	Seite	47
10.3.	Das ÖGB-Sicherheitspaket	Seite	48
10.4.	AnsprechpartnerInnen	Seite	51
	Beratungsstellen für »atypisch« Beschäftigte	Seite	51
	Sozialversicherung	Seite	52
	Steuer.....	Seite	54
	Gerichte.....	Seite	54
11.	GPA-djp Mitgliedsformular und IG FLEX-Eintragung	Seite	55
	GPA-djp Adressen	Seite	59

1. ÜBERBLICK

1.1 Vertragsformen und Rechtsgrundlagen

Die folgende Tabelle stellt die verschiedenen Vertragsformen dar:

	Echte/r Dienstnehmer/in = Dienstvertrag	Freie/r Dienstnehmer/in = Freier Dienstvertrag	»Neue/r «Selbstständige/r = Werkvertrag	»Alte/r «Selbstständige/r = Werkverträge mit Gewerbeschein
Art des Schuldverhältnisses	Dauerschuldverhältnis	Dauerschuldverhältnis	Zielschuldverhältnis	Führung eines Unter- nehmens auf der Grund- lage einer Gewerbe- berechtigung
Vertragsinhalt	Ein/e echte/r Dienst- nehmer/in schuldet sein/ihr Bemühen.	Ein/e freie/r Dienst- nehmer/in verpflichtet sich auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gegen Entgelt bestimm- te Dienstleistungen zu erbringen.	Ein/e Werkvertrags- nehmer/in verpflichtet sich zur Herstellung eines Werkes bzw. Erbringung einer Dienst- leistung gegen Entgelt. Er/Sie schuldet das Ergebnis.	
Rechtliche Grundlagen	Arbeitsrecht, Arbeitsver- tragsrechts-Anpassungs- gesetz (AVRAG), Kollektivverträge	Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)	Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)	Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)
Leistungserbringung	erfolgt persönlich	erfolgt im Wesentlichen persönlich, nach Verein- barung Vertretung möglich	keine persönliche Arbeitspflicht, Vertretungsmöglich	
Weisungsgebundenheit (»diszipliniere« Abhängigkeit)	Ja	Wesentlich geringer als beim echten Dienst- vertrag, nur sachliche Weisungen möglich	Nein	
Arbeitszeiten	vorgegeben	im Wesentlichen frei einteilbar	frei einteilbar	
Arbeitsort	vorgegeben	frei wählbar	frei wählbar	
Betriebsmittel	stellt der/die Arbeit- geber/in zur Verfügung	stellt im Wesentlichen der/die Auftraggeber/in zur Verfügung	stellt der/die Auftrag- nehmer/in selbst zur Verfügung	
Auslagenersatz (=anfallende Kosten)	übernimmt der/die Arbeitgeber/in	übernimmt entweder der/die Auftraggeber/in oder der/die Auftrag- nehmer/in	übernimmt der/die Auftragnehmer/in	
Bezahlung	Mindestgehalt nach Kollektivvertrag bzw Mindestlohntarif	nach Vereinbarung mit dem/der Auftraggeber/in	nach Vereinbarung mit dem/der Auftraggeber/in	

	Echte/r Dienstnehmer/in = Dienstvertrag	Freie/r Dienstnehmer/in = Freier Dienstvertrag	»Neue/r «Selbstständige/r = Werkvertrag	»Alte/r «Selbstständige/r = Werkverträge mit Gewerbeschein
Wirtschaftliche Abhängigkeit	Ja, regelmäßigen Anspruch auf die Leistung hat nur der/die Arbeitgeber/in.	Nein, es sind mehrere AuftraggeberInnen vor- handen.	Nein, es sind mehrere AuftraggeberInnen vorhanden.	
Erfolgsrisiko	Verantwortung für Erfolg oder Misserfolg trägt der/ die Arbeitgeber/in.	liegt bei dem/der Auftraggeber/in	liegt bei dem/der Auftragnehmer/in	
Konkurrenzklausele	Ja	Nein	Nein	
Haftung	übernimmt der/die Arbeitgeber/in, es gilt das Dienstnehmerhaft- pflichtgesetz (DNHG)	übernimmt der/die Auftraggeber/in, es gilt das Dienstnehmerhaft- pflichtgesetz (DNHG)	übernimmt der/die Auftragnehmer/in	
Sozialversicherung	Allgemeines Sozialver- sicherungsgesetz (ASVG)	Allgemeines Sozialver- sicherungsgesetz (ASVG)	Gewerbliches Sozialver- sicherungsgesetz(GSVG)	Gewerbliches Sozialver- sicherungsgesetz(GSVG)
Geringfügige Beschäftigung	Echter oder freier Dienstvertrag, für den monatlich nicht mehr als EUR 425,70 brutto bezahlt wird.			
Einkommensteuer	Lohnsteuer	Einkommensteuer	Einkommensteuer	Einkommensteuer
Umsatzsteuer	Nein	Ja	Ja	Ja

ACHTUNG:

Häufig kommt es vor, dass der Inhalt bzw die Bezeichnung eines Vertrages nicht mit dem tatsächlichen Arbeitsalltag übereinstimmen (= Umgehungsvertrag). Es lohnt sich daher, den eigenen Vertrag auf seine Richtigkeit überprüfen zu lassen.

Mehr dazu in Kapitel 9 Häufig gestellte Fragen.

1.2. ZAHLENSPIEGEL

Nachdem sich die Sozialversicherungsgrenzen und auch die Steuergrenzen jedes Jahr ändern, hier alle wichtigen Zahlen auf einen Blick:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Geringfügigkeitsgrenze monatlich (ASVG)	376,02	386,80	395,31	405,95	415,72	425,70
Versicherungsgrenze (GSVG) jährlich für ausschließlich selbstständiges Einkommen	6.453,36	6.453,36	6.453,36	6.453,36	4.988,64	5.108,40
Versicherungsgrenze (GSVG) jährlich für gemischtes Einkommen	4.488,24	4.641,60	4.743,72	4.871,76	4.988,64	5.108,40
Einkommensteuergrenze für nicht-selbstständiges Einkommen	12.000,-	12.000,-	12.000,-	12.000,-	11.000,-	11.000,-
Einkommensteuergrenze für gemischtes Einkommen	12.000,-	12.000,-	12.000,-	12.000,-	11.000,-	11.000,-
Einkommensteuergrenze für selbstständiges Einkommen	11.000,-	11.000,-	11.000,-	11.000,-	11.000,-	11.000,-
Umsatzsteuergrenze Meldung Abführen ab	30.000,-	30.000,-	30.000,-	30.000,-	30.000,-	30.000,-

ACHTUNG:

Die Versicherungsgrenzen (GSVG) beziehen sich auf den Gewinn (=Einnahmen-Ausgaben) plus Hinzurechnungen (=im Wesentlichen vorgeschriebene Sozialversicherungsbeiträge).

Die Einkommensteuergrenzen beziehen sich auf den Gewinn (=Einnahmen-Ausgaben).

Die Umsatzsteuergrenzen beziehen sich auf den Umsatz (=Bruttoeinnahmen).

2. VERTRAGSGESTALTUNG

2.1. Allgemeines nach dem ABGB

Im österreichischen Recht geht die Bewertung von Vertragstypen nicht von der formalen Bezeichnung aus, sondern vom faktischen Inhalt des Vertragswerkes. Das heißt, es gilt nicht die Vertragsform, die auf dem Vertrag steht, sondern » der wahre wirtschaftliche Gehalt«.

Unabhängig davon, wie das Vertragswerk benannt wird, entscheidet der faktische Inhalt (§ 539a ASVG), ob ein Werkvertrag (»neue« Selbstständigkeit), ein freier Dienstvertrag oder ein arbeitsrechtliches Dienstverhältnis vorliegt.

Die privatrechtliche Vertragsgestaltung ist in der Regel formfrei, es gibt jedoch einige Ausnahmen, zB im Mietrechtsgesetz (MRG). Wichtig ist eine übereinstimmende Willenserklärung, die sowohl schriftlich, mündlich oder konkludent (dh mit Setzen einer schlüssigen Handlung) passieren kann (siehe ABGB, §§ 859ff).

Dies gilt für freie Dienstverträge und Werkverträge, allerdings nicht für echte Dienstverträge. Letztere unterliegen dem Angestelltengesetz (AngG) sowie dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), die bestimmte Inhalte vorschreiben.

2.2. Der freie Dienstvertrag

Die Grundlage für den freien Dienstvertrag findet sich in § 1151 ABGB: »Wenn sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet, so entsteht ein Dienstvertrag.« Es handelt sich hiermit um ein Dauerschuldverhältnis, dh um ein zeitliches Verpflichtungsverhältnis, das auf beschränkte oder unbeschränkte Zeit eingegangen wird. Die beiden VertragspartnerInnen heißen Auftragnehmer/in und Auftraggeber/in. Ein freier Dienstvertrag liegt vor, wenn eine Verpflichtung zur Leistung eines Dienstes ohne persönliche Abhängigkeit und mit Möglichkeit der Vertretung besteht.

Was ist der Unterschied zur Anstellung (=echter Dienstvertrag)?

Bei der Abgrenzung zum echten Dienstvertrag ist vor allem die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit des/der freien Dienstnehmers/Dienstnehmerin zu prüfen. Die persönliche Abhängigkeit wird durch die Bindung an Arbeitsort, Arbeitszeit und durch Weisungsgebundenheit und Organisationseingebundenheit bestimmt. Die wirtschaftliche Abhängigkeit wird durch die Anzahl der AuftraggeberInnen, die Vertretungsbefugnis und die Zurverfügungstellung von Betriebsmitteln bestimmt. Der/die freie/r Dienstnehmer/in ist nicht in die betriebliche Organisation eingebunden und unterliegt nicht dem Weisungsrecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin.

Was ist der Unterschied zum Werkvertrag?

Ein bestimmtes Werk oder ein bestimmter Erfolg wird nicht geschuldet. Wesentlich ist, dass ein freier Dienstvertrag erst dann vorliegt, wenn der/die freie Dienstnehmer/in die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringt und mit den Betriebsmitteln des/der Auftraggebers/Auftraggeberin arbeitet.

Welche Gesetze gelten?

Es gilt das Allgemein Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB). Darüber hinaus ist im ABGB § 1164a festgelegt, dass der/die Auftraggeber/in verpflichtet ist, einen Dienstzettel auszustellen. Es gilt das ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz), und seit 1.1.2008 auch das AIVG (Arbeitslosenversicherungsgesetz) - jedoch nicht das Arbeitsrecht. Freie Dienstverhältnisse unterliegen keinem Kollektivvertrag, für sie gelten weder Arbeitszeitgesetz noch Kündigungsschutz. Seit dem 1.1. 2008 gibt es für Freie DienstnehmerInnen eine gesetzliche Interessenvertretung durch die Arbeiterkammer für ArbeiterInnen und Angestellten (AK).

Die mit 1.1.2008 in Kraft getretene Einbeziehung in die Abfertigung neu von Freien DienstnehmerInnen gilt nicht nur für neue Dienstverträge, sondern für alle zum 1.1.2008 bestehenden. Der Beitrag dafür wird vom Dienstgeber getragen und beträgt 1,53%.

2.3. Der Werkvertrag

Die Grundlage für den Werkvertrag findet sich in § 1151 ABGB: »Wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt, so entsteht ein Werkvertrag«. Die beiden VertragspartnerInnen heißen Werkvertragsnehmer/in (Werkunternehmer/in) und Auftraggeber/in (Werkbesteller/in).

Beim Werkvertrag (= »neue« Selbstständige) handelt es sich um die Verpflichtung zur Herstellung eines Werkes bzw Erbringung einer Dienstleistung gegen Entgelt. Da das Ergebnis geschuldet wird, liegt kein Dauerschuldverhältnis, sondern ein Zielschuldverhältnis vor. Das Erfolgsrisiko liegt bei der/der Auftragnehmer/in, diese/r hat jedoch keine persönliche Arbeitspflicht (Vertretung möglich). Der/Die Auftragnehmer/Auftragnehmerin benutzt eigene Betriebsmittel.

Der/Die Werkunternehmer/in unterliegt keiner persönlichen Arbeitspflicht. Er/Sie hat somit die Möglichkeit des Einsatzes von GehilfInnen und Substituten. Bedient sich der/die Werkunternehmer/in eigener ArbeitnehmerInnen oder SubunternehmerInnen, haftet er/sie dem/der Werkbesteller/in gegenüber wie für seine/ihre eigene Tätigkeit (§ 1313a ABGB).

Eine Haftung gegenüber Dritten besteht nur, wenn der/die Werkunternehmer/in untüchtige GehilfInnen eingesetzt hat, oder sich der Gefährlichkeit des Einsatzes von GehilfInnen und Sachen bewusst war (§ 1315 ABGB).

Der/Die Werkunternehmer/in führt die Arbeit nach eigenem Plan und mit eigenen Mitteln durch. Es besteht keine persönliche Abhängigkeit, dh es fehlt jegliche Einordnung in das fremde Unternehmen.

Welche Gesetze gelten?

Es gilt das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz (GSVG). Für die Vertragsgestaltung gilt das Allgemein Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), das Arbeitsrecht findet keine Anwendung. Es besteht keine gesetzliche Interessenvertretung wie etwa die Wirtschaftskammer für Selbstständige (WKÖ).

Beim Werkvertrag gelten die Bestimmungen der Gewährleistung, der Haftung und des Schadenersatzes. Weiters müssen WerkvertragsnehmerInnen darauf achten, das Werk rechtzeitig abzuliefern, ansonsten tritt Verzug ein.

Auch für WerkvertragsnehmerInnen gibt es seit 1.1.2008 eine Neuerung- sie sind seither ebenfalls in die sogenannte »Abfertigung Neu« verpflichtend miteinbezogen. Durch das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) soll auch für Gewerbetreibende und Neue Selbstständige eine verbesserte Altersvorsorge gewährleistet werden. Der Beitrag ist gleich hoch wie für ArbeitnehmerInnen (1,53%).

Was ist der Unterschied zu dem/der Unternehmer/in mit Gewerbeschein?

Eine vertragsrechtliche Abgrenzung zwischen Werkvertrag und einer unternehmerischen Tätigkeit im engeren Sinn ist im Gewerberecht (Gewerbeschein, etc) und in den Bestimmungen über die gesetzliche Interessenvertretung (Zugehörigkeit zu einer Kammer der Selbstständigen, zB Wirtschaftskammer) relativ klargezogen.

§ 1 Abs. 2 der Gewerbeordnung (GewO):

Eine Tätigkeit wird gewerbsmäßig ausgeübt, wenn sie selbstständig, regelmäßig und in der Absicht betrieben wird, einen Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil zu erzielen, gleichgültig für welche Zwecke dieser bestimmt ist; hierbei macht es keinen Unterschied, ob der durch die Tätigkeit beabsichtigte Ertrag oder sonstige wirtschaftliche Vorteil im Zusammenhang mit einer in den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Tätigkeit oder im Zusammenhang mit einer nicht diesem Bundesgesetz unterliegenden Tätigkeit erzielt werden soll.

Ob eine Tätigkeit nun gewerbescheinpflichtig ist oder nicht, kann man bei der zuständigen Wirtschaftskammer erfragen. Man unterscheidet zwischen freien und reglementierten Gewerben.

3. SOZIALVERSICHERUNG

3.1. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

3.1.1. Echte DienstnehmerInnen

ArbeitnehmerInnen haben einen echten Dienstvertrag und sind dadurch vollversichert (Unfallversicherung, Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung). Der/Die Dienstgeber/in ist verpflichtet die Sozialversicherungsbeiträge des/der Dienstnehmers/Dienstnehmerin einzubehalten. Dies kann von der/dem Arbeitnehmer/in am Lohn- oder Gehaltszettel überprüft werden. ArbeitgeberInnen- sowie ArbeitnehmerInnenbeiträge werden von dem/der Arbeitgeber/in direkt an die zuständige Gebietskrankenkasse überwiesen.

Die Beitragssätze für den/die Angestellte/n betragen 18,12% (inkl. AK-Umlage und Wohnbauförderung), für den/die Arbeitgeber/in 23,01% (inkl. BV-Beitrag) des Bruttogehaltes. Diese Beitragspflicht besteht ab der Geringfügigkeitsgrenze (2017: EUR 425,70) im Monat und bis zur Höchstbeitragsgrundlage (2017: EUR 4.980,-/Monat).

Sondersituation: Geringfügig beschäftigte echte DienstnehmerInnen

Beträgt das monatliche Entgelt unter EUR 425,70 (Stand 2017) liegt eine geringfügige Beschäftigung vor. Dabei besteht keine Sozialversicherungspflicht, ausgenommen eine Teilversicherung in der Unfallversicherung, die zur Gänze von dem/der Dienstgeber/in zu leisten ist. Wollen bzw brauchen geringfügig Beschäftigte aber dennoch eine Kranken- und Pensionsversicherung, können sie sich um EUR 60,09 (Stand 2017) im Monat selbst versichern. Diese Möglichkeit nach §19a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) wird als »opting in« bezeichnet. Ein Antragsformular dafür erhalten Sie bei der zuständigen Gebietskrankenkasse oder im Internet. Ein »opting in« in der Arbeitslosenversicherung ist nicht möglich.

Ab 2017 entfällt die tägliche Geringfügigkeitsgrenze. Wenn Sie kein ganzes Monat angestellt sind, wird die Geringfügigkeitsgrenze anteilig berechnet.

3.1.2. Freie DienstnehmerInnen

Wann sind freie DienstnehmerInnen sozialversichert?

Freie DienstnehmerInnen unterliegen ab der Geringfügigkeitsgrenze (2017: EUR 425,70) der Sozialversicherungspflicht und sind dadurch kranken-, unfall- und pensionsversichert, seit 1.1.2008 ebenfalls arbeitslosenversichert. Zudem erhalten sie seit 1.1.2008 Krankengeld ab dem 4. Tag von der Gebietskrankenkasse.

Ab welchem Zeitpunkt sind freie DienstnehmerInnen sozialversichert?

Der/die Dienstgeber/in ist verpflichtet, den/die freie/n Dienstnehmer/in sofort mit Beginn der Tätigkeit beider zuständigen Gebietskrankenkasse anzumelden und die Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Die Meldepflicht besteht auch dann, wenn man unter EUR 425,70 (Stand 2017) verdient. Das bedeutet, dass jedes Einkommen an die Sozialversicherung zu melden ist.

Wird der/die Auftraggeber/in zu einer Nachzahlung in der Sozialversicherung verpflichtet, muss er/sie die gesamten Beiträge zahlen und darf dem/der freie/n Dienstnehmer/in die Sozialversicherung nicht in Rechnung stellen.

Wie wird die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge von freien DienstnehmerInnen errechnet?

Zur Ermittlung der Beitragsgrundlage wird das monatliche Entgelt herangezogen. Wenn kein monatliches Entgelt vereinbart ist, wird das gesamte bezahlte Entgelt durch die Anzahl der Monate, die der Vertrag läuft, dividiert. Das Honorar wird also auf die Dauer der Pflichtversicherung umgelegt, wenn dieses nicht monatlich gebührt.

Welche Beitragssätze gelten für freie DienstnehmerInnen?

Kommen freie DienstnehmerInnen mit ihrem Bruttoentgelt über die Geringfügigkeitsgrenze, sind sie nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) pflichtversichert. Dann gelten folgende Beitragssätze: 22,51% (inkl. BV-Beitrag) für den/die Auftraggeber/in, 17,62% für den/die freie/n Dienstnehmer/in (inkl. Arbeiterkammerumlage).

Freie DienstnehmerInnen erhalten den gleichen Versicherungsschutz in der Pensions- und Unfallversicherung wie unselbständig Beschäftigte. In der Krankenversicherung besteht Anspruch auf Sachleistungen (Krankenbehandlung, Medikamente,...) und Geldleistungen (Wochenhilfe, Krankengeld ab dem 4. Tag).

Wann endet die Sozialversicherung von freien DienstnehmerInnen?

Die Pflichtversicherung endet mit dem Ende der Beschäftigung. Der/Die Dienstgeber/in ist verpflichtet die Abmeldung vorzunehmen, und den/die freie/n Dienstnehmer/in davon in Kenntnis zu setzen.

Welche Ausnahmen aus der Pflichtversicherung gibt es?

Gewerbetreibende, die ihre Tätigkeit im Rahmen einer Gewerbeberechtigung ausüben, fallen nicht in die Pflichtversicherung nach Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), sondern die Einkünfte werden dem Gewerbebetrieb zugerechnet.

Sind freie DienstnehmerInnen arbeitslosenversichert?

Die Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung wird seit dem 1.1.2008 wie bei Arbeiter/innen und Angestellten geregelt, sowohl was Anspruchsvoraussetzungen als auch Beitragsatz betrifft. Dh Dienstnehmer/innen und Dienstgeber/innen zahlen jeweils 3% des Bruttoeinkommens und somit insgesamt 6% in die Arbeitslosenversicherung ein. Für einen Erstantrag müssen 52 Wochen innerhalb von 2 Jahren, in die Arbeitslosenversicherung einbezahlt werden, bzw. 28 Wochen innerhalb der letzten 12 Monate für folgende Ansprüche. Für Arbeitnehmer/innen unter 25 Jahren gilt, dass sie bereits nach 26 Wochen innerhalb von 12 Monaten einen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung haben.

Für Arbeitnehmer/innen heißt das aber nicht, dass sie vom AMS in einen freien Dienstvertrag verweisbar sind. Dies gilt nicht als zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG gilt. Daher dürfen für die/den Erwerbsarbeitslose/n auch keine Sanktionen entstehen, wenn ein freies Dienstverhältnis nicht angenommen wird.

Welche Leistungen erhalten freie DienstnehmerInnen?

Krankengeld erhalten Freie Dienstnehmer/innen ab dem 4. Tag von der jeweiligen Gebietskrankenkasse. Das Krankengeld wird bis zu 26 Wochen gewährt und beträgt ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit 50% der Bemessungsgrundlage* und ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit 60% der Bemessungsgrundlage. Der Krankenversicherungsbeitrag erhöht sich dadurch um insgesamt 0,55% auf 7,65%, der Beitrag wird zwischen DienstnehmerIn (+0,27%) und Dienstgeber aufgeteilt (+0,28%).

* Seit 1. September 2010 werden für die Berechnung des Krankengeldes die letzten 3 Monate herangezogen, wie bei unselbstständig Beschäftigten.

Seit 1.1. 2008 erhalten freie Dienstnehmerinnen ebenfalls wie Angestellte Wochengeld, dessen Höhe sich nach dem Nettobezug der letzten 13 Wochen richtet. Das Wochengeld wird acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bis acht Wochen nach der Geburt ausbezahlt.

Sondersituation: Geringfügig beschäftigte freie DienstnehmerInnen

Beträgt das monatliche Entgelt unter EUR 425,70 (Stand 2017) liegt eine geringfügige Beschäftigung vor. Dabei besteht keine Sozialversicherungspflicht, ausgenommen eine Teilversicherung in der Unfallversicherung, die zur Gänze von dem/der Dienstgeber/in zu leisten ist. Wollen bzw brauchen geringfügig Beschäftigte aber dennoch eine Kranken- und Pensionsversicherung, können sich diese um EUR 60,09 (Stand 2017) im Monat selbst versichern. Diese Möglichkeit nach §19a Allgemeinem Sozialversicherungsgesetz (ASVG) wird als »opting in« bezeichnet. Ein Antragsformular dafür erhalten Sie bei der zuständigen Gebietskrankenkasse oder im Internet. Ein »opting in« in der Arbeitslosenversicherung ist nicht möglich.

3.1.3. Praktika

An dieser Stelle liegt der Schwerpunkt zum Thema Praktika auf den Arbeits- und Vertragsrechtlichen Bedingungen unter denen sogenannte „Praktika“ absolviert werden.

Die GPA-djp Jugend bietet eine umfassende Broschüre "Ferienjob, Praktikum & Co" in der weitere wesentliche Aspekte zum Thema Praktika, angefangen von der richtigen Bewerbung, über arbeitsrechtliche Basisinformationen, bis zum Fall der Vorenthaltung des Gehalts behandelt werden (www.jugend.gpa-djp.at). Weiters können Sie auch die website: www.watchlist-praktikum.at, für Informationen rund ums Praktikum nutzen und Ihren Praktikumsvertrag dort prüfen zu lassen.

Einleitung

In den letzten Jahren ist es zu einem rasanten Anstieg von Praktika gekommen, der leider auch einen gewissen Wildwuchs mit sich gebracht hat. So ist vieles rechtlich gesehen kein Praktikum, auch wenn es als solches betitelt wird. **„Das Praktikum“, als eigene Beschäftigungsform, gibt es im österreichischen Arbeitsrecht nicht. „Das Praktikum“ unterteilt sich ausschließlich in Pflichtpraktika, Volontariate und Befristete Dienstverhältnisse.**

Da sich aber viele die „Praktika“ anbieten dieser Tatsache nicht bewusst sind und auch ArbeitgeberInnen, die sich dessen bewusst wären allerdings trotzdem nicht die arbeitsrechtlich vorgeschriebenen Rahmenbedingungen einhalten, ist es zu einem Rechtdurchsetzungsproblem in diesem Bereich gekommen.

Immer wieder erleben wir dass sogenannte „PraktikantInnen“ ohne Bezahlung und sozialer Absicherung zu regulärer Arbeit herangezogen werden und ganze Stellen aus Kostenersparnisgründen durch wechselnde „DauerpraktikantInnen“ ersetzt werden. Hierfür waren Pflichtpraktika jedoch nie gedacht, ebenso wenig Volontariate.

Reguläre Arbeit sollte von regulär angestellten ArbeitnehmerInnen mit allen dementsprechenden Rechten und Pflichten, sowie der dazugehörigen sozialen Absicherung durchgeführt werden. Alles andere ist eine arbeitsrechtliche Umgehung, oder schlicht Ausbeutung von jungen Erwachsenen die in der Phase des Berufseinstiegs am Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen, oder eine bestimmte Branche anstreben in der die Nachfrage sehr hoch ist und es nur schwer gelingt unbefristetes ordentliches Dienstverhältnis zu finden.

Die GPA-djp Jugend ist der kompetente Ansprechpartner für SchülerInnen und Studierende. Für andere AbsolventInnen von Praktika (z.B. HochschulabsolventInnen und Fachkräfte in Ausbildung) steht die IG FLEX mit Rat und Tat zur Seite. Gemeinsam informieren wir darüber, was „PraktikantInnen“ tatsächlich zusteht, für welche Tätigkeiten sie am Arbeitsplatz herangezogen werden können, was eine arbeitsrechtliche Umgehung ist und eigentlich ein Angestelltenverhältnis sein sollte. Wenn es notwendig ist, bieten wir hierfür auch vollen Rechtsschutz um unabgegoltene Ansprüche durchzusetzen.

Ziel soll es auch sein „PraktikantInnen“ ihre Rechte und Pflichten im Pflichtpraktikum, Praktikum oder Volontariat bewusst zu machen, damit diese selbstbewusster gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin auftreten können.

Pflichtpraktika im Rahmen der Schule oder Hochschule

Das Pflichtpraktikum ist das eigentliche Praktikum. Dieses sollte eine Mischung aus Ausbildung und Arbeit darstellen, bei dem die Ausbildung aber klar im Vordergrund stehen sollte um Praxiserfahrung zu sammeln und das theoretisch erlernte in der Praxis auszuprobieren.

Das Pflichtpraktikum muss im Lehr- oder Studienplan der Praktikantin/ des Praktikanten vgeschrieben sein.

Es soll die Möglichkeit bieten Eindrücke aus der Arbeitswelt und theoretisch erlerntes in der Praxis auszuprobieren. Leider kommt es hier aber auch immer wieder zu Problemen. Als Pflichtpraktikant oder Pflichtpraktikantin ist man in einer schwierigen Situation, zum Einen weil viele sich wünschen im Praktikumsbetrieb später auch eine unbefristete Anstellung zu erhalten, zum Anderen weil das Praktikum nicht einfach beendet werden kann, da es ja von der Ausbildungsstätte verlangt wird. Praktikumszeiten müssen absolviert werden, um die Schule oder das Studium positiv abschließen zu können. Das sollte aber trotzdem nicht heißen, dass sich PraktikantInnen alles gefallen lassen müssen.

Grundsätzlich gelten die Bestimmungen im Arbeitsrecht, im Jugendschutz und bei der Sicherheit am Arbeitsplatz auch für PflichtpraktikantInnen. Der Unterschied zwischen einem befristeten Dienstverhältnis und einem Pflichtpraktikum liegt in der Bezahlung und der Form der Beendigung. Befristete dienstverhältnisse enden automatisch durch Zeitablauf, Pflichtpraktika nicht unbedingt. Die Einstufungen in den Kollektivverträgen der einzelnen Branchen fallen sehr unterschiedlich aus. Oft gibt es auch gar keine genauen Definitionen, aber prinzipiell gilt: Es gibt auf jeden Fall eine vertragliche Regelung über die Bezahlung im Praktikum, egal ob es sich um eine freie Vereinbarung oder um eine Regelung aufgrund verpflichtender Vorschriften handelt. Und so ist es gerade für das Pflichtpraktikum wichtig, sich gut darauf vorzubereiten.

Die Broschüre Ferienjob, Praktikum & Co, der GPA-djp Jugend enthält hierfür die wichtigsten Tipps und Tricks, die das Leben als Pflichtpraktikantin oder Pflichtpraktikant erleichtern können (www.jugend.gpa-djp.at).

Der Praktikumsvertrag

Der Praktikumsvertrag muss zeitlich befristet sein und sollte ein Ausbildungsziel enthalten das mit dem der Schule, oder des Studiums zusammenpasst, ansonsten kann es auch zu Anrechnungsschwierigkeiten an der Hochschule kommen.

Ein Mustervertrag wie der ideale Praktikumsvertrag aussehen sollte findet sich hier:

www.watchlist-praktikum.at

Auf folgende Punkte muss dabei geachtet werden:

- Welcher Kollektivvertrag gilt?
- Einstufung als Arbeiter/Arbeiterin oder Angestellter/Angestellte?
- Gibt es eine eigene Regelung im Kollektivvertrag? Wenn nicht, was ist geregelt?

Sollte etwas unklar sein oder sollten Fragen bestehen, stehen wir hier gerne helfend zur Seite.

Sonderfall Werkvertrag

Ein Pflichtpraktikum bei dem der Ausbildungscharakter im Vordergrund stehen soll, sollte keines Falls mit einem Werkvertrag absolviert werden, da Werkverträge per Definition jede Art von „Praktikum“ ausschließen. Wie der Name schon sagt, wird in einem Werkvertrag vereinbart ein abgeschlossenes Werk zu erbringen, dies setzt auch voraus, dass die nötigen Fähigkeiten dafür bereits vorhanden sind und nichts mehr erlernt werden muss.

Arbeitszeitaufzeichnungen

Genauere Aufzeichnungen über die Arbeitszeit und Tätigkeit sollten immer geführt werden. Sollte das Praktikum zu gering, oder gar nicht entlohnt worden sein, oder wenn es zu anderen Schwierigkeiten kommen sollte, dienen die Aufzeichnungen als wichtiger Beweis für die Rechtsdurchsetzung.

Nach Abschluss des Pflichtpraktikums

Nach Abschluss des Praktikums muss eine schriftliche Bestätigung über die erfolgreiche Absolvierung des Praktikums erfolgen und es sollten die Lohn- oder Gehaltsabrechnung überprüft werden.

Wurden allfällige Überstunden ausbezahlt? Wurden die nicht verbrauchten Urlaubstage in Geld abgegolten? Wurde ein Dienstzeugnis ausgestellt und den Lohn-/Gehaltszettel ordnungsgemäß ausgegeben?

Wenn die vertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht die war die tatsächlich ausgeführt wurde und das Praktikum nicht den vereinbarten Ausbildungscharakter hatte oder wenn etwas nicht rechtens verlaufen ist, sowie weitere Fragen bestehen, dann stehen wir auch hier selbstverständlich zur Verfügung. Wir überprüfen die Abrechnung und fordern fehlende Beträge nach.

Volontariate

Das Volontariat dient dazu dass Jugendliche und/oder junge Erwachsene erstmals Erfahrungen und Kenntnisse in der Arbeitswelt sammeln können. Im Unterschied zum Pflichtpraktikum besteht allerdings kein Arbeitsverhältnis. **Als Volontär oder Volontärin ist man an keine Arbeitszeiten gebunden, der Betriebsinhaber/ die Betriebsinhaberin hat kein Weisungsrecht und der Volontär oder die Volontärin ist nicht in den Betrieb eingegliedert.** Es besteht somit einerseits keine Arbeitsverpflichtung, andererseits aber auch kein Rechtsanspruch auf Entgelt. In manchen Betrieben wird allerdings ein Taschengeld bezahlt.

Während es beim Pflichtpraktikum um die Ausbildung (und ums Geldverdienen) geht, ist das Volontariat vor allem zum „Schnuppern“ da.

Freiwillige Praktika/befristete Dienstverhältnisse

Ein freiwillig absolviertes Praktikum ist ein normales, u.U. befristetes Dienstverhältnis, das bedeutet, dass diese „PraktikantInnen“ genauso wie FerialjobberInnen reguläre ArbeitnehmerInnen sind und ihnen die üblichen ArbeitnehmerInnenrechte zustehen. Arbeitsrechtliche Bestimmungen, wie z.B. Arbeitszeitgesetz und Kollektivvertrag, sind auf solche Beschäftigungsverhältnisse anzuwenden. Man ist dem/der ArbeitgeberIn keineswegs schutzlos ausgeliefert.

Gerade hier gilt: Ist man nicht ordentlich informiert, nutzen das viele ArbeitgeberInnen aus um weniger Geld auszubezahlen als sie müssten und oder um sich Sozialversicherungsabgaben zu ersparen.

Der Vertrag

Arbeitsverträge müssen in Österreich nicht unbedingt schriftlich abgeschlossen werden, es reicht auch mündlich oder konkludent (das heißt soviel wie schlüssig). Obwohl „der Vertrag“ nicht schriftlich geschlossen werden muss, sollte immer auf einen schriftlichen Vertrag gedrängt werden. Damit kann im Zweifelsfall auf die vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin unterschriebene Vereinbarung hingewiesen werden. Es besteht aber jedenfalls das Recht auf einen Dienstzettel, der die wesentlichen Inhalte des Dienstvertrages enthält.

Werden Arbeitsverträge in schriftlicher Form abgeschlossen, so sind diese zumeist von Arbeitgeber oder Arbeitgeberin vorbereitet und werden dem/der ArbeitnehmerIn zur Unterschrift vorgelegt. Aus diesem Grund ist es unbedingt notwendig, den Vertrag vor der Unterzeichnung genau durchzulesen. Gibt es Unklarheiten über die Bedeutung einzelner Regelungen ist es klug sich Bedenkzeit zu erbeten, um sich gegebenenfalls bei uns erkundigen zu können.

Im Arbeitsvertrag kann nur vereinbart werden, was durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht zwingend vorgeschrieben ist und für ArbeitnehmerInnen vorteilhafter und günstiger ist (Günstigkeitsprinzip).

Im Vertrag muss die Dauer des freiwilligen „Praktikums“ geregelt sein, damit wird ein befristetes Dienstverhältnis eingegangen. **Der wesentliche Unterschied zwischen einem zeitlich befristeten Dienstverhältnis und einem unbefristeten Dienstverhältnis ist, dass beim befristeten Dienstverhältnis grundsätzlich nicht gekündigt werden kann, sondern dieses durch Ablauf der vereinbarten Zeit endet.**

So ein Dienstverhältnis kann nur vorzeitig beendet werden, wenn:

- eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart worden ist.
- ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn damit einverstanden sind (einvernehmliche Lösung).
- der/die ArbeitnehmerIn sich etwas zu Schulden kommen lassen hat (Entlassung) oder
- der/die ArbeitgeberIn sich etwas zu Schulden kommen lassen hat (Austritt).
- der/die ArbeitnehmerIn einen Entlassungsgrund setzt.
- der/die ArbeitgeberIn dem Angestellten einen Grund zum berechtigten vorzeitigen Austritt gibt.

Vor - bzw. nach der Beendigung des Dienstverhältnisses ist es ratsam sich ausführlich zu informieren. Wir sind gerne dazu bereit Rechtsauskunft zu geben und bei der Entscheidung welche Vorgangsweise am günstigsten ist behilflich zu sein.

Ein Mustervertrag der Arbeiterkammer findet sich unter www.ferienjob.or.at.

Um sicher zu sein, dass der ArbeitnehmerInnenbegriff auch wirklich anwendbar ist, können für einen Selbst auch folgende Fragen gestellt werden:

Wenn sie mit „ja“ beantwortet werden können, gilt man als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer:

- Besteht, bzw. bestand am Arbeitsplatz Weisungsgebundenheit?
- Besteht, bzw. bestand eine Verpflichtung zur Anwesenheit während einer geregelten Arbeitszeit?
- Besteht, bzw. bestand eine persönliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung?
- Besteht, bzw. bestand Eingebundenheit in den Organisationsablauf des Betriebes?

Die Entlohnung

Für die Bezahlung gilt zumindest der jeweilige Kollektivvertragslohn/-gehalt. Bei Fehlen einer derartigen Grundlage ist ein Entgelt zu vereinbaren, dass ortsüblich für diese Tätigkeit bezahlt wird.

Sonderzahlungen und Urlaubsentschädigungen

Sonderzahlungen, besser bekannt unter „Urlaubs- und Weihnachtsgeld“ oder unter „13. und 14. Gehalt“, die im Kollektivvertrag vereinbart sind, stehen allen ArbeitnehmerInnen zu, die diesem Kollektivvertrag unterliegen. Also im Regelfall auch den sogenannten freiwilligen „PraktikantInnen“, da diese allerdings nur zeitlich befristet im Betrieb arbeiten besteht nur ein Anspruch auf den aliquoten Teil entsprechend der Beschäftigungsdauer. Auch für den Urlaub, der nicht konsumiert wurde, aber trotzdem anteilmäßig erworben wurde, steht freiwilligen „PraktikantInnen“ eine Entschädigung zu.

Eine Auflistung was bezüglich Kollektivvertrag gilt, findet sich hier: www.kollektivvertrag.at

Der Dienstzettel

Der Dienstzettel ist eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichsten Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses. Er dient bei Ungereimtheiten nach der Beendigung des Ferienjobs zur Beweissicherung und muss dir jedenfalls ausgehändigt werden.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.

Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
6. gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits- (Einsatz)orte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts- oder Lohns, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, und
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
13. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/ 1972, unterliegen, Name und Anschrift der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse.

3.2. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG)

3.2.1. »Neue« Selbstständige – WerkvertragsnehmerInnen ohne Gewerbeschein

Ab 1.1.1998 wurden (fast) alle selbstständig Erwerbstätigen auch ohne Gewerbeschein in das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz (GSVG) einbezogen. Davor waren nur Gewerbetreibende mit aufrechtem Gewerbeschein nach dem GSVG versichert.

Folgende Personen sind ebenfalls über die gewerbliche Sozialversicherung pflichtversichert: Selbstständigerwerbstätige Personen, die auf Grund einer betrieblichen Tätigkeit Einkünfte aus selbstständiger Arbeit oder einem Gewerbebetrieb im Sinne des Einkommensteuergesetzes (EStG) erzielen.

Daher sind Werkvertragsnehmer/-innen ohne Gewerbeschein, die so genannten »neuen« Selbstständigen, nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) pflichtversichert.

Folgende Berufsgruppen unterliegen der Pflichtversicherung: zB freie PsychotherapeutInnen, PsychologInnen, DolmetscherInnen, ÜbersetzerInnen, selbstständige WissenschaftlerInnen, Vortragende, freie JournalistInnen oder FotografInnen, freiberufliche GrafikerInnen oder WebdesignerInnen, weiters Gewerbetreibende ohne Gewerbeschein. Das heißt nicht, dass jede/r, der/die einen der oben angeführten Berufe ausübt, »neue/r« Selbstständige/r ist. Wenn allerdings eine der oben angeführten Tätigkeiten nicht im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses oder freien Dienstvertrages ausgeübt wird, dann liegen Werkverträge und somit Selbstständigkeit im Sinne GSVG vor.

Wann sind »Neue« Selbstständige sozialversichert?

Werkvertragsnehmer/innen unterliegen mit der Überschreitung einer Versicherungsgrenze der Pflichtversicherung. Dabei sind folgende Versicherungsgrenzen zu beachten: **Personen, deren Einkünfte ausschließlich aus Tätigkeiten als »neue/r« Selbstständige/r stammen, sind pflichtversichert, wenn ihre Beitragsgrundlage, den Betrag von EUR 5.108,40 jährlich übersteigt.**

Ab welchem Zeitpunkt sind »Neue« Selbstständige sozialversichert?

Für die Auftraggeber/innen der »neuen« Selbstständigen gibt es keine Beitragspflicht und keine Meldepflicht zur Sozialversicherung. Das bedeutet »neue« Selbstständige sind selbst dafür verantwortlich, sich bei der Gewerblichen Sozialversicherungsanstalt (SVA) zu melden. Wenn Sozialversicherungsbeiträge nicht rechtzeitig bezahlt werden, kann es zu entsprechenden Nachzahlungen kommen. Zur Nachzahlung kommen zusätzlich noch Verzugszinsen dazu. **Für rückständige Beiträge werden für das Jahr 2017 Verzugszinsen in der Höhe von 3,38% in Rechnung gestellt.**

Bei einer erstmaligen Anmeldung zur Sozialversicherung nach dem GSVG, werden die Beiträge nach der Mindestbeitragsgrundlage ermittelt. Im Zuge der Einkommensteuererklärung kommt es zu einer Nachbemessung und zu höheren Zahlungen, falls das steuerliche Einkommen höher als die Mindestbeitragsgrundlage ist. In den Folgejahren kommt es zu vierteljährlichen Vorschreibungen der Sozialversicherungsbeiträge. Seit 2016 sind auch monatliche Vorschreibungen der Sozialversicherungsbeiträge möglich.

Wie wird die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge für »Neue« Selbstständige errechnet?

Personen, die bereits andere Einkünfte bzw eine Pension beziehen (egal, ob sie auf Grund dieser Einkünfte der Pflichtversicherung unterliegen, einem Versorgungssystem angehören oder versicherungsfrei sind) sind pflichtversichert, wenn die Beitragsgrundlage aus Einkünften aus dieser Tätigkeit den **Betrag von EUR 5.108,40 (=12fache monatliche Geringfügigkeitsgrenze nach dem ASVG, Stand 2017)** jährlich übersteigt. Die Beitragsgrundlage errechnet sich wie folgt: steuerpflichtiges Einkommen plus Hinzurechnungen abzüglich Minderungen (gemäß § 25, Abs. 2 GSVG). Dabei handelt es sich vor allem um vorgeschriebene Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge. Ist die Beitragsgrundlage geringer als die entsprechende Versicherungsgrenze besteht keine Sozialversicherungspflicht. Übt ein/e Gewerbescheininhaber/in eine Erwerbstätigkeit im Sinne dieser »neuen« selbstständigen Tätigkeit aus, besteht keine Versicherungsgrenze, da sie automatisch pflichtversichert sind.

In diesem Fall werden die Einkünfte aus der selbstständigen Erwerbstätigkeit und die Beitragsgrundlage aus der gewerblichen Tätigkeit addiert, und alle damit verbundenen Konsequenzen gelten (Beitragssatz sowie Mindestbeitragsgrundlage für Gewerbetreibende). Für die Vollziehung dieser Pflichtversicherung ist die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) zuständig.

Welche Beitragssätze gelten für »Neue« Selbstständige?

Wenn »neue« Selbstständige mit Ihren Einkünften die Versicherungsgrenze überschreiten, sind sie nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) pflichtversichert. Dann müssen sie folgende Beitragssätze leisten: Pensionsversicherung 18,50%, Krankenversicherung 7,65% (Stand 2017). Die **Unfallversicherungsbeiträge** sind unabhängig vom Einkommen und betragen im **Monat EUR 9,33 bzw pro Jahr EUR 111,30 (Stand 2017)**. Die Beiträge werden vierteljährlich vorgeschrieben.

Seit dem Jahr 2004 stellen die Krankenkassen allen Versicherten und sonst anspruchsberechtigten und mitversicherten Personen die E-Card zu. Die E-Card ersetzt ab ihrer Zusendung bei dem/der Versicherten den Krankenschein.

Seit 2008 sind Werkvertragsnehmer/innen auch verpflichtend in die »Abfertigung Neu« miteinbezogen. Der Beitrag ist gleich hoch wie für Arbeitnehmer/innen (1,53%).

3.2.2. GewerbescheinnehmerInnen

Ab welchem Zeitpunkt sind GewerbescheinnehmerInnen sozialversichert?

Die Pflichtversicherung in der Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung beginnt mit dem Tag, an dem die Voraussetzungen eingetreten sind, zB mit dem Tag der Gewerbeanmeldung oder Konzessionerteilung, des Eintrittes in eine OHG/OEG, der Bestellung zu dem/der Komplementär/in einer KG/KEG oder zum/zur geschäftsführenden GmbH-Gesellschafter/in.

Übt ein/e Gewerbescheinnehmer/in eine Erwerbstätigkeit im Sinne dieser »neuen« selbstständigen Tätigkeitsaus, besteht keine Versicherungsgrenze. In diesem Fall werden die Einkünfte aus der selbstständigen Erwerbstätigkeit und die Beitragsgrundlage aus der gewerblichen Tätigkeit addiert, und alle verbundenen Konsequenzen gelten (Beitragssatz sowie Mindestbeitragsgrundlage für Gewerbetreibende).

Für die Vollziehung dieser Pflichtversicherung ist die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft(SVA) zuständig.

Wie wird die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge von GewerbescheinnehmerInnen errechnet?

Die Beitragsgrundlage für die Sozialversicherung ist das steuerpflichtige Einkommen plus Hinzurechnungen abzüglich Minderungen (gemäß § 25, Abs. 2 GSVG). Dabei handelt es sich z.B. um vorgeschriebene Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge. Es gilt, dass vorläufige Beiträge von der Mindestbeitragsgrundlage zu entrichten sind. Diese beträgt für die Pensionsversicherung EUR 723,52, für die Krankenversicherung EUR 425,70 und werden auf Basis des tatsächlich erzielten Einkommens berichtigt. Es kommt daher zu Nachzahlungen oder Guthaben von Beiträgen.

Welche Beitragssätze gelten für GewerbescheinnehmerInnen?

Für GewerbescheinnehmerInnen gelten folgende Beitragssätze: Pensionsversicherung 18,50%, Krankenversicherung 7,65%.

Die Unfallversicherungsbeiträge sind unabhängig vom Einkommen und betragen im Monat EUR 9,33 bzw. pro Jahr EUR 111,30 (Stand 2017). Die Beiträge werden vierteljährlich vorgeschrieben.

Seit dem Jahr 2004 stellen die Krankenkassen allen Versicherten und sonst anspruchsberechtigten und mitversicherten Personen die E-Card zu. Die E-Card ersetzt ab ihrer Zusendung bei dem/der Versicherten den Krankenschein.

Seit 2008 sind Gewerbescheinnehmer/innen auch verpflichtend in die »Abfertigung Neu« miteinbezogen. Der Beitrag ist gleich hoch wie für Arbeitnehmer/innen (1,53%).

Fixe Sozialversicherungskosten für JungunternehmerInnen

JungunternehmerInnen und NeugründerInnen werden entlastet. In den ersten zwei bis drei Jahren der selbstständigen Erwerbstätigkeit zahlen sie für ihren Krankenversicherungsschutz nur den Mindestbeitrag (EUR 32,57 im Monat), ebenso bei der Pensionsversicherung (EUR 78,75 im Monat). In den ersten zwei bis drei Jahren kommt es zu keiner Nachbemessung. Dadurch werden die Sozialversicherungsbeiträge fix kalkulierbar, was besonders in der Startphase enorm wichtig ist. Nähere Informationen auf der WKO-Homepage unter Unternehmensgründer.

TIPP: Für den Zeitraum danach empfiehlt es sich Rücklagen zu bilden.

3.2.3. Änderungen für KünstlerInnen ab 1.1. 2011

Durch die Änderungen im KünstlerInnen-Sozialversicherungsstrukturgesetz (KSVSG), die seit 1.1.2011 gelten, kam es zu einigen Neuerungen: Eine grundsätzliche Verbesserung der sozialen Lage von Kunstschaffenden in Österreich brachte diese Novelle nicht. Aber es beinhaltet die Einrichtung eines Servicezentrums für Sozialversicherungsangelegenheiten für KünstlerInnen in der SVA. Hier können Fragen zur sozialen Absicherung bzgl. Pension, Krankengeld, Wochengeld, etc. geklärt werden.

Seit 1. Jänner 2011 können selbstständig tätige KünstlerInnen ihre Tätigkeit ruhend melden, wenn und solange sie diese Tätigkeit tatsächlich nicht ausüben. Das Ruhen ist beim Künstler-Sozialversicherungsfonds zu melden und führt von der Meldung des Ruhens bis zur Wiederaufnahme der Tätigkeit zur Ausnahme von der GSVG-Pflichtversicherung. Während dieser Zeit ist der Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe möglich, sofern die Voraussetzungen für diese Leistungen vorliegen. Die Anträge dazu müssen nach wie vor beim AMS eingebracht werden.

Überschreiten Selbstständige nicht den Betrag von EUR 5.108,40 (Geringfügigkeitsgrenze x 12), können Sie bei der SVA ein Opting-In (nähere Infos dazu bekommen Sie bei der SVA) beantragen und sich günstig versichern lassen.

3.2.4. Arbeitslosenversicherung für WerkvertragsnehmerInnen und GewerbescheinnehmerInnen

Wann werden WerkvertragsnehmerInnen und GewerbescheinnehmerInnen in die Arbeitslosenversicherung einbezogen? Vor 1.1.2009 waren WerkvertragsnehmerInnen und GewerbescheinnehmerInnen nur gegen Arbeitslosigkeit versichert, wenn sie, durch eine ihrer Selbstständigkeit vorangegangenen unselbstständigen Tätigkeit, Ansprüche erworben hatten. Ab 1.1.2009 gilt, dass selbstständig Tätige sowohl aus einer unselbstständigen Tätigkeit erworbene Ansprüche geltend machen, als auch freiwillig Arbeitslosenversicherungsbeiträge einzahlen können. Wenn freiwillig in die Arbeitslosenversicherung einbezahlt wird und bereits Ansprüche aus einer früheren unselbstständigen Tätigkeit bestehen, wirkt sich das auf Höhe und Dauer der Bezüge aus.

Wird das Arbeitslosengeld zum ersten Mal in Anspruch genommen, müssen in den letzten 24 Monaten vor Geltendmachung (= Rahmenfrist) insgesamt mindestens 52 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen. Danach genügen für weitere Inanspruchnahmen des Arbeitslosengeldes 28 Wochen Arbeitslosenversicherung innerhalb der letzten 12 Monate. Für Personen unter 25 gibt es günstigere Sonderregelungen.

Wie lange bleiben Ansprüche aus einer unselbstständigen Tätigkeit aufrecht? (Rahmenfristerstreckung)

Hier sind drei Fälle zu unterscheiden:

- Wurde die selbstständige Tätigkeit vor dem 1.1.2009 aufgenommen, bleiben die Ansprüche unbefristet für die Dauer der selbstständigen Beschäftigung aufrecht. (Unbefristete Rahmenfristerstreckung)
- Wurde die selbstständige Tätigkeit nach dem 1.1.2009 aufgenommen und liegen davor mindestens fünf Jahre unselbstständige Beschäftigung (mit Arbeitslosenversicherungsbeiträgen), bleiben die Ansprüche ebenfalls unbefristet aufrecht. (Unbefristete Rahmenfristerstreckung)
- Wurde die selbstständige Tätigkeit nach dem 1.1.2009 aufgenommen und davor liegen weniger als fünf Jahre unselbstständiger Beschäftigung, bleiben erworbene Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung nur fünf Jahre lang aufrecht.

Für eine weitere Versicherung kann in die freiwillige Arbeitslosenversicherung optiert werden. Es müssen dann die entsprechenden Beiträge einbezahlt werden.

Bis wann muss eine Entscheidung für oder gegen eine freiwillige Arbeitslosenversicherung getroffen werden?

Personen, die eine selbstständige Tätigkeit ab 1. Jänner 2009 oder später beginnen, können den Eintritt innerhalb von 6 Monaten ab Verständigung über den Beginn der Pflichtversicherung in der GSVG Pensionsversicherung erklären.

Wird der Eintritt innerhalb von 3 Monaten ab Verständigung erklärt, beginnt die Arbeitslosenversicherung gleichzeitig mit der Pensionsversicherung. Bei späterer Eintrittserklärung beginnt die Versicherung mit dem auf den Eintritt folgenden Monat.

Der Eintritt in die Arbeitslosenversicherung muss schriftlich erklärt werden!

Wird der Eintritt in die Arbeitslosenversicherung nicht rechtzeitig erklärt, besteht erst nach 8 Jahren wieder die Möglichkeit, der Arbeitslosenversicherung beizutreten.

Wann endet die freiwillige Arbeitslosenversicherung?

Die freiwillige Arbeitslosenversicherung endet grundsätzlich mit der GSVG Pensionsversicherung. Im Übrigen ist man an die Entscheidung für den Eintritt in die Arbeitslosenversicherung jeweils 8 Jahre lang gebunden. Ein Austritt ist also erstmals 8 Jahre nach Beginn der Arbeitslosenversicherung möglich.

Was kostet die freiwillige Arbeitslosenversicherung?

Es besteht die Wahl zwischen drei fixen monatlichen Beitragsgrundlagen (ein Viertel, die Hälfte oder drei Viertel der GSVG-Höchstbeitragsgrundlage). Die Beitragsgrundlage muss bei Eintritt in die Arbeitslosenversicherung gewählt werden und gilt für den gesamten Zeitraum der Arbeitslosenversicherung. Eine Änderung der Beitragsgrundlage bei laufender Arbeitslosenversicherung ist derzeit nicht vorgesehen. Der Beitragssatz beträgt sechs Prozent.

Je nach gewählter Beitragsgrundlage sind daher pro Monat folgende Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu bezahlen (Werte 2017):

tägliches Arbeitslosengeld (in Euro)	Monatsbeitrag (in Euro)
23,36	87,15
37,42	174,30
51,74	261,45

Die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft nimmt die Anträge auf Arbeitslosenversicherung entgegen. Ein etwaiger Antrag auf Arbeitslosengeld ist beim AMS zu stellen.

3.3. Sozialversicherung in der Übersicht

	Echte/r Dienstnehmer/in	Freie/r Dienstnehmer/in	Werkvertrags- nehmer/in
Gesetzliche Grundlagen	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG)
Voraussetzungen	Dienstvertrag Dienstzettel lt. ABGB	freier Dienstvertrag Dienstzettel lt. ABGB	Werkvertrag
Gesetzliche Rechtsansprüche	Pflichtversicherung nach dem ASVG	Pflichtversicherung nach dem ASVG	Pflichtversicherung nach dem GSVG, Ausnahme: Tätigkeit unterliegt §4 Abs 4 ASVG (freier Dienstvertrag, zB KonsulentInnenverträge)
Private/r Auftraggeber/ in möglich?	Nein	Nein	Ja
Meldepflicht - Anmeldung	unverzüglich durch den/die Arbeitgeber/in	unverzüglich durch den/die Auftraggeber/in	nach Aufnahme der Tätigkeit binnen einem Monat oder mit Erlangen einer berufsrechtlichen Berechtigung
Meldepflicht - Abmeldung	innerhalb von 7 Tagen durch den/die Arbeitgeber/in	innerhalb von 7 Tagen durch den/die Auftraggeber/in	nach Aufgabe der Tätigkeit binnen einem Monat oder mit Erlöschen einer berufsrechtlichen Berechtigung
Meldepflicht - Zuständigkeit	Gebietskrankenkasse (GKK), in Abhängigkeit des Beschäftigungsortes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin (§30 Abs 1 ASVG)	Gebietskrankenkasse (GKK), in Abhängigkeit des Beschäftigungsortes des/der Auftragnehmers/Auftragnehmerin (§30 Abs 1 ASVG)	Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA)
Beitragsgrundlage	Bruttogehalt	Honorar exklusive Barauslagenersatz und exklusive Umsatzsteuer	Steuerlicher Gewinn plus Hinzurechnungen abzüglich Minderungen
Mindestbeitragsgrundlage	EUR 425,70 monatlich (Stand 2017)	EUR 425,70 monatlich (Stand 2017)	EUR 5.108,40 jährlich (Stand 2017)
Höchstbeitragsgrundlage	EUR 4.980,- (x12) Basis Bruttogehalt	EUR 4.980,- (x12) Basis Honorar wenn Sonderzahlungen vereinbart wurden EUR 5.810,- wenn keine SZ vereinbart wurden	EUR 5.810,- (x12) Basis steuerlicher Gewinn

	Echte/r Dienstnehmer/in	Freie/r Dienstnehmer/in	Werkvertrags- nehmer/in
Beitragssätze	18,12% Dienstnehmer/in inkl. AK-Umlage und Wohnbauförderung 23,01% Dienstgeber/in inkl. BV-Beitrag 41,13% gesamt	17,62,% freie/r Dienst- nehmer/in inkl. AK- Umlage 22,51% Dienstgeber/in inkl. BV-Beitrag 40,13% gesamt	18,50% Pensionsver- sicherung, 7,65% Krankenversicherung plus Unfallversicherung EUR 111,30 jährlich bzw. EUR 9,33 monat- lich (Stand 2017)
Fälligkeit der Sozialver- sicherung	mit der monatlichen Gehaltsabrechnung (wird vom Dienstgeber einbehalten)	Ende des Anspruchs- monats + 15 Tage, Unfallversicherung + pauschalierter Dienst- geberInnenbeitrag zu Jahresende + 15 Tage	mit der vierteljährlichen Beitragsvorschreibung
Zahlungspflicht	Arbeitgeber/in	Auftraggeber/in	Auftragnehmer/in
Versicherungsschutz	bis EUR 425,70 (Stand 2017) im Monat nur Unfallversicherung (=1,4% für Arbeitgeber/ in), darüber Pensionsver- sicherung, Krankenver- sicherung und Arbeits- losenversicherung	bis EUR 425,70 (Stand 2017) im Monat nur Un- fallversicherung (=1,4% für Auftraggeber/in, darüber Pensionsver- sicherung, Krankenver- sicherung (Krankengeld ab dem 4. Tag) und Arbeitslosenversicherung	Pensionsversicherung, Unfallversicherung und Krankenversicherung (Selbstbehalte)

4. MEHRERE ARBEIT- BZW AUFTRAGGEBERINNEN

Durch die Vielfalt an verschiedenen Verträgen kommt es oftmals dazu, dass ArbeitnehmerInnen in unterschiedlichen Dienstverhältnissen arbeiten. Dabei ist Vorsicht sowohl bei der Sozialversicherung als auch bei der Steuer geboten. Grundsätzlich sind alle Kombinationen möglich. So kann ein/e Arbeitnehmer/in (echtes Dienstverhältnis) gleichzeitig Auftragnehmer/in (freier Dienstvertrag, Werkvertrag) sein.

Arbeiten AuftragnehmerInnen für mehrere DienstgeberInnen/AuftraggeberInnen hängt die Versicherungspflicht von mehreren Faktoren ab. Echte und freie Dienstverhältnisse werden, da sie im gleichen Gesetz (ASVG) geregelt sind, zusammengerechnet. Zwischen Werkverträgen und echten bzw. freien Dienstverhältnissen sind zwei unterschiedliche Sozialversicherungsträger (Gebietskrankenkasse und Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft) zuständig. Die einzelnen Beitragsvorschriften in der jeweiligen Kassa werden zusammengerechnet und ergeben die gemeinsame Beitragsgrundlage für selbst- und unselbstständige Einkünfte.

4.1. Ein versicherungspflichtiges echtes Dienstverhältnis und geringfügige echte oder freie Dienstverhältnisse

In diesem Fall sind ArbeitnehmerInnen durch das versicherungspflichtige echte Dienstverhältnis voll versichert, sie erhalten aber von der Gebietskrankenkasse eine Vorschriftung über höhere Zahlungen, da ihre geringfügigen Dienstverhältnisse ihre Beitragsberechnungsgrundlage erhöhen. Die Abrechnung erfolgt im Nachhinein und ist pauschaliert, die Beiträge sind 14,12% für Angestellte und ArbeiterInnen des Bruttoentgeltes. Die DienstgeberInnen der geringfügigen Verträge zahlen nur Unfallversicherung für die ArbeitnehmerInnen.

***Beispiel:** Petra H. ist alleinerziehende Mutter, wochentags arbeitet sie in einem Versicherungsunternehmen im Sekretariat. Am Samstagvormittag arbeitet sie als geringfügig Beschäftigte in einer Bäckerei, während ihre Freundin auf ihre Tochter schaut. Die EUR 200,-, die sie monatlich dazuverdient, sind laut ASVG versicherungspflichtig. Sie erhält im Folgejahr eine Vorschriftung, die Beiträge wirken sich pensionserhöhend aus. Natürlich muss Petra H. auch ihr zusätzliches Einkommen versteuern, wenn Sie insgesamt über der Einkommensteuergrenze verdient.*

4.2. Ein versicherungspflichtiges freies Dienstverhältnis und geringfügige echte oder freie Dienstverhältnisse

ArbeitnehmerInnen sind durch ihr versicherungspflichtiges freies Dienstverhältnis im Fall von Krankheit, Unfall, Pension und gegen Arbeitslosigkeit versichert. Sie erhalten von der Krankenkasse eine Vorschriftung über höhere Zahlungen, da ihre geringfügigen Dienstverhältnisse ihre Beitragsberechnungsgrundlage erhöhen. Die Abrechnung erfolgt im Nachhinein und ist pauschaliert, die Beiträge sind 14,12% für Angestellte und ArbeiterInnen des Bruttoentgeltes. Die DienstgeberInnen der geringfügigen Verträge zahlen nur Unfallversicherung für Sie.

Beispiel: Christine F. ist alleinerziehende Mutter, wochentags arbeitet sie 20 Stunden als Vortragende an einer Sprachschule. Am Samstag arbeitet sie als geringfügig Beschäftigte in einem Möbelfachgeschäft. Die EUR 310,-, die sie monatlich dazuverdient, sind laut ASVG versicherungspflichtig. Sie erhält im Folgejahr eine Vorschreibung, die Beiträge wirken sich pensionserhöhend aus. Natürlich muss Christine F. auch ihr zusätzliches Einkommen versteuern, wenn die beiden Einkommen zusammen die Einkommensteuergrenze übersteigen.

4.3. Mehrere geringfügige echte oder freie Dienstverhältnisse

Wenn ArbeitnehmerInnen mit ihren Dienstverhältnissen insgesamt unter der Geringfügigkeitsgrenze bleiben, dann gelten alle Bestimmungen so, als hätten sie nur eine geringfügige Beschäftigung. Kommen sie mit dem Entgelt ihrer geringfügigen Beschäftigungen insgesamt über die EUR 425,70 (Stand 2017) pro Monat, so fallen sie in die Pflichtversicherung (Krankheit, Unfall, Pension) und erhalten von der Krankenkasse eine Vorschreibung über Ihre Beiträge. Die Abrechnung erfolgt im Nachhinein und ist pauschaliert, die Beiträge sind 14,12% des Bruttoentgelts für Angestellte und ArbeiterInnen. Die Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen der geringfügigen Verträge zahlen nur Unfallversicherung für sie..

Beispiel: Carlos A. ist in einer Schule als Hausarbeiter tätig, dabei verdient er EUR 300,-. Sein Vertragsverhältnis ist eine geringfügige Beschäftigung auf Arbeiterbasis. Für eine Messebaufirma hilft er regelmäßig von Februar bis Juni und von September bis November Messestände aufbauen. Meist verdient er damit EUR 300,- monatlich. Dadurch wird er laut ASVG versicherungspflichtig. Nachdem er das »opting in« in Anspruch nimmt, ist er gegen Krankheit versichert, und erwirbt auch noch Pensionsmonate. Er erhält im Folgejahr eine Vorschreibung, wobei ihm die Differenz zwischen den Pauschalbeiträgen und den bereits geleisteten Beiträgen vorgeschrieben wird.

4.4. Echte oder freie Dienstverhältnisse und ein oder mehrere Werkverträge

Zwischen Werkverträgen und echten bzw. freien Dienstverhältnissen wird in der Sozialversicherung aufgerechnet. Insgesamt gilt die Höchstbeitragsgrundlage für den/die Versicherungsnehmer/in. Bei einer Kombination von mehreren Vertragsverhältnissen erfolgt die Beurteilung der Pflichtversicherungen nach unterschiedlichen Gesetzen (ASVG und GSVG). Eine Differenzbeitragsvorschreibung auf die Höchstbeitragsgrundlage (2017: EUR 5.810,-) im zweiten Versicherungssystem kann beantragt werden.

Bei Überschreiten der Höchstbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung gibt es zwei Möglichkeiten:

1. Die Beiträge können rückerstattet werden. Dies bedarf eines Antrages an die Pensionsversicherung oder
2. die Beiträge können der Höherversicherung zufließen. Damit erhöhen sich später die Pensionsleistungen.

In der Unfallversicherung besteht in beiden Sozialversicherungsgesetzen eine Versicherungspflicht.

In der Krankenversicherung gibt es die Möglichkeit einer Differenzbeitragsvorschreibung, und somit im zweiten Versicherungssystem nur mehr bis zur Höchstbemessungsgrundlage Beiträge zu bezahlen, oder im Nachhinein eine Rückerstattung der Beiträge zu beantragen. Die Beiträge, die für Einkommen über der Höchstbemes-

sungsgrundlage verrechnet wurden, werden von der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft (SVA) in der Höhe von 4% rückerstattet. Voraussetzung dafür ist eine Arbeits- und Entgeltbestätigung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin, sowie ein Antrag der bis spätestens zum Ablauf des dem Beitragsjahr drittfolgenden Kalenderjahres gestellt wird. Dieser Antrag kann auch im Vorhinein gestellt werden.

Beispiel: *Barbara G. arbeitet als freie Dienstnehmerin in einer Medienbeobachtungsfirma, sie hat dort eine Führungsfunktion inne und verdient EUR 3.000,- im Monat. Nebenbei ist sie in einem Gender Mainstreaming Projekt als »neue« Selbständige tätig. Ihr Honorar beträgt EUR 1.200,- im Monat. Nachdem sie sowohl nach dem ASVG als auch nach dem GSVG in die Versicherungspflicht fällt, hat sie die Möglichkeit eine Differenzvorschreibung zu beantragen. Somit zahlt sie ihre Beiträge nach dem GSVG von den EUR 1.200,- im Monat. In der Unfallversicherung zahlt die Medienbeobachtungsfirma 1,4% Unfallversicherungsbeitrag, für ihre selbstständige Tätigkeit bezahlt sie EUR 111,30 im Jahr, EUR 9,33 im Monat Unfallversicherungsbeitrag. In der Krankenversicherung stellt Barbara G. einen Antrag auf Rückerstattung der Beiträge. Die Pensionsbeiträge belässt sie so, um später einmal eine höhere Alterspension zu erhalten.*

4.5. Gewerbliche selbstständige Tätigkeit und ein oder mehrere Werkverträge

Da beide Vertragsverhältnisse dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz zugerechnet werden, erfolgt hier keine gesonderte Behandlung. Die beiden unterschiedlichen Tätigkeiten werden der im Rahmen der »alten« Selbstständigkeit behandelt, und erhöhen so die Beitragsgrundlage.

Beispiel: *Herr Franz E. hat einen Gewerbeschein für Energieberatung, er arbeitet mit Bauunternehmen zusammen, die Einfamilienhäuser errichten. Dabei erreicht er im Jahr einen steuerlichen Gewinn von EUR 25.000,-. Heuer hält er erstmals an der Fachhochschule für BauingenieurInnen eine Lehrveranstaltung ab. Er schließt mit der Fachhochschule einen Werkvertrag ab. Dabei erhält er im Jahr ein Honorar von EUR 15.000,-. Die Versicherungsgrenzen für den Werkvertrag spielen für ihn keine Rolle, da diese seiner gewerblichen Tätigkeit zugerechnet werden, und bei der Nachbemessung seine Beitragsgrundlage erhöhen.*

4.6. Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe und freie Dienstverträge bzw Werkverträge

Beim Bezug von Arbeitslosengeld bzw. Notstandsbeihilfe darf monatlich bis zur Geringfügigkeitsgrenze EUR 425,70 (Stand 2017) dazu verdient werden, ohne dass der Anspruch verloren geht. Bei freien DienstnehmerInnen ist dies das Bruttohonorar und darf nicht die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Bei WerkvertragsnehmerInnen gilt, dass der steuerliche Gewinn die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen darf und die Geringfügigkeitsgrenze nicht um mehr als 11% des Umsatzes überschritten werden darf.

***Beispiel:** Andrea Sch. ist schon seit längerer Zeit arbeitslos. Obwohl sie gut ausgebildet ist, scheint ihr kleiner Sohn doch als Hindernis für potentielle ArbeitgeberInnen. Nun hat sie ein Angebot als Sprachlehrerin zu arbeiten. Da sie nur einmal die Woche einen Kurs abhalten kann, bleibt sie mit EUR 280,00 unter der Geringfügigkeitsgrenze. Ihr Arbeitslosenbezug ist nicht gefährdet.*

4.7. Pensionsbezüge und freie Dienstverträge bzw Werkverträge

Beim Bezug von Pensionen kommt es auf die Art der Pensionszahlung an. BezieherInnen von normalen Alterspensionen können unbeschränkt dazu verdienen. Für den Zuverdienst gilt bei freien Dienstverträgen die Geringfügigkeitsgrenze von EUR 425,70 (Stand 2017), bei Einkünften darüber müssen Beiträge zur Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung bezahlt werden.

Bei Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (Invaliditäts-, Berufsunfähigkeit- und Erwerbsunfähigkeitspension) gebührt die Pension nur als Teilpension, wenn ein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze vorliegt. Für DienstnehmerInnen, die schon in Pension sind, gilt, dass keine Beiträge für die Arbeitslosenversicherung eingehoben werden. Ansonsten gelten aber die anderen Bestimmungen: es werden Beiträge für die Pensionskassa abgezogen, wodurch sich auch der Pensionsbezug verändert, es gibt Krankengeld ab dem 4. Tag, es gilt der Insolvenzschutz und auch die Abfertigung neu: Unterschied ist hier, dass etwaige Ansprüche gleich ausgezahlt werden oder in eine Zusatzpension an eine Versicherung/Pensionskassa überwiesen werden können. Diese Bestimmungen gelten nur für Tätigkeiten über der Geringfügigkeitsgrenze.

***Beispiel:** Johann Sch. ist bereits in Alterspension, nebenbei arbeitet er als Portier in einer großen Einzelhandelsfirma. Er verdient dort EUR 250,- monatlich. Dieser Betrag bleibt sozialversicherungsfrei. Würde er allerdings die Stundenanzahl als Portier erhöhen, und zB EUR 500,- monatlich verdienen, so müsste er dafür Sozialversicherungsbeiträge zahlen.*

4.8. Schwangerschaft und freie Dienstverträge bzw. Werkverträge

Für GewerbescheinnehmerInnen und »Neue« Selbstständige gilt das Mutterschutzgesetz nicht.

Auf Freie Dienstnehmerinnen ist das Mutterschutzgesetz teilweise anzuwenden. Für Informationen rund ums Thema Mutterschutz bietet die GPA-djp Frauenabteilung aktuelle Broschüren zum Thema an (nähere Informationen unter: www.gpa-djp.at/frauen).

Freie Dienstnehmerinnen, die über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2017: EUR 425,70) verdienen und somit sozialversicherungspflichtig sind oder die über die Möglichkeit des »opting in« Sozialversicherungsbeiträge einzahlen, haben während der Schutzfrist von acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt, sowie am Tag der Geburt, einen Anspruch auf Wochengeld. Dieses wird seit 1.1.2008 analog zu Angestellten errechnet (Durchschnitt der letzten 13. Wochen).

Für geringfügig freie selbstversicherte Dienstnehmerinnen beträgt das Wochengeld pauschaliert EUR 8,98 pro Tag. (Stand 2017)

Werkvertragsnehmerinnen haben Anspruch auf Betriebsbeihilfe, wenn eine Pflichtversicherung in der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft (SVA) besteht. Wird die Betriebsbeihilfe nicht als Sachleistung erbracht, so gebührt Wochengeld in der Höhe von EUR 53,11/Tag (Stand: 2017).

***Beispiel:** Brigitte Ü. erwartet im Dezember ihr erstes Baby, sie arbeitet als freie Dienstnehmerin in einem Forschungsinstitut. Nachdem es ihr die ersten Monate in der Schwangerschaft nicht gut gegangen ist, hat sie ihren Arbeitgeber gebeten, die Arbeitsstunden pro Woche zu reduzieren. Somit ist sie in dieser Zeit nur geringfügig beschäftigt. Als Überbrückungshilfe für die Schutzfrist, in der sie nicht arbeiten wird, erhält sie Wochengeld in der Höhe von EUR 8,98 pro Tag. Wären die ersten Monate der Schwangerschaft problemlos gewesen, und Brigitte Ü. hätte weiterhin 35 Stunden die Woche arbeiten können, wäre ihr Wochengeld vom durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen errechnet worden.*

4.9. Kinderbetreuungsgeld und freie Dienstverträge bzw Werkverträge (mit und ohne Gewerbeschein)

Eltern, deren Kinder nach dem 1. Jänner 2002 geboren sind, haben Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld, unabhängig von einer ausgeübten Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes. Mehr Informationen finden Sie in der Broschüre Kind und Beruf der Bundesfrauenabteilung der GPA-djp.

Zu bestellen im GPA-djp-Servicecenter, Tel. 05 0301-301, eMail: service@gpa-djp.at oder digital unter: www.gpa-djp.at/frauen.

Das Kinderbetreuungsgeld ist bei der zuständigen Krankenkasse (Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft bzw Gebietskrankenkasse) zu beantragen. Dieser Antrag kann frühestens am Tag der Geburt gestellt werden, rückwirkend jedoch für maximal sechs Monate.

4.10. Studieren und freie Dienstverträge bzw Werkverträge

Grundsätzlich gelten für Studierende die gleichen Grenzen in der Sozialversicherung und bei der Einkommens- und Umsatzsteuer. Darüber hinaus haben Studierende auch auf die Einkommensgrenzen bei Familienbeihilfe und Studienbeihilfe zu achten, wenn sie diese Transferleistungen nicht verlieren möchten. Die Zuverdienstgrenze bei der Familienbeihilfe beträgt EUR 10.000,- im Jahr. Bei Überschreiten dieser Grenze ergeben sich auch andere steuerliche Konsequenzen für die Eltern der Studierenden, zB Mehrkindzuschlag, Alleinverdienerabsetzbetrag bzw Alleinerzieherabsetzbetrag fallen weg. Die Zuverdienstgrenzen bei der Studienbeihilfe betragen für selbstständige und unselbstständige Arbeit EUR 10.000,- (steuerpflichtiges Einkommen). Diese Jahres-Zuverdienstgrenze kann sich bei Unterhaltsleistung für ein eigenes Kind erhöhen. Anders als bei der Familienbeihilfe führt ein Überschreiten dieser Grenzen nicht zum Wegfall der Transferleistung, sondern nur zu einer Verminderung. Achtung: Bei der jährlichen Nachberechnung der Studienbeihilfe wird ua festgestellt, ob es zu einer Überschreitung der Zuverdienstgrenzen gekommen ist. Dies kann zu Rückforderungen oder Nachzahlungen führen.

Als Einkommen im Sinne des Studienförderungsgesetzes gelten neben den steuerpflichtigen Einkünften zB. auch Pensionen (auch Waisenpension), Renten oder Sozialtransfers wie Karenzgeld, Kinderbetreuungsgeld, Krankengeld, Arbeitslosengeld, Weiterbildungsgeld, Sozialhilfe, Notstandshilfe, Kindergeld und Sonderunterstützung nach dem Sonderunterstützungsgesetz.

4.11. Freie Dienstverträge und/oder Werkverträge und Arbeitslosigkeit

Damit freie DienstnehmerInnen oder WerkvertragsnehmerInnen Geld aus der Arbeitslosenversicherung (AIV) beziehen können, müssen sie zuvor einen Anspruch nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (§14 ALVG) erworben haben. Seit 1.1.2008 können Freie DienstnehmerInnen auch neue Ansprüche aus ihrem Freien Dienstvertrag erwerben. Seit 1.1.2009 können WerkvertragsnehmerInnen sich freiwillig gegen Arbeitslosigkeit versichern (siehe Kap. 3.2.4).

Die Anwartschaft entsteht bei einem arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis, das in einem Zeitraum von 24 Monaten 52 Wochen gedauert hat. Die verkürzte Anwartschaft, für Personen unter 25 Jahren, entsteht bei einem arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis, das 26 Wochen in einem Zeitraum von 12 Monaten gedauert hat.

Wenn bereits Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen wurden (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Kinderbetreuungsgeld, Weiterbildungsgeld), reicht die verkürzte Anwartschaft von 28 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis in 12 Monaten.

Die jeweilige Frist heißt Rahmenfrist. Diese Frist verlängert sich im Falle von Werkverträgen mit einer Pflichtversicherung nach dem gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) unendlich lang. Dies gilt für selbstständige Beschäftigungen, die nach dem 1.1.2009 begonnen wurden nur noch in eingeschränktem Ausmaß (siehe Kap. 3.2.4).

Haben freie DienstnehmerInnen Anspruch auf Leistungen aus der AIV?

Freie DienstnehmerInnen können seit 1.1.2008 Ansprüche aus ihrer Tätigkeit erwerben. Hier gelten die selben Regelungen wie bei Angestellten und ArbeiterInnen. Zusätzlich haben Freie DienstnehmerInnen alte Ansprüche auf Arbeitslosengeld bzw Notstandshilfe, wenn vorher ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis vorlag, das mindestens 52 Wochen innerhalb von 2 Jahren gedauert hat.

Dabei ist es egal, ob die Beschäftigung ununterbrochen gedauert hat, oder sich aus mehreren Arbeitsverhältnissen zusammensetzte. Der erworbene Anspruch bleibt drei Jahre lang erhalten.

Wie hoch sind die Beiträge zur AIV?

Grundsätzlich beträgt der Versichertenanteil zur Arbeitslosenversicherung 3% des Bruttoentgelts bzw. Honorars.

Für BezieherInnen niedriger Einkommen wurde der Versichertenanteil zur Arbeitslosenversicherung - abhängig von der Höhe der monatlichen Beitragsgrundlage - ab 1. Juli 2008 gesenkt bzw. entfällt zur Gänze. Die Höhe des Versichertenanteiles zur Arbeitslosenversicherung orientiert sich an folgender Einkommensstaffelung:

bis EUR 1.342,-	0%
über EUR 1.342,- bis EUR 1.464,-	1%
über EUR 1.464,- bis EUR 1.648,-	2%
über EUR 1.648,-	3%

Die Höhe des AV-Beitrages kann durchaus von Monat zu Monat variieren. Maßgeblich für den Entfall bzw. die Verminderung des Versichertenanteils zur AV ist immer das im Beitragszeitraum tatsächlich gebührende bzw. geleistete (Brutto-)Entgelt.

Eine Zusammenrechnung der monatlichen Beitragsgrundlagen aus mehreren Versicherungsverhältnissen erfolgt nicht. Dies bedeutet, dass jedes Versicherungsverhältnis hinsichtlich des Entfalls bzw. der Verringerung des AV-Beitrages einzeln zu behandeln ist.

Dies bedeutet auch, dass bei mehreren Dienstverhältnissen im gleichen Zeitraum, im Folgejahr Arbeitslosenversicherungsbeiträge von der Gebietskrankenkasse vorgeschrieben werden.

Haben WerkvertragsnehmerInnen Anspruch auf Leistungen aus der AIV?

WerkvertragsnehmerInnen haben dann Anspruch auf Arbeitslose bzw. Notstandshilfe, wenn vorher ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis vorlag, das mindestens 52 Wochen innerhalb von zwei Jahren gedauert hat. Dabei ist es egal, ob die Beschäftigung ununterbrochen gedauert hat, oder sich aus mehreren Arbeitsverhältnissen zusammensetzte.

WerkvertragsnehmerInnen erwerben neue Ansprüche nur, wenn sie Beiträge in die freiwillige Arbeitslosenversicherung entrichten (siehe Kap. 3.2.4).

5. EINKOMMENSTEUER

Die Grundlage für die Einkommensteuer bildet das Einkommensteuergesetz (EStG), bei unselbstständig Beschäftigten heißt diese Lohnsteuer.

5.1. Unselbstständige Arbeit

Steuerpflichtig ist man bei ausschließlich unselbstständigen Einkommen (= Beschäftigungsverhältnisse als Arbeiter/in, Angestellte/r oder Beamte/Beamtin) ab einer Höhe von EUR 11.000,- (Stand 2017) im Kalenderjahr. Für die Berechnung und Abfuhr der Lohnsteuer ist der/die Arbeitgeber/in zuständig.

5.2. Selbstständige Arbeit

Die Grundlage für die Einkommensteuer bildet das Einkommensteuergesetz. Genauere Regelungen dazu finden sich in den Einkommensteuerrichtlinien. Bei WerkvertragsnehmerInnen und freien DienstnehmerInnen wird von dem/der Auftraggeber/in keine Einkommensteuer einbehalten. Das Einkommen muss spätestens bis zum 30. April des Folgejahres von dem/der Auftragnehmer/in versteuert werden.

Seit 1. Jänner 2002 gibt es für AuftraggeberInnen, die freie DienstnehmerInnen beschäftigten, eine Mitteilungsverpflichtung an das Finanzamt über die ausbezahlten Honorare. Auch für bestimmte Gruppen von »neuen« Selbstständigen wurde diese Mitteilungsverpflichtung eingeführt. Eine Mitteilung an das Finanzamt kann nur dann unterbleiben, wenn das geleistete Entgelt den Betrag von EUR 900,- nicht überschreitet. Weiters darf das Entgelt für jede einzelne Leistung den Betrag von EUR 450,- nicht übersteigen.

Steuerrechtlich werden freie Dienstverträge, Werkverträge und Einkommen aus Tätigkeiten mit Gewerbeschein wie betriebliches Einkommen behandelt. Eine Einkommensteuererklärung muss ab einem steuerlichen Gewinn in der Höhe von EUR 11.000,- (Stand 2017) pro Kalenderjahr abgegeben werden. Diese wird als Beginn der Steuerpflicht bezeichnet. Die Einkommensteuererklärung ist in diesem Fall bis 30. April des Folgejahres abzugeben, per Internet mit Nutzung von finanz-online kann die Einkommensteuererklärung bis zum 30. Juni des Folgejahres erfolgen.

Aus steuerlicher Sicht spielt es keine Rolle,

- auf Basis welcher Vertragsart das Einkommen erzielt wurde. Werkverträge und freie Dienstverträge werden gleich behandelt.
 - ob für das Einkommen Sozialversicherungsbeiträge bezahlt wurden oder nicht.
-

Wie wird der Gewinn ermittelt?

Die Gewinnermittlung erfolgt meist im Rahmen einer Einnahmen-Ausgaben-Rechnung, denn nur der Beitrag, der dabei übrig bleibt, wird besteuert.

Bei der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung werden die Betriebseinnahmen den Betriebsausgaben gegenüber gestellt: hier gilt das Zufluss-Abfluss-Prinzip, d.h. es gelten nur jene Betriebseinnahmen, die bereits zugeflossen sind, und nur jene Betriebsausgaben, die bereits bezahlt wurden. Es zählt also nur der tatsächliche Geldfluss, aber nicht die Ausstellung einer Honorarnote oder einer Rechnung.

Die Differenz, die bei der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung übrig bleibt, stellt den steuerliche Gewinn dar: dieser ist steuerpflichtig.

Zur ordentlichen Buchführung sind Freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen nur dann verpflichtet, wenn der Umsatz in zwei aufeinander folgenden Jahren jeweils 700.000,- Euro übersteigt.

Was sind Betriebsausgaben?

Als Betriebsausgaben kommen alle Ausgaben in Frage, die in direktem Zusammenhang mit der Erzielung des selbständigen Einkommens stehen. Einige Beispiele dafür sind: Miete und Betriebskosten für Räumlichkeiten, Büromaterial, Fachliteratur, Computerausstattung, Internet- und Telefonkosten, Reisekosten, Geschäftsessen (50%), weitergegebene Honorare, Aus- und Fortbildungskosten etc. Aber auch Fahrtkosten (Auto, Fahrrad, Öffis) können abgesetzt werden.

Was ist die Pauschalierung der Betriebsausgaben (§ 17 EstG)?

Oft haben freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen nur geringe Betriebsausgaben, da sie mit den Betriebsmitteln der AuftraggeberInnen arbeiten. Diese Gruppen der selbstständig Tätigen haben die Möglichkeit Betriebsausgaben pauschal abzuschreiben. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Kosten tatsächlich entstanden sind oder nicht. Dadurch verringert sich der steuerpflichtige Gewinn. Die Kosten müssen nicht nachgewiesen werden.

Sollten die tatsächlichen Kosten im Laufe der selbstständigen Tätigkeit steigen, gibt es die Möglichkeit, jederzeit von der Ermittlung der Betriebsausgaben mittels der Pauschalierung auf die Gewinnermittlung im Rahmen der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung umzusteigen. Das werden selbstständig Tätige dann in Anspruch nehmen, wenn die tatsächlichen betrieblichen Ausgaben höher sind, als die Betriebsausgabenpauschale. Ein ständiger Wechsel zwischen den beiden Systemen ist allerdings nicht möglich, da nach einem Umstieg, in den nächsten fünf Jahren nicht wieder zur Gewinnermittlung durch Betriebsausgabenpauschalierung gewechselt werden kann.

Höhe der Betriebsausgabenpauschalierung

Die Höhe der Betriebsausgabenpauschalierung hängt von der Art der Tätigkeit ab, die erbracht wird.

- 12% generell für alle Einkünfte aus selbstständiger Arbeit und Einkünfte aus Gewerbebetrieben
 - 6% für freiberufliche oder gewerbliche Einkünfte aus einer kaufmännischen oder technischen Beratung, als Schriftsteller/in, Vortragende/r, Wissenschaftler/in, Unterrichtende/r und Erzieher/in.
-

Pauschalierte Betriebsausgaben dürfen den Betrag von höchstens EUR 13.200,- (bei 6%) bzw EUR 26.400,- (bei 12%) nicht übersteigen. Sind die tatsächlichen Betriebsausgaben (zB Miete für Büro, Telefon, Werbung, Büroausgaben, Reisekosten, etc) höher als die Pauschale, können selbstverständlich die tatsächlichen Kosten geltend gemacht werden. Hat der/die Steuerpflichtige keine Ausgaben gehabt, bietet sich für ihn/sie das Betriebsausgabenpauschale an.

Wie wird die Einkommensteuer berechnet?

Bei der Ermittlung der Einkommensteuer wird wie folgt vorgegangen:

Einnahmen

- Betriebsausgaben (pauschaliert oder tatsächlich zB Sozialversicherungsbeiträge)
-

= steuerlicher Gewinn

- Sonderausgaben
 - außergewöhnliche Belastungen
-

= steuerliches Einkommen

Wie hoch sind die Steuersätze?

Dieses steuerliche Einkommen wird im Jahr 2017 folgendermaßen besteuert

Einkommensstufe	Grenzsteuersatz
EUR 11.000,- und darunter	0%
EUR 11.000,- bis 18.000,-	25%
EUR 18.000,- bis 31.000,-	35%
EUR 31.000,- bis 60.000,-	42%
EUR 60.000,- bis 90.000,-	48%
EUR 90.000,- bis 1 Mio.	50%
über 1 Mio.	55% (befristet)

Das heißt, Einkommen bis EUR 11.000,- bleiben steuerfrei, die darüber liegenden Beträge werden mit den Grenzsteuersätzen besteuert. Daraus ergibt sich die Steuer vor Absetzbeträgen. Nach Abzug dieser Absetzbeträge errechnet sich die zu bezahlende Steuer.

Wird die Einkommensteuererklärung erstmals abgegeben, kommt es zu einer Vorschreibung der Einkommensteuer. Danach folgen vierteljährliche Vorauszahlungen an das Finanzamt.

Seit dem Jahr 2003 muss eine Beilage zur Einkommensteuererklärung mitgeschickt werden. Das Formular E1a ersetzt das Mitschicken einer eigenen Einnahmen-Ausgaben-Rechnung.

5.3. Gemischtes Einkommen

Bei selbstständigen (Werkverträge, freie Dienstverträge) und unselbstständigen (echte Dienstverträge) Einkommen muss ab EUR 730,- Gewinn aus selbstständiger Tätigkeit jährlich und ab einem Gesamteinkommen von über EUR 11.000,- (Stand 2017) eine Steuererklärung abgegeben werden. Dabei werden die Einkommen aus selbstständiger und unselbstständiger Arbeit innerhalb eines Jahres zusammen gerechnet. Die Einkommensteuererklärung ist in diesem Fall bis 30. April des Folgejahres abzugeben, per Internet mit Nutzung von finanz-online kann die Einkommensteuererklärung bis zum 30. Juni des Folgejahres erfolgen.

Selbstständig Tätige, die einen steuerlichen Gewinn aus einer Nebentätigkeit beziehen, der zwischen EUR 730,- und EUR 1.460,- liegt, unterliegen einer Einschleifregelung. Dabei ist nicht der gesamte Betrag steuerpflichtig, sondern nur der folgendermaßen errechnete Betrag: $(\text{Gewinn} - \text{EUR } 730,-) * 2$.

5.4. Überblick Einkommensteuer

	Freie/r Dienstnehmer/in und Werkvertragsnehmer/in
Einkommensteuerpflicht	Ja
Steuergrenze ausschließlich selbstständiges Einkommen	EUR 11.000,- (Stand 2017)
Einkommensteuererklärung	bis 30. April, mit finanz-online bis 30. Juni des Folgejahres

5.5. Gewinnfreibetrag

Ab dem Jahr 2010 kann für Gewinne ein Gewinnfreibetrag von 13% geltend gemacht werden. Dadurch vermindert sich der Gewinn um 13%. Von den ersten EUR 30.000,- des Gewinnes stehen automatisch immer 13% als Freibetrag zu. Dies sind maximal EUR 3.900,- pro Person, die steuermindernd berücksichtigt werden.

Darüber hinaus kann wenn der Gewinn EUR 30.000,- jährlich übersteigt, ebenfalls ein Freibetrag in der Höhe von 13% in Anspruch genommen werden. Allerdings ist diese Inanspruchnahme an die Anschaffung von Anlagevermögen gebunden.

Die Anlagegüter müssen bewegliche, abnutzbare Wirtschaftsgüter sein, die eine Nutzungsdauer von mehr als vier Jahren haben. Somit fällt die Computerausstattung nicht darunter, auch PKWs sind von dieser Regelung ausgenommen. Als Alternative bieten sich dazu begünstigte Wertpapiere an, die ebenfalls die Inanspruchnahme des Freibetrages rechtfertigen.

5.6. Steuerliche Vergünstigungen für Familien

Bereits im Jahr 2009 wurden die steuerlichen Vergünstigungen für Familien massiv ausgebaut. Als Kind im steuerlichen Sinn gelten Kinder, für die mehr als sechs Monate im Kalenderjahr Familienbeihilfe bezogen wird.

So wurde beispielsweise der Kinderabsetzbetrag erhöht. Die Erhöhung erfolgte von EUR 50,90 auf EUR 58,40 pro Kind und Monat. Der Kinderabsetzbetrag wird mit der Familienbeihilfe ausbezahlt.

Ebenfalls angepasst wurde der Unterhaltsabsetzbetrag, er beträgt pro Monat für das erste Kind EUR 29,20, für das zweite Kind EUR 43,80, für jedes weitere Kind EUR 58,40. Absetzbeträge vermindern die tatsächliche Steuerlast und vermindern die zu zahlende Steuer im vollen Ausmaß.

Pro Kind steht, ab 2016, Eltern ein Kinderfreibetrag in der Höhe von EUR 440,- jährlich zu, wenn dieser nur von einem/einer Steuerpflichtigen geltend gemacht wird. Machen beide steuerpflichtigen Elternteile den Kinderfreibetrag geltend, so steht ihnen pro Kalenderjahr und Person ein Kinderfreibetrag in der Höhe von EUR 300,- zu. Freibeträge vermindern die Steuerbemessungsgrundlage. Die Auswirkungen eines Freibetrages hängen daher vom Einkommen ab. Je höher das Einkommen, desto höher auch die Auswirkung auf die zu zahlende Steuer.

Kinderbetreuungskosten sind ebenfalls seit dem Jahr 2009 absetzbar. Voraussetzung ist hier, dass das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und die Betreuung in einer öffentlichen oder privaten Betreuungseinrichtung oder bei einer Tagesmutter erfolgt. Pro Kind sind bis zu EUR 2.300,- pro Jahr absetzbar.

Neu ist auch der steuerfreie Zuschuss für Kinderbetreuung. Zahlt der Dienstgeber einen Zuschuss für die Kinderbetreuung, dann steht einem für diesen Teil der Kosten kein Abzug als außerordentliche Belastung zu. Zuschüsse bis EUR 500,- jährlich pro Kind sind steuerfrei.

Weitere Informationen erhalten Sie in den Einkommenssteuerrichtlinien des BMF unter www.bmf.gv.at.

6. UMSATZSTEUER

6.1. Kleinunternehmerregelung

Einnahmen, die von freien DienstnehmerInnen oder WerkvertragsnehmerInnen erzielt werden, sind umsatzsteuerpflichtig. Allerdings kann von ihnen die Kleinunternehmerregelung in Anspruch genommen werden, wenn der jährliche Umsatz unter 30.000 Euro netto liegt. Das entspricht 36.000 Euro brutto inkl. 20% Umsatzsteuer. Unter Umsätze versteht man die Beträge, die auf den Honorarnoten ausgewiesen sind. Allfällige Ausgaben sind noch nicht abgezogen. Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit spielen bei der Frage, ob man über die 30.000 Euro-Grenze kommt, keine Rolle. Nur Einnahmen aus selbstständigen Tätigkeiten (freier Dienstvertrag, Werkvertrag) zählen.

Aber Achtung! KleinunternehmerInnen müssen keine Umsatzsteuer an das Finanzamt abführen; sie dürfen aber auch keine Vorsteuer abziehen, wenn sie eine Investition oder dergleichen tätigen. Außerdem dürfen sie auf ihren Honorarnoten keine Umsatzsteuer ausweisen! Tun sie es dennoch, müssen sie die Umsatzsteuer auf jeden Fall an das Finanzamt abführen. Und zwar auch dann, wenn der Umsatz unter der 30.000 Euro Grenze liegt.

Wenn die Umsätze doch 30.000 Euro pro Jahr übersteigen oder ein Regelbesteuerungsantrag gestellt wurde, muss die Umsatzsteuervoranmeldungen abgegeben werden. Es kann aber innerhalb von fünf Jahren einmalig die Grenze von 30.000 Euro um maximal 15% überschritten werden, ohne das Freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen aus der KleinunternehmerInnenregelung fallen.

6.2. Umsatzsteuer

	Freie/r Dienstnehmer/in und Werkvertragsnehmer/in
Umsatzsteuerpflicht	Ja
Regelbesteuerung	Antrag bei Umsätzen bis zu EUR 30.000,- möglich
Kleinunternehmerregelung	Ja, bei Umsätzen bis EUR 30.000,-

Da es nachteilig sein kann, keine Vorsteuer abziehen zu können, haben KleinunternehmerInnen das Recht, auf die Befreiung von der Umsatzsteuerpflicht zu verzichten. In diesem Fall muss dem Finanzamt schriftlich mitgeteilt werden, dass man der Regelbesteuerung unterliegen möchte. Der Verzicht auf die Umsatzsteuerbefreiung ist für fünf Jahre bindend, die Umsatzsteuer muss dann auf den Honorarnoten ausgewiesen sein und an das Finanzamt abgeführt werden.

Seit 1.01.2011 gibt es bei einem Jahresumsatz bis EUR 30.000,- keine Verpflichtung zur Abgabe der Umsatzsteuer mehr.

Außerdem erfolgt die Abgabe nun vierteljährlichen für UnternehmerInnen mit einem Vorjahresumsatz zwischen EUR 30.000 und EUR 100.000,-. Dies war bis jetzt nur UnternehmerInnen vorbehalten, die weniger als EUR 30.000,- Vorjahresumsätze erzielten. Im Gegenzug müssen alle Unterlagen ab 2011 ab einem Vorjahresumsatz von EUR 30.000,- elektronisch abgegeben werden, es sei denn die UnternehmerIn verfügt nicht über die dazu erforderlichen technischen Voraussetzungen.

7. REGISTRIERKASSENPF LICHT (SEIT 01.01.2016)

Unternehmer, die betriebliche Einkünfte erzielen, müssen ab einem Nett Jahresumsatz von 15.000 Euro je Betrieb, sofern die Barumsätze (inkl. Bankomatkartenzahlungen, Kreditkarten) 7.500 Euro netto je Betrieb im Jahr überschreiten, eine elektronische Registrierkasse verwenden.

Als Registrierkasse gelten elektronische Aufzeichnungssysteme, die zur Losungsermittlung und Dokumentation einzelner Bareinnahmen herangezogen werden. Neben einer tatsächlichen Registrierkasse sind daher auch andere Systeme zulässig, wenn sie die gesetzlichen Anforderungen erfüllen (auch Applikationen und Tabletanwendungen mit Kassenfunktion!).

Ab 1.04.2017 müssen diese Systeme mit einer technischen Sicherheitsausrüstung gegen Manipulation ausgestattet sein und Belege mit einer elektronischen Signatur versehen können.

Erleichterungen hinsichtlich der zeitlichen Erfassung von Bareinnahmen gibt es für „mobile Gruppen“. Darunter sind UnternehmerInnen zu verstehen, die auch Leistungen außerhalb der Betriebsstätte erbringen. Das sind z.B. FriseurInnen, Hebammen, MasseurInnen, SkilehrerInnen etc...

Weiters gibt es für bestimmte Unternehmungen Ausnahmen von der Registrierkassenpflicht wie z.B.:

- Buschenschanken (unter 30.000 Euro/Kalenderjahr)
- Umsätze in Alm, Schi-, Berg- und Schutzhütten (unter 30.000 Euro/Kalenderjahr)
- Umsätze einer „kleinen Kantine“ von gemeinnützigen Vereinen (unter 30.000 Euro/Kalenderjahr)
- Umsätze im Freien (Umsätze die nicht in Verbindung mit einer fest umschlossenen Räumlichkeit getätigt werden, bis 30.000 Euro im Kalenderjahr)
- Kleine Vereinsfeste (z.B Feuerwehrfest)
- Bestimmte Waren und Dienstleistungsautomaten
- Onlineshops im Hinblick auf die Registrierkassenpflicht (nicht aber Belegserteilungspflicht!)

Nähere und weiterführende Informationen gibt es seitens des Bundesministeriums für Finanzen unter: https://www.bmf.gv.at/top-themen/Informationen_zu_Registrierkassen.html

Sowie seitens der WKO unter: <http://wko.at/registrierkassen>

8. SCHUTZ BEI INSOLVENZ

Bislang waren Ansprüche freier DienstnehmerInnen im Falle einer Insolvenz (Konkurs, Ausgleich) des Dienstgebers nicht abgesichert, es bestand kein Anspruch auf Insolvenzausfallgeld. Auch das hat sich mit 1.1.2008 geändert - den IESG-Beitrag in der Höhe von 0,35% (Stand 2017) trägt der Dienstgeber.

Der Antrag auf Insolvenz-Entgelt ist schriftlich bei den zuständigen Geschäftsstellen des Insolvenz-Entgelt-Fonds GmbH einzubringen. Dies kann per Post, per Fax oder per eMail erfolgen.

Grundsätzlich gebührt Insolvenz-Entgelt nur für Nettoansprüche. Ferner sind Bruttoansprüche mit der zweifachen Höchstbemessungsgrundlage der Sozialversicherung begrenzt; für die Abfertigung gilt eine spezielle Höchstgrenze.

Mehr Informationen zum Ablauf der Beantragung von Insolvenzgeld und zu den Voraussetzungen sowie die Formulare für die Beantragung finden sich im Internet unter:

<http://www.insolvenzentgelt.at> (Rubrik »Ratgeber«)

Kontaktadresse für Wien:

Insolvenz-Entgelt-Fonds Service GmbH

1150 Wien, Linke Wienzeile 246

Telefon: 01/2 05 12 12-4 01

eMail: office.wien@insolvenzentgelt.at

9. HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

Was habe ich als freie/r Dienstnehmer/in und/oder Werkvertragsnehmer/in von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft?

Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) informiert, berät und vertritt freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen bereits seit 2000. Wir sind nicht nur offen für Ihre Bedürfnisse und Anliegen, sondern helfen Ihnen als Werkvertragsnehmer/in und freie/r Dienstnehmer/in aktiv dabei, zu Ihrem Recht zu kommen.

Dies reicht von der Einforderung ausständiger Honorare bis hin zur Vertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht. Die GPA-djp-Interessengemeinschaft IG FLEX unterstützt Sie dabei, sich zu vernetzen und Ihre Interessen zu organisieren.

Was ist ein Umgehungsvertrag?

Man spricht dann von einem Umgehungsvertrag, wenn der Inhalt Ihres Vertrags und Ihre Arbeitsrealität, also Theorie und Praxis, nicht übereinstimmen. Dies betrifft drei unterschiedliche Ebenen: das Arbeitsrecht, die Sozialversicherung und die Steuer. Für eine genaue Beurteilung der Sachlage muss jeder Einzelfall geprüft werden.

Wo kann ich meinen Vertrag überprüfen lassen?

Sie können Ihren Vertrag bei uns, der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) oder der zuständigen Gebietskrankenkasse prüfen lassen. Die Prüfungsabteilungen der Krankenkassen sowie der Finanzbehörden führen aber auch gemeinsame Betriebsprüfungen durch. Dabei wird der ganze Betrieb unter die Lupe genommen.

Sie können mithelfen, indem Sie uns die nötigen Informationen liefern, denn die zuständigen Behörden sind daran interessiert, schon mit dem nötigen Rüstzeug zur Betriebsprüfung zu kommen. Betriebe können von der zuständigen Gebietskrankenkasse bis fünf Jahre im Nachhinein, von der zuständigen Finanzbehörde bis sieben Jahre im Nachhinein geprüft werden.

Was kann ich tun, wenn mein Vertrag ein Umgehungsvertrag ist?

Nachdem Sie Ihren Vertrag prüfen haben lassen und die zuständige Gebietskrankenkasse ein echtes bzw. freies Dienstverhältnis festgestellt hat, fordert diese von Ihrem/Ihrer Auftraggeber/in die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge ein. Wenn es sich um einen Umgehungsvertrag handelt, dann kann das tatsächliche echte oder freie Dienstverhältnis beim Arbeits- und Sozialgericht bzw. beim Handelsgericht eingeklagt werden.

Wir, die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) helfen Ihnen dabei, Ihr Recht durchzusetzen und alle arbeitsrechtlichen Forderungen im Nachhinein geltend zu machen. Dies kann Überstunden, kollektivvertraglich festgelegtes Mindestgehalt, Abfertigung und vieles mehr betreffen.

Kann ich mich als freie/r Dienstnehmer/in freiwillig versichern?

Wenn Sie unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2017: EUR 425,70) verdienen, dann zahlt ihr/e Auftraggeber/in nur Unfallversicherung für Sie.

Als geringfügig beschäftigte freie/r Dienstnehmer/in sind Sie nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) nicht pflichtversichert und zahlen keine Sozialversicherungsbeiträge. In diesem Fall können Sie sich freiwillig versichern, indem Sie das »opting-in« nach §19a ASVG beantragen und sich um EUR 60,09 (Stand 2017) im Monat selbst kranken- und pensionsversichern.

Das dafür nötige Antragsformular erhalten Sie bei der zuständigen Gebietskrankenkasse oder im Internet unter www.sozialversicherung.at.

Kann ich mich als Werkvertragsnehmer/in freiwillig versichern?

Wenn Sie unter einer der jährlichen Versicherungsgrenzen nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) für ausschließlich selbstständiges Einkommen 2017: EUR 5.108,40 verdienen, dann sind Sie nicht pflichtversichert und zahlen keine Sozialversicherungsbeiträge. In diesem Fall können Sie sich freiwillig versichern, indem Sie das »opting-in« nach §8 bzw §10 GSVG be-antragen und sich selbst kranken- und pensionsversichern.

Das dafür nötige Antragsformular erhalten Sie bei der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft (SVA) oder im Internet unter www.sozialversicherung.at. Seit 1.1.2009 können sich WerkvertragsnehmerInnen auch freiwillig gegen Arbeitslosigkeit versichern. (Siehe Kap. 3.2.4)

10. SERVICE FÜR GPA-djp-MITGLIEDER

10.1. Rechtsschutzleistungen*

GPA-djp-Rechtsschutz ohne Prozesskosten-Obergrenze besteht für jene Prozesse, welche vor dem Arbeits- und Sozialgericht zu führen sind (insbesondere für »verdeckte« Angestelltenverhältnisse und in Vertretung arbeitnehmerInnenähnlicher Personen).

GPA-djp-Rechtsschutz mit einer Gesamtprozesskosten-Obergrenze von EUR 3.000,- besteht für Streitigkeiten vor Handels- und Zivilgerichten, in Verwaltungsstrafverfahren und in Urheberrechts- oder Patentrechtsangelegenheiten, die jeweils in Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehen müssen.

Kein GPA-djp-Rechtsschutz besteht in allen Rechtsstreitigkeiten, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Ausübung der Erwerbstätigkeit stehen, wie zB Mietrechts-, Familienrechts- oder Erbrechtsangelegenheiten, Straf- und Verkehrsstrafverfahren.

Weiters sind vom Rechtsschutz solche Streitfälle ausgenommen, deren Vertretung im Widerspruch zu gewerkschaftlichen Grundsätzen stehen bzw dem öffentlichen Ansehen der GPA-djp und des ÖGB Schaden zufügen können (Generalklausel). Die Anwendung der Generalklausel ist zu begründen.

** Bei Erfüllung der Voraussetzungen des ÖGB-Rechtsschutzregulativs*

10.2. Finanzielle Leistungen

In folgenden Situationen können GPA-djp-Mitglieder unter bestimmten Voraussetzungen mit finanzieller Unterstützung rechnen:

- Unterstützung bei Arbeitslosigkeit
- Hinterbliebenenunterstützung
- Streik- und Aussperrunterstützung
- Gemaßregeltenunterstützung
- Anerkennungsbeitrag bei Matura und Studienberechtigungsprüfung auf dem 2. Bildungsweg

Nähere Informationen erhalten Sie in Ihrem Bundesland. Kontaktadressen Ihrer Ansprechpersonen in den **GPA-djp-Regionalgeschäftsstellen** finden Sie auf unserer Homepage unter www.gpa-djp.at in der Rubrik Bundesländer.

Sie können sich auch an unser **GPA-djp-Servicecenter** wenden. Telefonische Anfragen unter 05 0301-301 oder per eMail an service@gpa-djp.at.

10.3. Das ÖGB-Sicherheitspaket

Der ÖGB steht seinen Mitgliedern zur Seite und bietet gemeinsam mit der Wiener Städtischen Versicherung eine verbesserte Form beruflicher Sicherheit und Vorsorge bei gleich bleibender Beitragsleistung an:

ÖGB-Berufsschutz

Der ÖGB bietet seinen Mitgliedern ein spezielles Service für den Fall, dass während der Berufsausübung ein Schadensfall auftritt, für den der/die Dienstgeber/in nicht haftet: Den ÖGB-Berufsschutz. Dieser beinhaltet:

Berufshaftpflicht

Versicherungsschutz bis zu EUR 100.000,-, wenn Sie als ÖGB-Mitglied im Zusammenhang mit Ihrer beruflichen Tätigkeit wegen fahrlässig verursachter Personen- oder Sachschäden von einer dritten Person (ausgenommen Dienstgeber/in) auf Schadenersatz geklagt werden.

Die Versicherung übernimmt nicht nur die Erfüllung von Schadenersatzverpflichtungen, sondern auch die gerichtlichen und außergerichtlichen Kosten der Abwehr von unberechtigten Ansprüchen.

Berufsrechtsschutz

Versicherungsschutz bis zu EUR 20.000,-, wenn Sie als ÖGB-Mitglied Schadenersatzansprüche wegen Schäden, die Sie in Ausübung der beruflichen Tätigkeit erlitten haben, geltend machen. Ausgenommen sind Schäden aus Vertragsverletzungen.

Darüber hinaus umfasst der Versicherungsschutz z.B. die Verteidigung in Strafverfahren wegen des Vorwurfs fahrlässiger Handlungen und Unterlassungen bei der Berufsausübung.

Für anwaltliche Erstberatung in Strafsachen stehen EUR 350,- pro Jahr zur Verfügung.

Hilfe bei Mobbing

Die Versicherung übernimmt jährlich Kosten bis zu je EUR 350,- für anwaltliche und psychologische Beratung, wenn Sie als ÖGB-Mitglied von Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen sind.

Schadensabdeckung

Sind in einem Versicherungsfall von einem anderen Versicherer Leistungen zu erbringen, wird Versicherungsschutz aus gegenständlichem Vertrag erst dann wirksam, wenn die Leistungen des anderen Versicherers zur Deckung des Schadens nicht ausreichen.

AnsprechpartnerInnen in der GPA-djp

Mag. Andrea Komar, Telefon: 05 0301-21505, andrea.komar@gpa-djp.at

Dr. Gerda Hörhahn-Weiguni, Telefon: 05 0301-21434, gerda.weiguni@gpa-djp.at

Elisabeth Vogel (Refundierung von Mobbingberatungskosten), Telefon: 05 0301-21358

Wer von dem Berufsschutz profitieren kann

Der Berufsschutz gilt für alle aktiven Mitglieder, die mehr als sechs Monate ÖGB-Mitglieder sind und eine entsprechende Beitragsleistung nachweisen können. Jugendliche Mitglieder, die infolge ihres Alters nicht sechs Monate Mitgliedschaft nachweisen können, werden als volle sechs Monate zugehörig behandelt. Für die Mitglieder der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten bestehen abweichend vom hier beschriebenen Versicherungsumfang Sonderregelungen.

ÖGB-Solidaritätsversicherung

Der Schutz bei Invalidität oder Todesfällen durch Unfälle in der Freizeit. Die Solidaritätsversicherung bietet nun noch stärkeren Schutz und noch umfassendere Serviceleistungen.

Die wichtigsten Neuerungen:

- Die Leistungen der Spitalgeld-Versicherung wurden verbessert.
- Die Leistungen der Begräbniskostenbeitrags-Versicherung wurden (insbesondere bei kürzerer Mitgliedschaftsdauer) erhöht.
- Bei Entfall der Ablebensrisiko-Versicherung bei Freizeitunfalltod wurden die Leistungen der Invaliditäts-Versicherung fast verdoppelt.

Wer von der Solidaritätsversicherung profitieren kann?

Anspruchsberechtigt sind Personen, die mindestens drei Jahre Mitglied gewesen sind. Jugendliche Mitglieder, die infolge ihres Alters nicht drei Jahre Mitgliedschaft nachweisen können, werden als volle drei Jahre zugehörig behandelt.

Spitaltagegeld

Im Falle eines unfallbedingten Spitalsaufenthaltes (sowohl Freizeit- als auch Berufsunfall) erhalten Sie als aktives Mitglied und PensionistIn EUR 4,- ab dem ersten Tag, sofern der Aufenthalt mind. 4 Tage dauert. Das Maximum beträgt EUR 308,- (= 77 Tage).

Invaliditätsversicherung

Im Falle einer freizeitunfallbedingten dauernden Invalidität eines nicht im Ruhestand befindlichen Mitgliedes gebührt bei Totalinvalidität folgende Leistung (bei Teilinvalidität dem Grad entsprechend anteilige Leistung):

Bei einer Mitgliedschaftsdauer von

mindestens 3 bis 10 Jahren:	EUR 3.200,-
über 10 bis 25 Jahren:	EUR 4.800,-
über 25 Jahren:	EUR 6.400,-

Todesfallversicherung bei Freizeitunfällen für aktive Mitglieder

Im Falle eines freizeitunfallbedingten Todesfalls eines nicht im Ruhestand befindlichen aktiven Mitglieds gebührt je nach Mitgliedschaftsdauer folgende Leistung:

mindestens 3 bis 10 Jahre:	EUR 800,-
über 10 bis 25 Jahre:	EUR 1.000,-
über 25 Jahre:	EUR 1.200,-

Begräbniskostenbeitrags-Versicherung

Bei Ableben eines aktiven Mitglieds oder Mitgliedern, die nach 1971 in Ruhestand getreten sind, gebührt ein Begräbniskostenbeitrag je nach Mitgliedschaftsdauer in Höhe von:

mindestens 3 bis 10 Jahre:	EUR	150,-
über 10 bis 20 Jahre:	EUR	160,-
über 20 bis 30 Jahre:	EUR	170,-
über 30 Jahre:	EUR	180,-

Mitglieder, die bereits vor dem 1.1.1972 im Ruhestand waren, sind mit EUR 102,- versichert. (Diese Bestimmung gilt nicht für Mitglieder der vier Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes).

ÖGB-Rechtsschutzregulativ

Das Rechtsschutzregulativ ist eine freiwillige Leistung des ÖGB an seine Mitglieder in Angelegenheiten die mit dem Lehr-, Praktikums-, Arbeits- oder Dienstverhältnis oder der Ausübung einer gewerkschaftlichen Funktion unmittelbar in Zusammenhang stehen. Auch an Hinterbliebene eines Mitgliedes können Leistungen erbracht werden.

Die unentgeltliche Gewährung von Rechtsschutz in solchen Angelegenheiten kann sich erstrecken auf

- Rechtsberatung
- Vertretung vor dem Arbeitsgericht und anderen ordentlichen Gerichten
- Vertretung vor Behörden und Ämtern (Sozialversicherung, Einigungsamt, kollektivvertragliches Schiedsgericht, Schiedsgericht der Sozialversicherung, usw)
- Rechtshilfe in Insolvenzverfahren
- Durchführung von Interventionen
- Unterstützung in Exekutionsverfahren

Bei Bedarf wird ihnen kostenlos ein/e Rechtsvertreter/in zur Verfügung gestellt, werden Gerichtsgebühren, Barauslagen ersetzt oder gegnerische Prozesskosten zur Gänze übernommen. Ein Antrag ist bei Ihrer Gewerkschaft, egal ob mündlich oder schriftlich, im Vorhinein zu stellen.

Anspruch besteht bei Nachweis einer Mitgliedschaft von mindestens sechs Monaten, entsprechender Beitragsleistung und Erfüllung der Voraussetzungen des ÖGB-Rechtsschutzregulativs.

10.4. AnsprechpartnerInnen

Beratungsstellen für »atypisch« Beschäftigte

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)

Interessengemeinschaft (IG) FLEX
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Telefon: 05 0301-301
eMail: interesse@gpa-djp.at
Internet: www.gpa-djp.at/flex

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Beratungszentrum
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon: 01/ 534 44-39 100
eMail: beratungszentrum@oegb.at
Internet: www.oegb.at

Für die Beratung für Schritte in die Selbstständigkeit:

Wirtschaftskammer Österreich (WKO)
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63
Telefon: +43 (0)5 90 900
eMail: callcenter@wko.at
Internet: www.wko.at oder www.gruenderservice.at

Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen:

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)
1020 Wien, Nordbahnstraße 36
Telefon: 01/217 48-555
eMail: waff@waff.at
Internet: www.waff.at, www.weiterbildung.at

Sozialversicherung

Für die Sozialversicherung sind die Gebietskrankenkassen in ihrer Nähe zuständig:

Gebietskrankenkasse	Adresse	Telefon und Internet
Burgenländische Gebietskrankenkasse	Esterhazyplatz3 7000 Eisenstadt	Telefon: 02682/608-0 www.bgkk.at
Kärntner Gebietskrankenkasse	Kempferstraße 8 9021 Klagenfurt	Telefon: 05 05855-1000 www.kgkk.at
Niederösterreichische Gebietskrankenkasse	Kremser Landstraße 3 3100 St. Pölten	Telefon: 05 0899-6100 www.noegkk.at
Oberösterreichische Gebietskrankenkasse	Postfach 61, Gruberstraße 77 4021 Linz	Telefon: 057807-0 www.oeegkk.at
Salzburger Gebietskrankenkasse	Engelbert-Weiß-Weg 10 5020 Salzburg	Telefon: 0662/88 89-0 www.sgkk.at
Steiermärkische Gebietskrankenkasse	Josef-Pongratz-Platz 1 8011 Graz	Telefon: 0316/80 35-0 www.stgkk.at
Tiroler Gebietskrankenkasse	Klara-Pölt-Weg 2 6021 Innsbruck	Telefon: 05 9160-0 www.tgkk.at
Vorarlberger Gebietskrankenkasse	Jahngasse 4 6850 Dornbirn	Telefon: 05 08455 www.vgkk.at
Wiener Gebietskrankenkasse	Wienerbergstraße 15-19 1103 Wien	Telefon: 01/601 22-0 www.wgkk.at

Die zuständigen Außenstellen können im Internet abgerufen oder telefonisch erfragt werden. Weiters gibt es viele Formulare im Internet zum Download.

Für die Sozialversicherung ist die gewerbliche Sozialversicherung in Ihrer Nähe zuständig.

	Adresse	Telefon
Hauptstelle und Landesstelle Wien	1051 Wien, Wiedner Hauptstr. 84-86	05 0808-27500
Landesstelle Niederösterreich	1051 Wien, Hartmannngasse 2b	05 0808-27575
NÖ - KV-Leistungsangelegenheiten	2500 Baden, Kaiser Franz-Ring 27	02252/895 21-0
NÖ - Servicestelle	3100 St. Pölten, Daniel-Gran-Straße 48	02742/31 10 60
Landesstelle Burgenland	7001 Eisenstadt, Osterwiese 2	02682/625 31-0
Landesstelle Oberösterreich	4010 Linz, Mozartstraße 41	0732/76 34-0
Landesstelle Steiermark	8010 Graz, Körblergasse 115	0316/60 04-0
Landesstelle Kärnten	9021 Klagenfurt, Bahnhofstraße 67, Postfach	0463/321 33-200
Landesstelle Salzburg	5020 Salzburg, Auerspergstraße 24	0662/87 94 51-0
Landesstelle Tirol	6020 Innsbruck, Klara-Pölt-Weg 1	0512/53 41-0
Landesstelle Vorarlberg	6801 Feldkirchen, Schloßgraben 14	05522/766 42-0

Auch hier gibt es die Möglichkeit Formulare und weitere Informationen im Internet zu finden. Unter <http://esv-sva.sozvers.at> ist die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft für Sie erreichbar.

Im Rahmen des »Allspartenservice« der gesetzlichen Sozialversicherung werden erste Auskünfte über die Versicherungspflicht für neue Selbstständige auch bei allen anderen Sozialversicherungsträgern erteilt.

Steuer

Für die steuerlichen Belange ist das Finanzamt zuständig, wo Sie ihre Firma betreiben bzw ihren Wohnsitz haben. Die Finanzämter in Ihrer Nähe erfahren Sie unter:

<http://www.bmf.gv.at> (Rubrik „Mein Finanzamt“)

Dort finden sich auch Formulare zum Download sowie nähere Informationen über finanz-online, mit dem Sie ihre Einkommensteuererklärung elektronisch abwickeln können.

Bei der Kammer der Wirtschaftstrehänder gibt es die Möglichkeit einer kostenlosen Erstberatung. Die kostenlose Erstberatung findet in Wien nach vorheriger Anmeldung jeden Mittwoch von 16.00 bis 18.00 Uhr statt. Kontaktadresse für Wien:

Kammer der Wirtschaftstrehänder

1120 Wien, Schönbrunnerstraße 222 - 228/1/6

Telefon: 01/8 11 73-0

eMail: office@kwt.or.at

Für die übrigen Bundesländer findet man die Infos unter:

<http://www.kwt.or.at> (Rubrik „Zu den Landesstellen“)

Gericht

In Wien ist das Arbeits- und Sozialgericht für die Anfechtung von Umgehungsverträgen zuständig:

Arbeits- und Sozialgericht Wien

1080, Wickenburggasse 8

Telefon: 01/4 01 27-0 (Mo-Fr 07:30 bis 15:30 Uhr)

Amtstag jeden Dienstag von 08:00 bis 12:00 Uhr

Für alle anderen Belange ist das Handelsgericht Wien zuständig.

Handelsgericht Wien, Justizzentrum Wien Mitte

1030 Wien, Marxergasse 1a

Telefon: 01/5 15 28-0 (Mo-Fr 07:30 bis 15:30 Uhr)

Amtstag Mo-Fr von 08:30 bis 12:30 Uhr

In den Bundesländern übernehmen die Bezirks- oder Landesgerichte diese Aufgabe. Eine Gerichtsdatenbank sowie eine Behördenliste finden Sie unter:

<http://www.bmj.gv.at> (Rubrik „Justiz, Die Gerichte“)

11. GPA-djp-MITGLIEDSFORMULAR/IG FLEX-EINTRAGUNG

An die
 Gewerkschaft der Privatangestellten,
 Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)
 Interessengemeinschaft (IG) FLEX
 Alfred-Dallinger-Platz 1
 1034 Wien

Ja, ich bin schon GPA-djp-Mitglied und möchte mich in die Interessengemeinschaft (IG) FLEX eintragen und den monatlichen Newsletter erhalten.

Dieses zusätzliche Service ist für mich kostenlos.

Herr Frau

Familienname:

Vorname: Titel:

Mitgliedsnummer:

Tel.Nr.:

eMail:

Straße, Hausnr.:

PLZ, Wohnort:

WerkvertragsnehmerIn freier Dienstvertrag

selbstständig Zeitarbeitskraft

.....
 Ort, Datum, Unterschrift

mitmachen – mitreden – mitbestimmen



Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

www.gpa-djp.at/interesse

Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

IG PROFESSIONAL für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte

IG FLEX für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten

IG SOCIAL für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen

IG IT für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation

IG EDUCATION für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen

IG EXTERNAL für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen

IG MIGRATION für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

IG POINT-OF-SALE für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG EDUCATION IG MIGRATION
 IG EXTERNAL IG IT IG POINT-OF-SALE

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar..... eMail.....

.....

Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

www.gpa-djp.at



INTERESSEN GEMEINSCHAFT FLEX



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at, DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352