



Arbeitsrecht

AR
21

Robert J. Stöffler

Atypische Beschäftigung

INHALT

| | |
|---|----|
| Einleitung | 3 |
| Vertragstypen | 4 |
| Der typische Arbeitsvertrag | 4 |
| Werkvertrag | 5 |
| Freier Dienstvertrag | 6 |
| Arbeitnehmerähnliche Person | 13 |
| Im „falschen Vertrag“ beschäftigt? Was tun? | 14 |
| Ausbildungsverhältnisse | 15 |
| Volontärinnen/Volontäre | 15 |
| Pflichtpraktikantinnen und Praktikanten (Generation Praktikum) | 16 |
| FerialarbeiterInnen | 16 |
| Sozialversicherungsrechtliche Grundzüge für echte Arbeits- verhältnisse und freie Dienstverhältnisse | 18 |
| Sozialversicherungsbeiträge | 18 |
| Geringfügige Beschäftigung | 20 |
| Dienstleistungsscheck | 21 |
| Sozialversicherungsrechtliche Grundzüge für Werkverträge bzw. „neue Selbständige“ | 23 |
| Steuerrechtliche Grundzüge | 25 |
| Weiterführende Informationen | 27 |
| Beantwortung der Fragen | 28 |

Stand: April 2021

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?



Zeichenerklärung

Frage zum Lernstoff im vorigen Abschnitt (vergleichen Sie Ihre eigene Antwort mit der am Ende des Skriptums angegebenen).

Anmerkungen: Die linke bzw. rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnitts gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).
- Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.
- Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.
- Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnitts über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- den **freien Dienstvertrag** vom **echten Arbeitsvertrag** und vom **Werkvertrag** unterscheiden können
- und
- einen Überblick über die **sozialversicherungsrechtlichen** und **steuerrechtlichen Grundzüge** haben.

Viel Erfolg beim Lernen!

Einleitung

Der Begriff atypische Beschäftigungsverhältnisse wird mit mehreren, teils unterschiedlichen Begriffen wie prekäre Arbeitsverhältnisse, Generation Praktikum oder neue Selbständige verknüpft. Das vorliegende Skriptum soll in diesen Begriffsdschungel etwas Klarheit bringen.

Der Begriff der **prekären Arbeitsverhältnisse** leitet sich aus dem lateinischen „prekär“ ab, was so viel wie unsicher, durch Bitten erlangt, widerruflich oder schwierig bedeutet. Darunter werden alle Beschäftigungsformen verstanden, welche den ArbeitnehmerInnen keine oder nur geringe soziale und wirtschaftliche Absicherung ermöglichen. Arbeitsrechtlich handelt es sich dabei oft um freie Dienstverträge und Werkverträge. Eine abschließende Definition lässt sich aber nicht treffen.

Bevor man sich mit den atypischen Beschäftigungen auseinandersetzt, sollte man sich über die **typischen Beschäftigungsverhältnisse** im Klaren sein. Darunter werden die „normalen“ Arbeitsverhältnisse verstanden, welche als ArbeiterIn oder Angestellte ausgeführt werden.

Die Unterscheidung in ArbeiterIn und Angestellte – beide sind ArbeitnehmerInnen (AN) – ist historisch erklärbar. Im Angestelltengesetz finden wir die Definition für Angestellte. Arbeitsrechtlich sind die Unterschiede vor allem in der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (seit 1.7.2018 wurden die Regelungen bezüglich der Entgeltfortzahlung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten angeglichen) und die meist kürzeren Kündigungsfristen für die ArbeiterInnen zu nennen. In beiden Fällen handelt sich jedoch um „echte“ bzw. „typische“ Dienstverhältnisse, da sie in persönlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin (AG) ausgeführt werden. Wenn in diesen Arbeitsverhältnissen weniger als die Normalarbeitszeit (40 Wochenstunden, Kollektivverträge können andere Normalarbeitszeiten festsetzen) gearbeitet wird, sprechen wir von **Teilzeitbeschäftigung**.

Eine eigene Form der „typischen“ Beschäftigung stellt die **Arbeitskräfteüberlassung** dar. Diese Beschäftigung spielt sich in einem Dreiecksverhältnis ab. Der/Die AG wird hier als Überlasser bezeichnet und beschäftigt seine/ihre AN nicht bei sich im Betrieb, sondern überlässt sie zu einem anderen AG (= Beschäftiger), d.h., der/die AN arbeitet nicht beim eigentlichen AG, sondern bei einem/einer Dritten im Betrieb. Näheres dazu im Skriptum AR-10 Arbeitskräfteüberlassung — „Leiharbeit“.

Im Folgenden werden die einzelnen Beschäftigungsformen aus arbeitsrechtlicher Sicht beleuchtet und es wird überblicksmäßig auf die sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Unterschiede bzw. Besonderheiten eingegangen.

Die Unterscheidung in Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht erfolgt deshalb, weil ein Arbeitsverhältnis steuerrechtlich anders definiert ist als arbeitsrechtlich, da die Definitionen in verschiedenen Gesetzen normiert sind [Steuerrecht = Einkommenssteuergesetz (EStG); Arbeitsrecht = Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)].

Wichtig:

Dieses Skriptum kann nur einen Überblick bieten. Für die Beantwortung von konkreten Fragen sollten Sie, bevor sie einen Rat erteilen, unbedingt einen fachlich fundierten Rat in den Gewerkschaften oder den Arbeiterkammern einholen.

Anmerkungen

Begriffserklärung
prekäre Arbeitsverhältnisse

Typische Beschäftigungsverhältnisse

Arbeitskräfteüberlassung

Vertragstypen

Der typische Arbeitsvertrag

Der Arbeits- bzw. Dienstvertrag als ArbeiterIn oder Angestellte/r im Ausmaß der Normalarbeitszeit (40 Wochenstunden) ist als typische Beschäftigungsform anzusehen.

Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzliche Grundlage findet sich in der Neufassung des 26. Hauptstücks des ABGB durch die III. Teilnovelle aus dem Jahr 1916. § 1151 ABGB regelt, dass, „wenn jemand sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet“, ein Dienstvertrag vorliegt. D.h., bei einem Dienst- oder Arbeitsvertrag (kein Unterschied) handelt es sich um ein Dauerschuldverhältnis in persönlicher Abhängigkeit vom/von der AG.

Zustande kommt ein Arbeitsvertrag durch Konsens der Vertragsparteien über die wesentlichen Vertragsbestandteile. Daher gehört der Arbeitsvertrag systematisch zu den **Konsensualverträgen**.

Dauerschuldverhältnis
vs. persönliche
Abhängigkeit

Unter einem **Dauerschuldverhältnis** versteht man das Eingehen einer vertraglichen Beziehung auf eine gewisse Zeit (= befristeter Arbeitsvertrag) oder auf unbestimmte Zeit (= unbefristeter Arbeitsvertrag). Unter **persönlicher Abhängigkeit** versteht man die Einordnung in den betrieblichen Ordnungsbereich des/der AG, das bedeutet, der/die AG kann die Arbeitsleistung kontrollieren. Der Erfolg aus der Tätigkeit kommt dem/der AG zugute und diese/r trägt das wirtschaftliche Risiko. Weiters unterliegt der/die AN organisatorischen Vorgaben wie – soweit im Rahmen des Arbeitsvertrags zulässig – Vorgabe der Arbeitszeit, des Arbeitsorts, der Lage der Arbeitspausen usw. Außerdem unterliegt der/die AN den persönlichen und sachlichen Weisungen des/der AG und hat die Dienstleistung persönlich zu erbringen.

Persönliche Weisungen vom/von der AG betreffen die Gestaltung und den Ablauf der zu erbringenden Arbeitsleistung. Persönliche Weisungen kann auch durch die sogenannte „stille Autorität“ des/der AG ausgeübt werden. Dies ist bei höher qualifizierter Arbeitsleistung der Fall. Dabei wird auf die Möglichkeit der Befugnis des/der AG abgestellt, persönliche Weisungen zu erteilen (z. B. angestellte Atomphysikerin). Sachliche Weisungen zielen hingegen nur auf den Erfolg der Dienstleistung ab.

Wichtig:

Es müssen nicht alle Merkmale vorliegen, um zum Ergebnis eines echten Arbeitsvertrages zu kommen. Es wird auf das Überwiegen der Merkmale abgestellt.

Diese echten Arbeitsverträge werden prinzipiell von ArbeiterInnen oder Angestellten ausgeübt. Im öffentlichen Dienst gibt es noch Vertragsbedienstete oder Beamte, die eigene gesetzliche Grundlagen haben und ebenfalls zu den typischen Beschäftigungsformen zu zählen sind.

Angestellte

Unter **Angestellte** sind Personen zu verstehen, die im Rahmen eines Arbeits- oder Dienstvertrages

- „im Geschäftsbetrieb eines Kaufmanns vorwiegend zur Leistung kaufmännischer Tätigkeiten oder
- nicht kaufmännischer Dienste oder
- zu Kanzleiarbeiten angestellt sind“ (§ 1 Abs. 1 AngG).

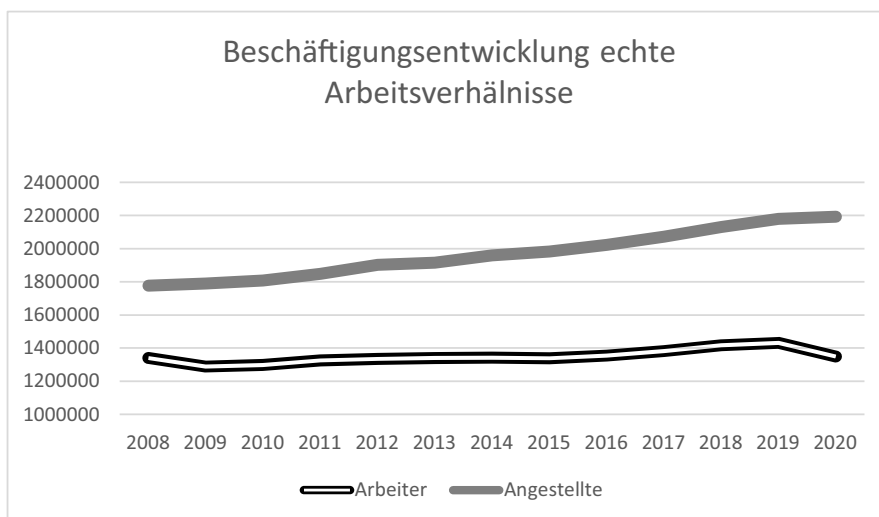
Angestellte erhalten ein monatliches Gehalt, welches spätestens am Monatsletzten fällig ist. ArbeiterInnen erhalten einen Lohn. Die Fälligkeit des Lohns kann von AN und AG vereinbart werden. Oft gibt es dazu auch Regelungen

in den Kollektivverträgen. Auf jeden Fall ist der Lohn spätestens am 15. des Folgemonats fällig.

Teilzeitbeschäftigungen, befristete Beschäftigungen oder Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit) sind atypischen Beschäftigungsformen jedoch im Rahmen von echten Arbeitsverhältnissen und daher nicht Inhalt dieses Skriptums.

In Österreich gibt es derzeit ca. 2,2 Mio. Angestellte und ca. 1,3 Mio. ArbeiterInnen (Abb. 1).

Abb. 1: Zahl der Angestellten und ArbeiterInnen in Österreich



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherung, Stand Dezember 2020

Werkvertrag

Neben dem Arbeitsvertrag sieht das ABGB in § 1151 Abs. 1 den Werkvertrag vor, „wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt“. Einen Werkvertrag erfüllt, wer die Herstellung eines Werks gegen Entgelt übernimmt und den Erfolg gewährleistet. Beim Werkvertrag handelt es sich um ein sogenanntes **Zielschuldverhältnis**, d. h., es muss bis zu einem bestimmten Zeitpunkt der vereinbarte Erfolg herbeigeführt werden. Wie dieser erbracht wird, obliegt dem/der WerkvertragsnehmerIn. Er bzw. sie kann sich eines Gehilfen/einer Gehilfin bedienen und haftet für Mängel am Werk. Klassische WerkvertragsnehmerInnen sind selbständige UnternehmerInnen, welche im Rahmen ihres Unternehmens viele Werkverträge annehmen. Dazu müssen sie meist über eine Gewerbeberechtigung verfügen. WerkvertragsnehmerInnen, die keine Gewerbeberechtigung benötigen, um ihrer Beschäftigung nachgehen zu können, werden als „**neue Selbständige**“ bezeichnet. Diese Bezeichnung stammt aus dem Sozialversicherungsrecht.

Die WerkvertragsnehmerInnen zeichnen sich durch persönliche und wirtschaftliche Unabhängigkeit von einem/einer AuftraggeberIn aus. Sie müssen ihre Tätigkeit nicht persönlich ausüben und können sich durch Dritte vertreten lassen. WerkvertragsnehmerInnen verfügen meist über eine unternehmerische Struktur (Büro, Betriebsmittel etc.).

Das wesentliche **Merkmal des Werkvertrages** ist, dass ein konkreter Erfolg geschuldet wird. Dieser Erfolg hat bei Übergabe des Werks vorzuliegen und steht meist bei Vertragsabschluss fest. Die Bezahlung hängt vom Erfolg ab. Weiters besteht zwischen den Vertragsparteien keine persönliche Abhängigkeit und keine Eingliederung in die Organisationsstruktur des Auftraggebers/der Auftraggeberin. Der/Die WerkvertragsnehmerIn bestimmt die Organisation der Werkserfüllung selbst und entscheidet über die Arbeitsmoda-

Anmerkungen

Zielschuldverhältnis

Merkmal des Werkvertrages

Anmerkungen

litäten. Darüber hinaus besteht keine persönliche Arbeitspflicht und der/die WerkvertragsnehmerIn kann sich zur Erfüllung des Werkes Gehilfinnen bzw. Gehilfen bedienen. Der/Die AuftraggeberIn kann nur sachliche Weisungen (d.h. Weisungen das Werk betreffend) erteilen. Der/Die WerkvertragsnehmerIn erbringt das Werk mit eigenen Arbeitsmitteln und muss für den Erfolg gewährleisten.

Wichtig:

Es müssen nicht alle Merkmale vorliegen, um zum Ergebnis eines Werkvertrages zu kommen. Es wird auf das Überwiegen der Merkmale abgestellt.

Freier Dienstvertrag

Der freie Dienstvertrag nimmt eine Mittelstellung zwischen echtem Dienstvertrag und Werkvertrag ein. Der freie Dienstvertrag weist sowohl Merkmale des echten Dienstvertrages als auch des Werkvertrages auf.

Freier Dienstvertrag

Der Begriff des freien Dienstvertrages wurde ursprünglich **von der Judikatur entwickelt** und fand dann Eingang ins Sozialversicherungsrecht und mit § 1164a ABGB auch in das ABGB.

Merkmale

Der/Die freie DienstnehmerIn ist **nicht** oder nur minimal **persönlich von dem/der AG abhängig**. Es besteht ein Dauerschuldverhältnis und der/die freie DienstnehmerIn schuldet keinen Erfolg, sondern für die Dauer der Dienstleistung ein Bemühen. Weiters können sich freie DienstnehmerInnen **vertreten lassen**.

Die persönliche Abhängigkeit (siehe typischer Arbeitsvertrag), die im Falle des freien Dienstnehmers/der freien Dienstnehmerin *nicht* gegeben ist, zeichnet sich durch Weisungsgebundenheit, Vorgabe des Arbeitsortes, der Arbeitszeit und des Arbeitsablaufs sowie durch persönliche Erbringung der Arbeitsleistung aus. Weiters ist der/die freie DienstnehmerIn nicht in die Organisationsstruktur des/der AG eingebunden

Wichtig ist, dass nicht alle Merkmale vorliegen müssen. Entscheidend ist nach einer Gesamtbetrachtung, ob die Merkmale eines Vertragstyps überwiegen.

Arbeitsrechtliche Einbindung

Grundsätzlich finden die **arbeitsrechtlichen Schutznormen** auf den freien Dienstvertrag **keine Anwendung**, da diese von der persönlichen Abhängigkeit der AN ausgehen und den sozial Schwächeren schützen wollen.

Bestimmte arbeitsrechtliche Normen werden jedoch auch auf freie DienstnehmerInnen angewendet:

Die Kündigungsbestimmungen des ABGB, d.h. grundsätzlich eine Kündigungsfrist von 14 Tagen, sofern die Vertragsparteien nichts anders vereinbart haben.

Sollten die Kündigungsfristen nicht eingehalten werden, dann hat der/die freie DienstnehmerIn auch Anspruch auf eine Kündigungsschädigung.

Weiters wird die betriebliche Übung auf freie DienstnehmerInnen angewendet. Eine betriebliche Übung liegt vor, wenn regelmäßig Leistungen gewährt werden, auf die kein gesetzlicher Anspruch besteht. Sollte sich der/die AG die Freiwilligkeit und jederzeitige Widerruflichkeit der Leistung nicht vorbehalten haben, kann der/die AN nach ca. 2–3-maliger Gewährung der Leistung einen Rechtsanspruch auf die Leistung erwerben.

Auch wird das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) analog auf freie DienstnehmerInnen angewendet.

Das DHG schränkt die Schadenersatzpflicht des/der AN je nach Verschuldensgrad ein, wenn er/sie im Zuge seiner/ihrer Tätigkeit dem/der Arbeit- bzw. AuftraggeberIn einen Schaden zufügt.

Seit 1.8.2004 wird der/die freie DienstnehmerIn auch im ABGB erwähnt. Nach § 1164a ABGB hat der/die freie DienstnehmerIn einen Anspruch auf einen Dienstzettel. Diesen hat der/die AG am Beginn des Arbeitsverhältnisses auszustellen.

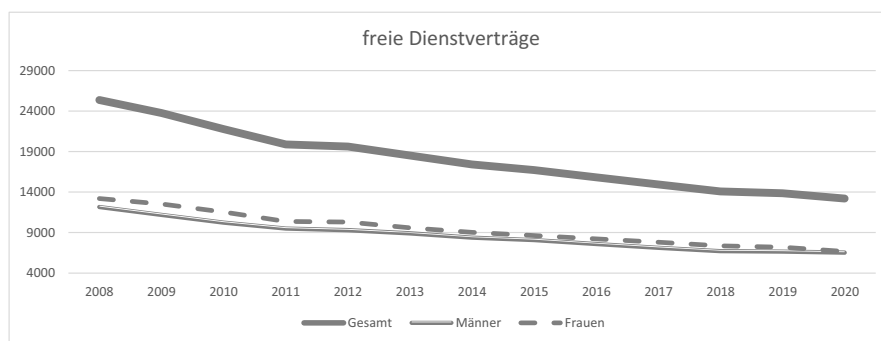
„Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers,
2. Name und Anschrift des freien Dienstnehmers,
3. Beginn des freien Dienstverhältnisses,
4. bei freien Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des freien Dienstverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist und Kündigungstermin,
6. vorgesehene Tätigkeit,
7. Entgelt, Fälligkeit des Entgelts.“

Darüber hinaus sind freie DienstnehmerInnen seit 1. 1. 2008 **Mitglieder der Arbeiterkammern** und haben somit einen Anspruch auf deren Leistungen, wie kostenlose Rechtsberatung und Unterstützung vor Gericht (www.arbeiterkammer.at).

Die Entwicklung des freien Dienstvertrages ist seit der sozialversicherungsrechtlich annähernden Gleichstellung rückläufig (siehe Abb. 2). Ende 2020 waren in Österreich rund 13.200 Personen im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses beschäftigt.

Abb. 2: Anzahl der freien Dienstverträge



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherung, Stand Dezember 2020

Mit 1. Jänner 2008 wurden die freien DienstnehmerInnen in die Sozialversicherung einbezogen, sodass auch die freien Dienstverhältnisse unter die „Abfertigung neu“ fallen sowie unter das Insolvenzentgeltsicherungsgesetz. Das Insolvenzentgeltsicherungsgesetz schützt im Falle einer Insolvenz des/der AG die Ansprüche auf Entgelt der AN.

Trotz der sozialversicherungsrechtlichen Anpassung des freien Dienstvertrages an den echten Arbeitsvertrag gibt es nach wie vor **gravierende Nachteile**:

Auf freie Dienstverträge kommen **keine Kollektivverträge** zur Anwendung. Dies hat die Folge, dass freie DienstnehmerInnen **keinen Anspruch auf einen 13. oder 14. Monatsbezug (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) haben**, sofern sie dies nicht extra mit dem/der AG vereinbaren. Auch haben freie DienstnehmerInnen **keinen Anspruch auf ein Mindestentgelt**. Weiters kommt das **Arbeitszeitgesetz (AZG) nicht zur Anwendung**, womit die

Anmerkungen

Dienstzettel

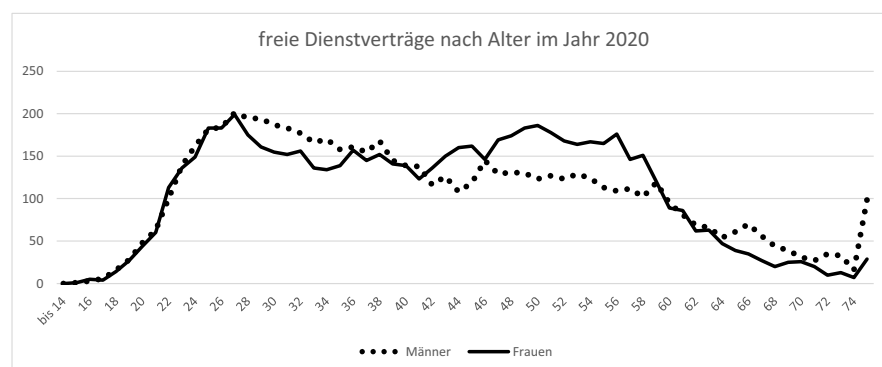
Freie DienstnehmerInnen Mitglieder der AK

Nachteile des freien Dienstvertrages

freien DienstnehmerInnen unter anderem **keinen Anspruch auf einen Überstundenzuschlag** haben. Darüber hinaus haben sie **keinen Anspruch auf mindestens fünf Wochen bezahlten Urlaub pro Jahr**. Auch im Falle einer Krankheit haben freie DienstnehmerInnen **keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung** durch den/ die AG (mindestens sechs Wochen volle Entgeltfortzahlung bei Erkrankung in voller Höhe des normalen Verdienstes – Ausfallsprinzip).

Der freie Dienstvertrag ist nach wie vor ein Phänomen der jüngeren Generation (Abb. 3). Zu erwähnen ist, dass eher Frauen in den freien Dienstverträgen hängenbleiben. Erklärbar scheint dies damit, dass freie Dienstnehmerinnen keinen Anspruch gegenüber ihren AG auf Karenz oder Elternteilzeit haben.

Abb. 3: Altersverteilung der Beschäftigten mit freien Dienstverträgen



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherung Stand Dezember 2020

Beispiele aus der Judikatur zur Unterscheidung von echten Arbeitsverhältnissen, freien Dienstverträgen und Werkverträgen:

Detektiv OGH 28.8.1997, 8 ObA 2347/96x

Zum Sachverhalt:

Ein Detektiv schloss mit seinem Auftraggeber einen Werkvertrag darüber ab, dass er Detektivarbeiten für ihn durchführen sollte. Dabei konnte sich der Detektiv die Zeiten seiner Arbeitseinsätze selbst einteilen und erhielt für seine Einsätze ein Stundenhonorar. Sobald der Detektiv einen Auftrag übernommen hatte, musste er mit seinem Auftraggeber in telefonischem Kontakt bleiben und erhielt am Telefon weitere Arbeitsanweisungen.

Der OGH urteilte im Wesentlichen:

Die Möglichkeit, den Ablauf der Arbeit selbst zu regeln und jederzeit zu ändern, unterscheidet den Arbeitsvertrag vom freien Dienstvertrag. Dabei ist nicht auf die Bezeichnung und Gestaltung des schriftlichen Vertrages, sondern auf die allenfalls davon abweichende tatsächliche Handhabung des Vertragsverhältnisses abzustellen. Ein Detektiv, der aufgrund einer Rahmenvereinbarung immer wieder zu Einsätzen herangezogen wird, daraus seinen Lebensunterhalt bestreiten muss, stets Kontakt zu seinem Unternehmen halten muss und detaillierte Berichte über seine Einsätze abzuliefern hat, steht in einem echten Arbeitsverhältnis.

Sprachlehrerin für englische Sprache OGH 5.5.1999, 9 ObA 10/99g

Im vorliegenden Fall ging es um die Frage, ob ein echtes Arbeitsverhältnis oder ein freies Dienstverhältnis vorgelegen ist. Die Arbeitnehmerin hatte Sprachkurse an vorgegebenen Kursorten und nach Richtlinien des Sprach-

instituts durchzuführen und konnte sich nur von einer dem Institut bekannten Person vertreten lassen.

Der OGH urteilte: „Bindung an einen bestimmten Unterrichtsstoff alleine begründet keinerlei persönliche Abhängigkeit“ im Sinne eines echten Arbeitsvertrages. Die Festlegung des Unterrichtsstoffes ist als Abgrenzung des Vertragsgegenstandes zu werten und daher kein Kriterium, welches für das Vorliegen einer persönlichen Abhängigkeit sprechen würde.

Sprachlehrer OLG Wien 24.3.2000, 9 Ra 292/99y

Auch in dieser Entscheidung kam das OLG zu dem Urteil, dass regelmäßige Lehrbesprechungen, in denen fachliche Themen sowie Unterrichtsmethoden und die Technik des Leseverstehens sowie von den KursteilnehmerInnen durchgeführte Umfragen über die Qualität der Arbeit des Sprachlehrers besprochen wurden, nicht als Kontrolle der Arbeitsleistung gelten. Daher bejahte das OLG das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses.

Zeitungszusteller OGH 30.10.2003, 8 ObA45/03f

Im vorliegenden Fall begehrte der ÖGB für die Zusteller dreier konzernmäßig verbundener Unternehmen die Feststellung, dass die als „Werkverträge“ bezeichneten Verträge über die Verteilung von Werbe- und Informationsmaterial bzw. die Zustellung der vom Auftraggeber bestimmten Zeitungen in den vereinbarten Gebieten (Zustellbezirken) an vereinbarten Zustelltagen nach der tatsächlichen Handhabung vielmehr echte Dienstverträge sind. Der OGH entschied in Rahmen einer Gesamtbetrachtung, dass, wenn auch die Fahrtrouten vorgeschrieben sind, keine persönliche Abhängigkeit vorliegt, wenn sich die ArbeitnehmerInnen jederzeit vertreten lassen können.

Tageweise beschäftigte echte Dienstnehmerinnen OLG Wien 27.10.2004, 7 Ra 124/04p

Auch wenn die Tage der Arbeitseinsätze nicht vorgegeben wurden und sich die Arbeitnehmerinnen die einzelnen Tage ihrer Arbeitseinsätze aussuchen konnten, bestand persönliche Abhängigkeit dadurch, dass die Arbeitnehmerinnen bei ihrem Arbeitseinsatz unter der Leitung und Führung des/der AG standen, da sie ihre Pausen melden mussten und sich nicht kurzfristig vertreten lassen konnten.

Prospekteinleger OGH 19.12.2007, 9 ObA 118/07d

Im vorliegenden Fall hatten ein Arbeitnehmer und rund 80 Kollegen aus einem „Mitarbeiterpool“ über viele Jahre im Auftrag einer Großdruckerei Prospekte in Zeitungen einzulegen. Die einzelnen ArbeiterInnen wurden vom Arbeitgeber angerufen, wenn es Arbeit gab. Wenn sie ihre Arbeit in den Hallen des Arbeitgebers angetreten hatten, standen sie unter der Kontrolle des Arbeitgebers durch einen Vorarbeiter. Darüber hinaus hatten die ArbeitnehmerInnen ihre Krankenstände und sonstige Abwesenheiten dem Arbeitgeber zu melden. Die ArbeitnehmerInnen hätten grundsätzlich das Recht gehabt, einzelne Arbeitseinsätze abzulehnen, jedoch kam dies praktisch nie vor, da sie auf das Einkommen angewiesen waren. Der OGH bejahte das Vorliegen einer persönlichen Abhängigkeit und wertete den vorliegenden Vertrag als echten Arbeitsvertrag.

Gefängnisarzt OGH 10.7.2008, 8 ObA 55/07g

Ein Arzt schloss mit der Republik Österreich einen freien Dienstvertrag über Erbringung ärztlicher Tätigkeiten in einer Justizanstalt.

Er erhielt vom Arbeitgeber einen komplett eingerichteten Behandlungsraum und die Unterstützung einer Krankenschwester, die vom Arbeitgeber bezahlt wurde. Die Behandlungen fanden an zwei Vormittagen pro Woche in der Justizanstalt statt. Der Arzt musste im Wesentlichen die Dienstleistung

persönlich erbringen, konnte sich jedoch im Ausnahmefall (Urlaub, Krankheit) vertreten lassen.

Der Leiter der Justizanstalt war befugt, dem Arzt Weisungen zu erteilen, die auf die Sicherheit und Ordnung in der Justizanstalt bezogen waren.

Die Frage war nun, ob nicht ein echtes Dienstverhältnis aufgrund der Eingliederung in die Betriebsstruktur vorliegen würde. Der OGH urteilte, dass diese Einschränkungen der persönlichen Freiheit in der Natur der Sache liegen würden, da in einer Justizanstalt besondere Umstände für die Beschäftigung vorliegen würden, daher sei der vorliegende Vertrag als freier Dienstvertrag zu werten.

Redakteurin eines Online-Magazins OLG Wien, 28.4.2009, 9 Ra 8/09a

Nur monatliche Politiksitzen, an welchen auch nicht teilgenommen werden musste, begründen keine persönliche Abhängigkeit, auch wenn sachliche Weisungen (die Blattlinie betreffend) gegeben wurden.

Echtes Dienstverhältnis einer Immobilienmaklerin trotz gewisser Freiheiten OLG Linz 26.1.2011, 12 Ra 101/10z

Zum Sachverhalt:

Die Klägerin war beim beklagten Unternehmen auf Grundlage eines als freier Dienstvertrag bezeichneten Vertrages als Immobilienmaklerin beschäftigt. Der Klägerin wurden ein eigener Schreibtisch, ein PC mit dem Maklerprogramm und ein Telefon zur Verfügung gestellt, ein Firmenhandy gab es allerdings nicht, die MitarbeiterInnen telefonierten auswärts gegebenenfalls mit ihrem Privathandy.

Grundsätzlich war es der Klägerin überlassen, ob sie ihre Arbeitsleistung in den Kanzleiräumlichkeiten erbringt oder nicht, allerdings war das Maklerprogramm nur auf den PCs im Unternehmen verfügbar. Hinsichtlich der Besichtigungstermine wurde ihr nicht vorgeschrieben, an welchen Tagen sie zu welchen Objekten fahren sollte. Sie hatte sich ihre Route je nach Fahrziel selbst eingeteilt. Es gab keine Verpflichtung, ein bestimmtes Objekt zu bearbeiten, die Klägerin konnte die ihr zugeteilten Objekte auch ablehnen. Zwar bestand keine Anwesenheitspflicht für die Klägerin, es war jedoch gewünscht, dass die MitarbeiterInnen ihre Termine und Abwesenheiten im kanzleiinternen Computerkalendersystem eintragen. Die Klägerin musste jedoch verpflichtend eine Aktivitätenliste führen. Darin hatte sie die jeweiligen Vorgänge genau aufzuzeichnen. Darüber hinaus fand einmal wöchentlich ein „Jour fixe“ aller MitarbeiterInnen statt. Dieser sollte dem Informationsaustausch mit dem Arbeitgeber dienen. Ob die Teilnahme am „Jour fixe“ verpflichtend war, war zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen nicht klar. Die Arbeitnehmerin argumentierte gegenüber dem Arbeitgeber, dass sie laut Vertrag keine Anwesenheitspflicht hätte. Darauf wurde sie entlassen.

Strittig war nun, ob ein freies Dienstverhältnis oder ein echter Dienstvertrag vorlag.

Das Oberlandesgericht wertete den Sachverhalt dahingehend, dass bei einer Gesamtbetrachtung durch die Beschränkung der Arbeitnehmerin, durch ihre Kontrollunterworfenheit, die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit vorliegen und daher von einem echten Arbeitsverhältnis auszugehen ist.

Welcher Vertragstyp liegt vor (echter Dienstvertrag, freier Dienstvertrag oder Werkvertrag)? Begründen Sie Ihre Antwort!

Anmerkungen



1. Regalbetreuerin, die regelmäßig an bestimmten Tagen, zu bestimmten Zeiten nach jeweils erfolgter Warenanlieferung Regale schlichten muss und nicht kurzfristig den Dienst absagen kann.



2. A übernimmt Schlägerungsarbeiten zur Herstellung einer Lifttrasse gegen ein fixes Entgelt. Die Motorsäge leiht er sich.



3. A ist beauftragt, für eine Firma die Sache X zu verkaufen. Sie kann dies im gesamten Bundesgebiet tun und muss keine bestimmten Arbeitszeiten einhalten. Lediglich am Freitag muss sie ihrer Auftraggeberin einen Verkaufsbericht abliefern und einmal im Monat an einer Betriebsitzung teilnehmen, bei welcher die Geschäftsentwicklungen besprochen werden. Weiters werden A die Kosten für ihr Auto und ihr Handy ersetzt.



4. A und B vereinbaren, dass B das neue Tierbuch von A mit 20 Malereien bestimmter Tiere ausstattet. Als spätester Termin für die Abgabe wurde der 30. Juni vereinbart. Um die Bilder fertigzubekommen, beträgt der Arbeitsaufwand von B ca. 17 Wochenstunden. Es ist die dritte Vereinbarung dieser Art innerhalb des letzten Jahres.



5. Zwischen der X-GmbH und A wird eine Vereinbarung über die Werbung passiver Mitglieder für einen Verein getroffen. Es wird eine Provision je geworbenem Mitglied vereinbart. An Sonn- und Feiertagen ist die Werbung zu unterlassen. Ob und wann Mitglieder geworben werden, bleibt A überlassen. Bezüglich betrieblicher Angelegenheiten besteht gegenüber Dritten Schweigepflicht. Zudem besteht eine Kündigungsfrist von einem Monat und eine Beendigungsmöglichkeit bei Vorliegen eines wichtigen Grundes. Für Fahrten verwendet A ihren privaten PKW. Abrechnungsunterlagen müssen an die X-GmbH geschickt werden. Die Werbegebiete sind zugeteilt.



6. X schloss mit der A-GmbH einen Werkvertrag ab, wonach X in Kaufhäusern Waren von verschiedenen AnbieterInnen präsentiert und Proben verteilt. Das Hinzuziehen von Hilfspersonen war erlaubt, Vertretungs- bzw. Ablehnungsrecht bestand vertraglich ebenfalls, wurde jedoch nie beansprucht. Zudem gab es kein Konkurrenzverbot, ausgenommen in Bezug auf die Hauptmitbewerberin. Über Einsatzort, Tag und Arbeit wurde X telefonisch von der A-GmbH informiert. X arbeitet ein- oder zweimal monatlich einen Tag für die A-GmbH. Die Erfüllung der vertraglichen Tätigkeit konnte dem Vertrag zufolge jederzeit kontrolliert werden. Bei Annahme der Beschäftigung hatte X sich bei der zuständigen Verkaufsleiterin vor Ort zu melden, zudem hatte sie über ihre Einsätze täglich Berichte abzugeben. Für die Tätigkeit erhielt X pauschal 70 €. Die Einsätze fanden zu den Geschäftszeiten der Kaufhäuser statt.



7. Zwischen der Y-GmbH und der Selbständigen A (Besitzerin einer Gewerbeberechtigung zur Verfügungstellung der eigenen Arbeitskraft zum Lenken von Fahrzeugen) wurde ein Dienstleistungsvertrag auf unbefristete Zeit abgeschlossen. Vertragsgegenstand waren Transportaufträge. Arbeitsgerät (Sattelschlepper und Auflieger) wurden von der Y-GmbH zur Verfügung gestellt und technisch überprüft. Mauten etc. wurden von der Y-GmbH getragen, ein Telefon wurde zur Verfügung gestellt. Vertretung durch andere FahrerInnen der Y-GmbH war zulässig. Die Lenkerin fuhr zwischen 10.000 und 18.000 km pro Monat. A erhielt x € je gefahrenen Kilometer.



8. S arbeitet als Aerobic-Trainerin in einem Fitnessstudio und hat mit diesem einen Werkvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie erhält pro abgehaltener Stunde € 70. Sportgeräte werden von S zur Verfügung gestellt und sie erhält vom Fitnessstudio keine weiteren Weisungen.



9. X ist EDV-Expertin und hat im Betrieb die Aufgabe, alle Computer auf dem laufenden Stand der Technik zu halten. X ist an keine Arbeitszeiten gebunden. Pro Stunde erhält sie € 100.



10. X ist EDV-Expertin und übernimmt für die Z-GmbH die Herstellung eines Programms für die Verwaltung der Kunden der Z-GmbH.



11. Eine EDV-Spezialistin verpflichtet sich, dem Betrieb höchstpersönlich mit Anwesenheitspflicht für sämtliche Probleme im EDV-Bereich zur Verfügung zu stehen. Sie unterliegt den Weisungen der Arbeitgeberin, muss an diversen Besprechungen und Sitzungen teilnehmen und unterliegt der Gleitzeitregelung im Betrieb.

Anmerkungen



12. Eine EDV-Spezialistin vereinbart mit einem gemeinnützigen Verein, dass sie bis Jahresende das Computersystem des Büros des Vereins auf das neue Betriebssystem „Windows XXXL“ umstellt. Dafür soll sie einen Betrag von € 7.000 erhalten. Da die EDV-Spezialistin auf LINUX spezialisiert ist, beauftragt sie dafür eine EDV-Firma.



13. Eine EDV-Spezialistin verpflichtet sich zu laufenden Programmierarbeiten, welche überwiegend im Betrieb der Auftraggeberin stattfinden sollen. Sofern ihre Tätigkeit nicht an die EDV-Anlage der Auftraggeberin gebunden ist, arbeitet sie zu Hause. Weiter wurde vereinbart, dass sie sich von geeigneten Personen vertreten lassen kann und dass einmal im Monat eine Besprechung stattfinden soll, bei welcher sie anwesend sein muss.

Arbeitnehmerähnliche Person

Arbeitnehmerähnliche Personen nehmen eine Mittelstellung zwischen rechtlich und wirtschaftlich selbständigen UnternehmerInnen und AN ein, sie stehen aber wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit den AN näher.

Arbeitnehmerähnliche Personen können in keinem echten Arbeitsverhältnis stehen. Sie leisten im Auftrag und für Rechnung bestimmter AuftraggeberInnen. Sie befinden sich in **wirtschaftlicher Abhängigkeit** vom/von der AuftraggeberIn. Sie erfüllen ihre Arbeitsleistung in wirtschaftlicher Unterordnung vom/von der AuftraggeberIn **regelmäßig** und bestreiten aus diesem Einkommen einen nicht unerheblichen Teil ihres Lebensunterhaltes. Weiters haben sie aufgrund der wirtschaftlichen Abhängigkeit von der Auftraggeberin nur sehr eingeschränkte unternehmerische Entscheidungsmöglichkeiten.

Kriterien

Ausschlaggebend für die Zuordnung zur arbeitnehmerähnlichen Person ist die **faktische wirtschaftliche Abhängigkeit** gegenüber nur einem/einer oder wenigen AuftraggeberInnen, welche nicht ständig wechseln. Ein weiteres Kriterium ist das Fehlen einer eigenen Betriebsstätte, die regelmäßige Honorierung der Arbeitsleistung und eine Einschränkung der Dispositionsbefugnis z. B. durch Berichtspflicht oder Tragung von Reisespesen. Bei Erfüllung der Arbeitsleistung dominiert die persönliche Leistung. Erfüllungsgelhilfen/-gehilfen oder eigene MitarbeiterInnen sind höchstens ausnahmsweise oder in stark untergeordnetem Umfang tätig.

Auch ist eine regelmäßige Beschäftigung (z. B. in den letzten 6 Monaten mehr als 3 Vereinbarungen, Vereinbarung über mehr als 2 Monate) Voraussetzung für die Eigenschaft der Arbeitnehmerähnlichkeit. Darüber hinaus haben arbeitnehmerähnliche Personen nur einen beschränkten Marktzugang. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt im Arbeitsbereich, nicht im Einsatz von Betriebsmitteln.

Anmerkungen

Ausgeschlossen ist die arbeitnehmerähnliche Eigenschaft dort, wo die Arbeitsleistung im Rahmen eines echten Arbeitsverhältnisses erbracht wird oder ein selbständiger eigener Betrieb vorliegt.

Für die Beurteilung, ob Arbeitnehmerähnlichkeit vorliegt, ist, wie schon bei der Unterscheidung Werkvertrag/freier Dienstvertrag/echter Arbeitsvertrag, auf ein Überwiegen der Merkmale abzustellen. Die steuerrechtliche oder sozialversicherungsrechtliche Beurteilung oder der Besitz eines Gewerbescheins ist unerheblich für die Beurteilung. Mögliche Beschäftigungsformen für arbeitnehmerähnliche Personen sind der Werkvertrag, der freie Dienstvertrag oder der Bestandvertrag (der Bestandvertrag wird als Überbegriff für den Miet- und Pachtvertrag verwendet).

Unter anderem hat der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person in folgenden Normen Eingang gefunden:

- § 51 ASGG (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) = Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbegriff
- § 3 Abs. 4 AÜG (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz) = Begriffsbestimmungen
- § 7a BEinstG (Behinderteneinstellungsgesetz) = Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt – Geltungsbereich
- §1 B-GIBG (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) Teil I und Teil II = Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- § 1 DHG (Dienstnehmerhaftpflichtgesetz) = Haftungsbeschränkung der ArbeitnehmerInnen
- § 2 AuslBG (Ausländerbeschäftigungsgesetz)

Liegt eine arbeitnehmerähnliche Eigenschaft vor, dann können somit auch für WerkvertragsnehmerInnen oder freie DienstnehmerInnen die oben angegebenen Gesetze zur Anwendung kommen.

Im „falschen Vertrag“ beschäftigt? Was tun?

Stellt man nun fest, dass man im „falschen“ Vertrag beschäftigt ist, stellt sich die Frage, wie weiter vorzugehen ist.

Arbeitsrechtliche Ansprüche

Prinzipiell kann man, wenn man statt in einem echten Dienstverhältnis fälschlich als freie Dienstnehmerin/freuer Dienstnehmer oder als WerkvertragsnehmerIn behandelt wird, die arbeitsrechtlichen Ansprüche gegenüber dem/der AG geltend machen und notfalls gerichtlich durchsetzen.

Verfallsbestimmungen

Neben den **arbeitsrechtlichen Ansprüchen**, wie z. B. Urlaubersatzleistung für nicht konsumierten Urlaub bei beendeten Arbeitsverhältnissen oder Zuschläge für geleistete Überstunden, muss man jedoch etwaige **Verfallsbestimmungen** in den Arbeitsverträgen oder Kollektivverträgen beachten. Als Verfall bezeichnet man eine vertragliche Frist, innerhalb welcher man seine offenen Ansprüche gegenüber dem/der AG geltend machen muss. Dies kann mündlich erfolgen, jedoch besser durch einen eingeschriebenen Brief oder durch ein Fax. Auch finden sich Verfallsbestimmungen in vielen Kollektivverträgen.

Auf jeden Fall müssen alle arbeitsrechtlichen Ansprüche innerhalb von drei Jahren gerichtlich geltend gemacht werden, d.h. die offenen Ansprüche müssen innerhalb von drei Jahren ab Entstehen eingeklagt werden. Gehaltsansprüche entstehen mit dem Letzten eines Monats, bei Lohnansprüchen hängt

dies oft von der Vereinbarung ab und kann daher auch erst später entstehen bzw. fällig werden.

Zusätzlich zur Geltendmachung der arbeitsrechtlichen Ansprüche beim AG sollte auch bei der Gebietskrankenkasse eine Niederschrift geleistet werden, damit diese das Arbeitsverhältnis aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht beurteilt und gegebenenfalls korrigiert. Dies ist insbesondere bei ScheinwerkvertragnehmerInnen wichtig, da diese vom Auftraggeber nicht zur Sozialversicherung gemeldet worden sind, wenn der Auftraggeber davon ausgeht, dass er es mit einem/einer WerkvertragnehmerIn zu tun hat.

Wichtig ist, dass der Anspruch auf Urlaubsentgelt, Urlaubersatzleistung (= Abgeltung des nicht konsumierten Urlaubs im echten Arbeitsverhältnis), Überstundenzuschläge und Feiertagsentgelt nicht durch eine überkollektivvertragliche Entlohnung bei im Schein freiem Dienstverhältnis oder im Schein Werkvertrag abgegolten werden kann, d.h. diese Ansprüche können jedenfalls gefordert werden.

Sonderzahlungen können eventuell von einer überkollektivvertraglichen Entgeltvereinbarung abgegolten sein.

Anmerkungen

Ausbildungsverhältnisse

Eine weitere Form der atypischen Beschäftigung sind Praktika. In der Praxis werden verschiedene Begriffe dafür verwendet. Eine gesetzliche Definition gibt es nicht.

Prinzipiell wird hier zwischen Ausbildungsverhältnissen und Arbeitsverhältnissen unterschieden.

Als reines Ausbildungsverhältnis ohne Arbeitspflicht und -leistung werden Volontariate verstanden. Praktika liegen zwischen den Volontariaten und den echten Arbeitsverhältnissen, da sie sowohl Elemente einer Ausbildung als auch Elemente eines echten Arbeitsverhältnisses aufweisen. Für die Beurteilung ist auf das Überwiegen der Merkmale abzustellen.

Praktika

Volontärinnen/Volontäre

Unter VolontärInnen werden Personen verstanden, die sich gewisse praktische Fertigkeiten durch Arbeit in einem Betrieb erwerben wollen. Beim Volontariat steht ausschließlich die Ausbildung im Vordergrund. Im Volontariat Beschäftigte Volontärinnen/Volontären erwerben durch Handanlegen gewisse praktische Fähigkeiten.

Sie sind an keine Arbeitszeiten gebunden, können sich ihre Tätigkeit aussuchen und diese jederzeit ändern. Es besteht keine Arbeitspflicht und der Erfolg, welcher dem/der „ArbeitgeberIn“ zugutekommt, findet in nur untergeordneter Weise statt. Im Zweifel ist das Vorliegen eines Volontariats **nicht** zu vermuten, die Beweislast, dass ein Volontariat vorliegt, hat der/die AG zu erbringen!

Sollten in einem Volontariat die Merkmale des echten Arbeitsverhältnisses überwiegen, dann ist dieses auch als echtes Arbeitsverhältnis zu behandeln, was zu Folge hat, dass alle arbeitsrechtlichen Vorschriften einzuhalten sind.

Sozialversicherungsrechtlich sind Volontärinnen/Volontäre nur in der Unfallversicherung pflichtversichert und von dem/der AG direkt dort anzu-melden.

Anmerkungen

Pflichtpraktikantinnen und Praktikanten (Generation Praktikum)

Ein Praktikum ist ein Vertrag, bei dem sowohl Elemente einer Ausbildung vorkommen, als auch Elemente normaler Arbeitsleistung. Überwiegen die Elemente der Ausbildung, so liegt ein reines Ausbildungs-verhältnis vor. Überwiegt die Arbeitsleistung, dann liegt ein Arbeits-verhältnis vor.

Pflichtpraktika

Unter Pflichtpraktika versteht man Praktika, welche in verschiedenen Lehr- oder Studienplänen vorgeschrieben sind und diese müssen in Ergänzung einer theoretischen Ausbildung absolviert werden. Das Praktikum ist ein Ausbildungsvertrag, welcher dem Praktikanten/der Praktikantin Einblicke in die reale Berufs- und Arbeitssituation geben soll. Dabei steht die Ausbildung der Praktikantin/des Praktikanten im Vordergrund.

Wenn die Ausbildung nur im geringen Ausmaß stattfindet und Arbeitsleistung erbracht wird, dann ist das Praktikum und das Pflichtpraktikum als normales echtes Arbeitsverhältnis anzusehen und zu entlohnen. Es hängt vom Überwiegen der tatsächlichen Tätigkeit ab.

Die Entlohnung für Pflichtpraktika ist Vereinbarungssache (manche Kollektivverträge enthalten Bestimmungen, z. B. Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe).

Hotel- und Gastgewerbe

Pflichtpraktika im Hotel- und Gastgewerbe, welche die SchülerInnen der Höheren Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe sowie der höheren und mittleren Lehranstalt für Fremdenverkehrsberufe in Hotel- und Gaststättenbetrieben absolvieren, sind nur im Rahmen eines echten Arbeitsverhältnisses möglich.

„Generation Praktikum“

Unter „**Generation Praktikum**“ sind jene Personen zu verstehen, die nach einer absolvierten – meist universitären – Ausbildung ein Praktikum absolvieren. Dabei ist zu beachten, dass hier meist nicht der Lern- oder Ausbildungszweck im Vordergrund steht und daher in Wahrheit in den meisten Fällen ein echtes Arbeitsverhältnis oder ein freies Dienstverhältnis vorliegt. Wichtig bei der Beurteilung, ob ein echtes Arbeitsverhältnis oder ein reines Ausbildungsverhältnis vorliegt, ist nicht die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses durch die Vertragsparteien, sondern die tatsächliche Handhabung.

FeriarbeiterInnen

Darunter werden AN verstanden, meist SchülerInnen oder Studentinnen/Studenten, die in den Ferien arbeiten, um Geld zu verdienen. Dabei handelt es sich um ein normales echtes Arbeitsverhältnis und es gelten die üblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften.

Exkurs: Jugendliche ArbeitnehmerInnen

Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz

Für Jugendliche gilt, egal ob es sich um ein Ausbildungsverhältnis oder ein Arbeitsverhältnis handelt, auf jeden Fall das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG).

Als Jugendliche werden alle Personen verstanden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Nach dem KJBG sind **einige Tätigkeiten für Jugendliche verboten**, z. B. das Verbot der Nacharbeit, der Akkordarbeit, der Beförderung höherer Geld- und Sachwerte. Weiters dürfen Jugendliche nicht in jugendgefährdenden Lokalen (z. B. Sexshop, Wettbüro) tätig werden und auch keine gefährlichen Tätigkeiten ausüben oder mit gefährlichen Stoffen arbeiten. Nähere Regelungen finden sich in der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO).

Weiters dürfen **Jugendliche** nach dem KJBG **keine Überstunden** leisten, d. h., prinzipiell dürfen Jugendliche nur 8 Stunden täglich und 40 Stunden pro Woche arbeiten. Eine Ausnahme betrifft die Vor- und Abschlussarbeiten, demnach sind max. 3 Stunden pro Woche bzw. 1,5 Stunden täglich für Vor- und Abschlussarbeiten erlaubt. Darüber hinaus kann es in den Kollektivverträgen weitere Ausnahmen geben. Weiters haben Jugendliche prinzipiell einen Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von 2 Kalendertagen, wobei ein freier Tag auf einen Sonntag zu fallen hat. Zu beachten ist, dass es zahlreiche Ausnahmen im KJBG gibt.

Anmerkungen



14. Was steht bei einem Volontariat im Vordergrund?



15. Welche Anforderung steht bei einem Praktikum im Vordergrund?



16. Welches Gesetz kommt für jugendliche AN zur Anwendung?

Sozialversicherungsrechtliche Grundzüge für echte Arbeitsverhältnisse und freie Dienstverhältnisse

Neben den arbeitsrechtlichen Normen kommen bei einem Arbeitsverhältnis auch sozialversicherungsrechtliche Normen zur Anwendung.

Die sozialversicherungsrechtliche Grundlage für den echten Arbeitsvertrag findet sich in § 4 Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), die für den freien Dienstvertrag in § 4 Abs. 4 ASVG. Unter § 4 Abs. 2 ASVG fallen jene Vertragsverhältnisse, in denen die AN in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt sind. Unter § 4 Abs. 4 ASVG fallen jene Vertragsverhältnisse, in denen sich jemand auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gegen Entgelt zu bestimmten Dienstleistungen gegenüber gewissen Dienst- bzw. AuftraggeberInnen verpflichtet und die Dienstleistung im Wesentlichen persönlich erbringt und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt.

Der sozialversicherungsrechtliche Unterschied zwischen echten und freien Dienstverhältnissen ist seit 1.1.2008 gering. Daher werden diese zwei Vertragstypen im Folgenden gemeinsam behandelt.

Prinzipiell muss sowohl der/die echte DienstnehmerIn als auch der/die freie DienstnehmerIn von der/dem AG zur Sozialversicherung angemeldet werden.

Der/Die AG hat auch die Sozialversicherungsbeiträge für die Beschäftigten an die Sozialversicherung abzuliefern.

Sofern ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (siehe nächstes Kapitel) erzielt wird, liegt ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vor. D.h. die AN sind krankenversichert, pensionsversichert, unfallversichert und arbeitslosenversichert.

Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialversicherungsbeiträge bestehen für die AN aus den Beiträgen zur Krankenversicherung (KV), zur Pensionsversicherung (PV) und zur Arbeitslosenversicherung (AIV). Sozialversicherungsbeiträge fallen an, sofern über der Geringfügigkeitsgrenze verdient wird. Über der Höchstbeitragsgrundlage sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

| Die monatlichen Höchstbeitragsgrundlagen | 2021 |
|--|-------------|
| Tägliche Höchstbeitragsgrundlage | € 185,00 |
| Monatliche Höchstbeitragsgrundlage | € 5.500,00 |
| Jährliche Höchstbeitragsgrundlage für Sonderzahlungen (SZ) | € 11.100,00 |
| Monatliche Höchstbeitragsgrundlage für freie DienstnehmerInnen ohne SZ | € 6.475,00 |

In Summe hat der/die ArbeitnehmerIn folgende Beiträge zu entrichten:

Anmerkungen

| Stand 2021 | KV | PV | AIV | Gesamt |
|--|--------|---------|---------|-------------------|
| ArbeiterIn | 3,87 % | 10,25 % | 0-3 % * | 14,12 bis 17,12 % |
| Angestellte | 3,87 % | 10,25 % | 0-3 % * | 14,12 bis 17,12 % |
| Freie Dienstnehmerin/ freier Dienstnehmer | 3,87 % | 10,25 % | 0-3 % * | 14,12 bis 17,12 % |

Zusätzlich kommen für die AN noch 0,5 % an Wohnbauförderung und 0,5 % als Arbeiterkammerumlage zu den Sozialversicherungsbeiträgen hinzu.

Die Höhe der **Arbeitslosenversicherung** richtet sich seit 1.7.2008 nach der Höhe des Einkommens. Der Gesetzgeber wollte damit kleine Einkommen entlasten. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld bleibt aber davon unberührt, d.h., jede/r AN, die/der über der Geringfügigkeitsgrenze verdient, hat Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn sie/er die Anwartschaft erfüllt hat.

| Monatlicher Lohn bzw. Gehalt bzw. Entgelt (Stand 2021) | Arbeitslosenversicherungsbeitrag |
|--|----------------------------------|
| bis € 1.790,00 brutto | 0 % |
| über € 1.790,01 bis € 1.953,00 brutto | 1 % |
| über € 1.953,01 bis € 2.117,00 brutto | 2 % |
| über € 2.117,01 brutto | 3 % |

Die Anwartschaft ist erfüllt, wenn innerhalb der letzten 24 Monate insgesamt 52 Wochen eine Arbeitslosenversicherung bestanden hat. Für Personen unter 25 Jahren verkürzt sich die Anwartschaft. Hier sind innerhalb einer Rahmenfrist von 12 Monaten 26 Wochen Arbeitslosenversicherung nötig.

Wurde bereits Arbeitslosengeld bezogen, reicht die verkürzte Anwartschaft aus, d.h., innerhalb einer Rahmenfrist von 12 Monaten muss für 28 Wochen ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis bestanden haben.

Neben dem Arbeitslosengeld kann bis zur Geringfügigkeitsgrenze dazuverdielt werden, egal ob im Rahmen eines echten oder freien Dienstverhältnisses. Die Beschäftigung ist dem AMS zu melden!

Krankenversicherung (KV)

ArbeiterInnen und Angestellte (echte DienstnehmerInnen) haben Anspruch auf ein Krankengeld nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht der AG. Die Entgeltfortzahlungsverpflichtung der AG bei Arbeitsverhinderung ergibt sich bei ArbeiterInnen aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) und bei Angestellten aus dem Angestelltengesetz (AngG) und beträgt mindestens sechs Wochen volle Entgeltfortzahlung. Darüber hinaus können in Kollektivverträgen günstigere Vereinbarungen vorgesehen sein.

Für freie DienstnehmerInnen besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle durch die AG, sondern lediglich Anspruch auf Krankengeld ab dem dritten Tag der Erkrankung.

Die Höhe des Krankengeldes richtet sich nach der **Bemessungsgrundlage**. Die Bemessungsgrundlage für das Krankengeld ist jener sozialversicherungspflichtige Bruttolohn (inklusive aller sozialversicherungspflichtiger Zulagen, Zuschläge und Überstunden), der im Kalendermonat vor dem Ende des vollen Entgeltanspruches erzielt wurde. Besteht Anspruch auf Sonderzahlungen (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld), werden diese mit einem Zuschlag von 17 % berücksichtigt. Die Höhe des Krankengeldes beträgt ab dem 4. Tag bis zum 42. Tag des Krankenstandes 50 % der Bemessungsgrundlage. Ab dem 43. Tag des Krankenstandes beträgt das Krankengeld 60 % der

Anspruch auf Krankengeld

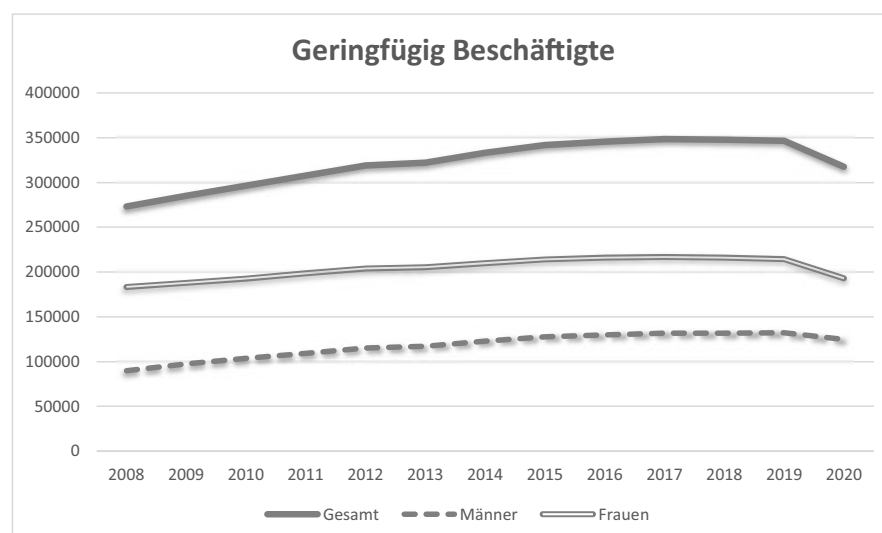
Bemessungsgrundlage. **Geringfügig Beschäftigte**, die in die Sozialversicherung optiert haben (§ 19a ASVG), erhalten ab dem vierten Tag ihres Krankenstandes € 5,70 pro Tag als Fixbetrag.

Die **Anspruchsdauer** für das Krankengeld beträgt grundsätzlich 26 Wochen. Die Anspruchsdauer erhöht sich auf 52 Wochen, wenn in den letzten 12 Monaten vor Eintritt des Versicherungsfalles mindestens eine sechsmonatige Krankenversicherung vorgelegen ist.

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung ist keine eigene Beschäftigungsform, sondern kann im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung auftreten. Der Begriff kommt aus dem Sozialversicherungsrecht und bedeutet, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht der vollen Sozialversicherung unterliegt, wenn im Monat nicht mehr als € 475,86 verdient wird. In diesem Fall fällt für die AN keine Sozialversicherung an, sie sind jedoch auch nicht sozialversichert – d.h., nicht pensions-, kranken- oder arbeitslosenversichert, sondern lediglich unfallversichert! Geringfügigkeitsgrenzen gelten auch für freie DienstnehmerInnen. Die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nahm seit 2008 bis zum Beginn der Corona- Pandemie stetig zu (Abb. 4).

Abb. 4: Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherung (Stand Dezember 2020)

„Opting in“

Geringfügig Beschäftigte haben die Möglichkeit, sich um einen monatlichen Betrag von € 67,16 in der Pensions- und Krankenversicherung selbst zu versichern („opting in“ § 19a ASVG). Dadurch besteht Anspruch auf Krankengeld im Falle der Schwangerschaft in der Höhe von € 9,61 täglich und ein Anspruch auf Krankengeld ab dem vierten Tag der Erkrankung in der Höhe von € 5,70.

Eine Selbstversicherung in der Arbeitslosenversicherung ist nicht möglich.

Die tägliche Geringfügigkeitsgrenze wurde mit Anfang 2017 aufgehoben und daher ist nur mehr die monatlichen Geringfügigkeitsgrenze maßgeblich. Ein Beschäftigungsverhältnis, das weniger als ein Monat dauert, unterliegt der Sozialversicherung dann, wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wurde.

Unterschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze nur aufgrund des Beginns und der Beendigung der Beschäftigung sind jedoch unbeachtlich und es liegt ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vor.

Sonderzahlungen sind in die Geringfügigkeitsgrenze **nicht** einzubeziehen.

Die arbeitsrechtlichen Vorschriften bleiben davon unberührt. D.h. für regelmäßig geringfügig Beschäftigte im Rahmen eines echten Dienstverhältnisses gelten wie für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte das Urlaubsrecht, das Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, das Recht auf Pflegefreistellung, das Recht auf Abfertigung und die in den meisten Kollektivverträgen festgelegten Ansprüche auf Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld).

Bei **mehreren Beschäftigungsverhältnissen** tritt die Versicherungspflicht für die einzelne AN/den einzelnen AN dann ein, wenn er/sie in Summe über die Geringfügigkeitsgrenze kommt, d.h., hat der/die AN ein Dienstverhältnis, aus welchen sie/er monatlich ein Entgelt von € 300 lukriert, und ein zweites Dienstverhältnis, in dem er/sie € 250 erhält, müssen diese Einkünfte zusammengezählt werden und der/die AN unterliegt mit einem Gesamteinkommen von € 550 der Vollversicherung. Das bedeutet, dass der/die AN unfall-, kranken-, und pensionsversichert ist. Nicht jedoch arbeitslosengeldversichert!

Der/Die AN hat somit von seinem/ihrer monatlichen Gesamteinkommen folgende Sozialversicherungsbeiträge an die Sozialversicherung zu zahlen (auch für Sonderzahlungen z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld):

| Art der Tätigkeit | Sozialversicherungs-Beitrag |
|--|-----------------------------|
| Freie Dienstnehmerin/freier Dienstnehmer | 14,62 % |
| Angestellte | 14,62 % |
| ArbeiterIn | 14,62 % |

Für ArbeiterInnen, Angestellte und freie DienstnehmerInnen ist auch die Arbeiterkammerumlage in Höhe von 0,5 Prozent zu entrichten – und zwar nur von der allgemeinen Beitragsgrundlage, d.h. nicht von Sonderzahlungen.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden dem/der AN jährlich vorgeschrieben. Um hohe Rückzahlungen aus dem gesamten Jahr zu vermeiden, können AN, die mit mehreren Arbeitsverhältnissen über die Geringfügigkeitsgrenze kommen, einen Antrag an die Sozialversicherung stellen und ihre Beiträge monatlich begleichen.

Zu beachten ist:

Nur Bezüge aus einem freien oder echten Dienstverhältnis sind zusammenzurechnen, d.h., dass keine Zusammenrechnung mit Einkünften aus einem Werkvertrag und Pensionseinkünften stattfindet.

Dienstleistungsscheck

Um die Schwarzarbeit in privaten Haushalten zu bekämpfen, wurde mit 1. Jänner 2006 der Dienstleistungsscheck vom Gesetzgeber eingeführt. Damit haben AG relativ unbürokratisch die Möglichkeit, ihre AN ordentlich zur Sozialversicherung anzumelden. Der Dienstleistungsscheck ist jedoch **nur zur Entlohnung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in privaten Haushalten** verwendbar.

Zum Kaufpreis eines Schecks kommen 2 % hinzu, dabei handelt es sich um 1,4 % Unfallversicherung und 0,6 % Verwaltungsabgabe. Damit ist der/die AN nur unfallversichert, nicht jedoch kranken- oder pensionsversichert! Mit dem Dienstleistungsscheck können Arbeitszeiten bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze abgegolten werden.

Anmerkungen

Mehrere Beschäftigungsverhältnisse

Sozialversicherung

Zweck

Kosten

Anmerkungen

Zu beachten ist natürlich, dass für im Haushalt Beschäftigte der Mindestlohn tarif für im Haushalt Beschäftigte zur Anwendung kommt. Dieser sieht Mindeststundenlöhne vor!

Der/Die AN kann den erhaltenen Scheck bei den Krankenkassen gegen Bargeld einlösen.

Mit dem Dienstleistungsscheck können nur **befristete geringfügige Dienstverhältnisse** abgegolten werden. Die **Dauer ist auf einen Monat beschränkt**, jedoch können diese befristeten Dienstverhältnisses unbegrenzt aneinandergereiht werden!

Ausschlaggebend ist die Vereinbarung zwischen AG und AN. Wenn vereinbart wird, dass dieselbe Tätigkeit in regelmäßigen Abständen über einen längeren Zeitraum erfolgen soll, dann handelt es sich um ein durchgehendes Arbeitsverhältnis, welches der/die AG bei der Sozialversicherung anzumelden hat!

Eine weitere Voraussetzung besteht darin, dass der/die AN legal in Österreich arbeiten darf. Informationen dazu erteilt das AMS.

Sozialversicherungsrechtliche Grundzüge für Werkverträge bzw. „neue Selbständige“

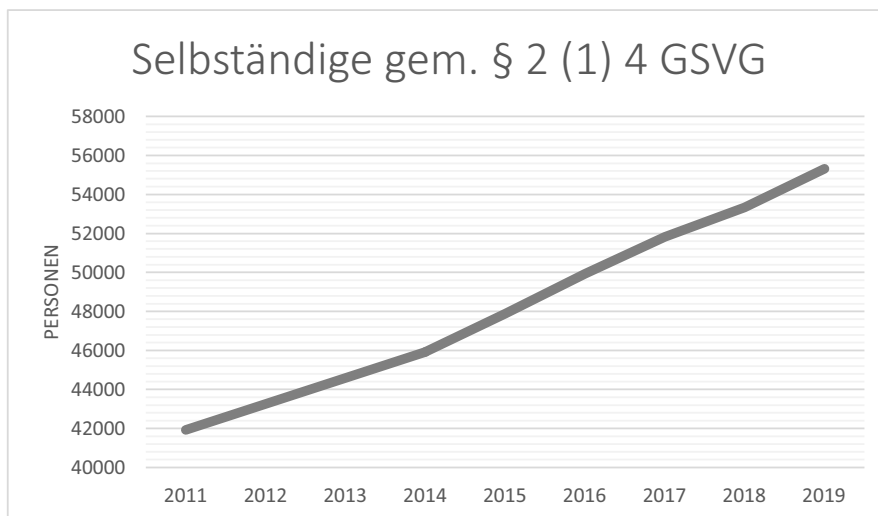
Anmerkungen

Unter „neuen Selbständigen“ werden Personen verstanden, die – ohne eine Gewerbeberechtigung besitzen zu müssen – eine selbständige Tätigkeit ausüben (§ 2 Abs. 1 Z. 4 GSVG, Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz).

Begriff

Im Juni 2011 waren ca. 42.000 Personen gemäß § 2 Abs. 1 Z. 4 GSVG in der Sozialversicherung pensionsversichert. Im Dezember 2019 waren bereits über 55.000 Personen gemäß § 2 Abs. 1 Z. 4 GSVG pensionsversichert.

Abb. 5: Anzahl der Selbständigen gemäß § 2 Abs. 1 Zif 4 GSVG in der Pensionsversicherung versichert



Quelle: Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (Stand Dezember 2019)

Diese Personen sind bei Überschreitung folgender Einkommensgrenzen in der gewerblichen Sozialversicherung pflichtversichert:

Die Einkunftsgrenze beträgt für neue Selbständige € 5.710,32 pro Jahr, wenn im selben Jahr auch Einkünfte aus anderen Tätigkeiten (z. B. freier Dienstvertrag oder echter Arbeitsvertrag) bezogen werden.

Einkunftsgrenzen

Werden die oben genannten Einkunftsgrenzen überschritten, fallen von der Beitragsgrundlage (Summe aller Einkünfte) folgende Beiträge zur Sozialversicherung an:

| | |
|------------------------------|---------------------|
| Krankenversicherung | 6,80 % ¹ |
| Pensionsversicherung | 18,50 % |
| Unfallversicherung monatlich | 10,42 € |

Zusätzlich fallen 1,53 % für die Selbständigenvorsorge an.

Einkünfte über der **monatlichen Höchstbeitragsgrundlage** in Höhe von € 6.475,00 unterliegen nicht mehr der Sozialversicherung.

Das Vorliegen der Versicherungspflicht (§ 18 GSVG) hat der/die neue Selbständige innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit der gewerbli-

¹ Zuzüglich Leistung des Bundes in der Höhe von 0,85 % der Beitragsgrundlage

chen Sozialversicherung zu melden. Die Pflichtversicherung endet mit Ablauf des Monats, in dem die Tätigkeit eingestellt wird.

Wird die **Meldungspflicht verletzt**, kann es bei der Nachzahlung der Beiträge zu einem Säumniszuschlag in Höhe von 9,30 % der Versicherungsbeiträge kommen!

Seit 1.1.2009 haben Selbständige auch Zugang zur Arbeitslosenversicherung, wenn sie dafür optieren. Sie sind jedoch 8 Jahre an diese Entscheidung gebunden.



17. Zwischen welchen Grenzen fallen Sozialversicherungsbeiträge für die AN an?



18. Wenn man ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze erzielt, unterliegt man welchen Versicherungen?



19. Ab welchem Einkommen besteht volle Sozialversicherungspflicht, wenn man nur an einzelnen Tagen pro Monat beschäftigt ist?



20. Ist die Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze für freie Dienstverhältnisse und echte Dienstverhältnisse gleich?



21. Können sich geringfügig Beschäftigte in der Pensions- und Krankenversicherung selbst versichern?



22. Für welche Tätigkeiten kann der Dienstleistungsscheck verwendet werden?



23. Was wird unter dem Begriff „neue/r Selbständige/r“ verstanden?



24. Ab wann muss der gewerblichen Sozialversicherung die selbständige Tätigkeit gemeldet werden?

Steuerrechtliche Grundzüge

Echte Arbeitsverhältnisse unterliegen der Lohnsteuer. Diese haben die AG für die AN an das Finanzamt abzuführen. Die Höhe der Lohnsteuer hängt vom Jahreseinkommen ab. Bis € 11.000 fällt keine Lohnsteuer an.

| Jährliches Einkommen | Grenzsteuersatz |
|-------------------------------|-----------------|
| € 11.000 und darunter | 0 % |
| über € 11.000 bis € 18.000 | 20 % |
| über € 18.000 bis € 31.000 | 35 % |
| über € 31.000 bis € 60.000 | 42 % |
| über € 60.000 bis € 90.000 | 48 % |
| über € 90.000 bis € 1.000.000 | 50 % |
| über € 1.000.000 | 55 % |

Verdient also ein/e AN € 35.000 pro Jahr, hat er/sie für die ersten € 11.000 keine Lohnsteuer zu entrichten, für die nächsten € 7.000 20 % und die weiteren € 13.000 35 % und für die restlichen € 4.000 42 % Lohnsteuer zu leisten. Somit ergibt sich eine durchschnittliche Lohnsteuerlast von 21,8 %.

Freie DienstnehmerInnen und neue Selbständige bzw. WerkvertragsnehmerInnen gelten steuerrechtlich als Selbständige und werden daher im Prinzip vom Steuerrecht gleich behandelt. Bis zu einem Einkommen aus selbständiger Tätigkeit in Höhe von € 11.000 pro Jahr fällt keine Einkommenssteuer an. Erzielt jemand neben seiner selbständigen Tätigkeit auch Einkünfte aus unselbständiger Erwerbstätigkeit (echter Arbeitsvertrag), beträgt die Einkommensgrenze € 12.000 pro Jahr.

Das Einkommen wird durch eine Einnahmen-Ausgaben-Rechnung ermittelt, d.h. von allen Einnahmen eines Jahres werden alle Ausgaben abgezogen. Die daraus resultierende Summe (= Gewinn) unterliegt der Besteuerung. Es dürfen in die Einnahmen-Ausgaben-Rechnung prinzipiell nur Einnahmen und Ausgaben aufgenommen werden, die in diesem Jahr auch tatsächlich zugeflossen oder abgeflossen sind (= Zufluss-Abflussprinzip).

Eine Ausnahme davon bildet das sogenannte Anlagevermögen. Darunter versteht man jene Vermögen, welche für eine längere Dauer zur Nutzung für das Unternehmen angeschafft werden. Typisches Anlagevermögen sind Betriebsgebäude, Maschinen, Geschäftseinrichtungen usw. Das Anlagevermögen ist unabhängig vom Zeitpunkt der Anschaffung nur im Wege der **Absetzung für Abnutzung (AfA)** über die Nutzungsdauer zu verteilen.

Der Zeitraum, auf den die Anschaffungen zu verteilen sind, richtet sich nach den gekauften Anlagevermögen. PKW werden zum Beispiel mit einer achtjährigen Nutzungsdauer abgeschrieben, d.h. der Kaufpreis ist durch 8 zu teilen und auf die nächsten 8 Jahre in die Einnahmen-Ausgaben-Rechnung aufzunehmen. Eine Ausnahme davon bilden sogenannten **„Geringwertige Wirtschaftsgüter“**, das ist Anlagevermögen bis zu einem Wert von € 800. Diese können im Anschaffungsjahr zur Gänze in die Einnahmen-Ausgaben-Rechnung aufgenommen werden und müssen nicht auf die Nutzungsdauer abgeschrieben werden.

Weiters gibt es ab dem Jahr 2010 einen **Gewinnfreibetrag** in Höhe von 13 %, d.h. bis zu einem Gewinn in Höhe von € 30.000 pro Jahr werden 13 % des Gewinns nicht besteuert. Der Grundfreibetrag (soweit Gewinn bis € 30.000) wird ohne Investitionserfordernis berücksichtigt. Der Grundfreibetrag steht – auch bei mehreren Betrieben – nur einmal für Gewinne bis zu insgesamt € 30.000 zu. Der investitionsbedingte Gewinnfreibetrag (soweit Ge-

Anmerkungen

Einnahmen-Ausgaben-Rechnung

Ausnahme: Anlagevermögen

Geringwertige Wirtschaftsgüter

Anmerkungen

winne über € 30.000) muss durch Investitionen in begünstigte Wirtschaftsgüter (z. B. Gebäude, nur Neubauten) gedeckt werden.

Seit dem Jahr 2013 steht der Gewinnfreibetrag mit steigenden Gewinnen stufenweise reduziert zu und beträgt für Gewinne bis zu € 175.000: 13 %, für die nächsten € 175.000: 7 % und für die nächsten € 230.000: 4,5 %. Für Gewinne über € 580.000 steht kein Gewinnfreibetrag mehr zu. Der maximale Gewinnfreibetrag beträgt nach dieser Staffel ab dem Jahr 2013 somit € 45.350.

UnternehmerInnen im Sinne des Umsatzsteuergesetzes, das sind auch freie DienstnehmerInnen und neue Selbständige, haben eine Umsatzsteuererklärung ab einem Jahresumsatz in Höhe von € 30.000 abzugeben.



25. Ab welchem jährlichen Einkommen fällt Lohnsteuer an?



26. Wie wird das Einkommen bei freien DienstnehmerInnen und neuen Selbständigen ermittelt?



27. Was ist das Zufluss-Abfluss-Prinzip?

Weiterführende Informationen zum Thema der atypischen Beschäftigung:

Anmerkungen

www.wien.arbeiterkammer.at → Für alle Fragen rund um Recht und Arbeit

www.oegb.at → Homepage des österreichischen Gewerkschaftsbundes

www.kollektivvertrag.at → Hier können, durch ein Service der Gewerkschaft, alle aktuellen → Kollektivverträge eingesehen werden

www.ris.bka.gv.at → Hier können alle Gesetze eingesehen werden und höchstgerichtliche Judikatur

www.help.gv.at → Hier finden sie Hinweise zu allen Amtswegen

www.gesundheitskasse.at → Homepage der Krankenkassen (echtes Dienstverhältnis, freie Dienstverhältnisse)

<http://esv-sva.sozvers.at> → Homepage der gewerblichen Wirtschaft (Werkverträge)

www.arbeitsinspektion.gv.at → Homepage der Arbeitsinspektion für Fragen der Arbeitssicherheit und der Arbeitszeit bzw. Gesundheitsschutz

www.ams.at → Homepage des Arbeitsmarktservice, unterstützt bei der Jobsuche

www.gehaltsrechner.gv.at → Hier kann die Entlohnung überprüft werden, ob sie dem Durchschnitt entspricht

Beantwortung der Fragen


- F 1:** Ein AN kann seine/ihre Zeit nicht frei gestalten, er/sie muss sich an die vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin vorgegebene Zeit halten (echter Dienstnehmer).
- F 2:** Es muss ein bestimmter Erfolg zu einem bestimmten Zeitpunkt hergestellt werden (Zielschuldverhältnis = Werkvertrag).
- F 3:** Durch die Berichtspflicht und die Verpflichtung zur Teilnahme an Sitzungen und das Zur-Verfügung-Stellen der Arbeitsmittel wird man von einer persönlichen Abhängigkeit der AN ausgehen müssen (echte DienstnehmerIn).
- F 4:** Es wird zu einem bestimmten Termin ein Erfolg geschuldet. Es bestehen keine weiteren Einschränkungen von B (Werkvertrag).
- F 5:** Durch die Möglichkeit der überwiegend freien Arbeitseinteilung und die Möglichkeit, den Arbeitsablauf jederzeit zu ändern, liegt ein freies Dienstverhältnis vor.
- F 6:** Selbständigkeit setzt eine gewisse unternehmerische Struktur und unternehmerisches Handeln voraus, was im vorliegenden Fall nicht gegeben ist. Es wurde auch kein konkreter Erfolg geschuldet. Auf Grund der laufenden Kontrolle durch die Auftraggeberin und der nicht vorhandenen Möglichkeit, die Arbeitsabläufe selbst zu bestimmen, liegt ein echtes Dienstverhältnis vor (mit tageweiser Beschäftigung).
- F 7:** Da keine unternehmerische Struktur von A vorliegt, diese nur eine Auftraggeberin hat, über keine eigenen Betriebsmittel verfügt und daher keine Einflussnahme auf den Erfolg hat, übt A die Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit von der Y-GesmbH aus. Daher liegt ein echtes Dienstverhältnis vor.
- F 8:** Da S sich ihre Arbeit selbst einteilen kann bzw. keine Weisungen von der AG erhält, welche die persönliche Abhängigkeit begründen würden, liegt ein freies Dienstverhältnis vor. Ein Werkvertrag liegt mangels Schuldung eines konkreten Erfolgs nicht vor.
- F 9:** Da X sich nur an allgemeine Vorgaben halten muss und sich ansonsten die Arbeit selbst einteilen kann, liegt ein freies Dienstverhältnis vor.
- F 10:** X soll einen konkreten Erfolg, die Herstellung eines Programms, herbeiführen (Werkvertrag).
- F 11:** Da sich die EDV-Spezialistin nicht vertreten lassen kann und sich zu der AG vorgegebenen Zeiten im Betrieb einfinden muss, wird eine persönliche Abhängigkeit vorliegen und somit ein echter Arbeitsvertrag gegeben sein.
- F 12:** Die Spezialistin schuldet einen konkreten Erfolg, die Umstellung auf das Betriebssystem Windows XXXL unterliegt keinen weiteren Einschränkungen der AG, daher ist von einem Werkvertrag auszugehen.
- F 13:** Die EDV-Spezialistin soll laufend gewisse Dienstleistungen, Programmierarbeiten erbringen. In der Ausübung ihrer Tätigkeit ist sie weitgehend frei und kann sich vertreten lassen. Somit ist sie nicht persönlich abhängig, daher liegt ein freies Dienstverhältnis vor.
- F 14:** Das Erlernen gewisser praktischer Fähigkeiten in einem Betrieb durch Handanlegen ohne Arbeitspflicht.
- F 15:** Bei einem Praktikum steht die Ausbildung im Vordergrund.
- F 16:** KJBG = Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz


- F 17: Zwischen der Geringfügigkeitsgrenze und der Höchstbeitragsgrundlage.
- F 18: Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, Pensionsversicherung.
- F 19: Es ist die tägliche Geringfügigkeitsgrenze maßgeblich, im Jahr 2021 € 475,86 pro Monat.
- F 20: Ja, die Geringfügigkeitsgrenze ist gleich.
- F 21: Ja, sie können gemäß § 19 a ASVG in die Sozialversicherung optieren und sich für einen monatlichen Betrag in Höhe von € 60,09 (Stand 2017) selbst versichern.
- F 22: Zur Entlohnung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in privaten Haushalten für einen Monat.
- F 23: Unter „neuen Selbständigen“ werden Personen verstanden, die – ohne eine Gewerbeberechtigung besitzen zu müssen – eine selbständige Tätigkeit ausüben.
- F 24: Bei Vorliegen der Versicherungspflicht innerhalb eines Monats.
- F 25: Ab einem jährlichen Einkommen von über € 11.000 fällt Lohnsteuer bzw. Einkommenssteuer an.
- F 26: Durch Einnahmen-Ausgaben-Rechnung.
- F 27: In die Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dürfen nur Einnahmen und Ausgaben aufgenommen werden, die in diesem Jahr tatsächlich zu- oder abgeflossen sind, d.h. tatsächlich eingenommen oder ausgegeben worden sind.


Anmerkungen

SKRIPTEN ÜBERSICHT



| SOZIALRECHT  | |
|---|---|
| SR-1 | Grundbegriffe des Sozialrechts |
| SR-2 | Sozialpolitik im internationalen Vergleich |
| SR-3 | Sozialversicherung – Beitragsrecht |
| SR-4 | Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil |
| SR-5 | Pensionsversicherung II: Leistungsrecht |
| SR-6 | Pensionsversicherung III: Pensionshöhe |
| SR-7 | Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil |
| SR-8 | Krankenversicherung II: Leistungsrecht |
| SR-9 | Unfallversicherung |
| SR-10 | Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil |
| SR-11 | Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht |
| SR-12 | Insolvenz-Entgeltsicherung |
| SR-13 | Finanzierung des Sozialstaates |
| SR-14 | Pflege und Betreuung |
| Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert. | |

| ARBEITSRECHT  | |
|--|---|
| AR-1 | Kollektive Rechtsgestaltung |
| AR-2A | Betriebliche Interessenvertretung |
| AR-2B | Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates |
| AR-2C | Rechtstellung des Betriebsrates |
| AR-3 | Arbeitsvertrag |
| AR-4 | Arbeitszeit |
| AR-5 | Urlaubsrecht |
| AR-6 | Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall |
| AR-7 | Gleichbehandlung im Arbeitsrecht |
| AR-8A | ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz |
| AR-8B | ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz |
| AR-9 | Beendigung des Arbeitsverhältnisses |
| AR-10 | Arbeitskräfteüberlassung |
| AR-11 | Betriebsvereinbarung |
| AR-12 | Lohn(Gehalts)exekution |
| AR-13 | Berufsausbildung |
| AR-14 | Wichtiges aus dem Angestelltenrecht |
| AR-15 | Betriebspensionsrecht I |
| AR-16 | Betriebspensionsrecht II |
| AR-18 | Abfertigung neu |
| AR-19 | Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten |
| AR-21 | Atypische Beschäftigung |
| AR-22 | Die Behindertenvertrauenspersonen |

| GEWERKSCHAFTSKUNDE  | |
|--|---|
| GK-1 | Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung |
| GK-2 | Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945 |
| GK-3 | Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute |
| GK-4 | Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB |
| GK-5 | Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress |
| GK-7 | Die Kammern für Arbeiter und Angestellte |
| GK-8 | Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB |

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT

| | |
|--------------|---|
| WI-1 | Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften |
| WI-2 | Konjunktur |
| WI-3 | Wachstum |
| WI-4 | Einführung in die Betriebswirtschaftslehre |
| WI-5 | Beschäftigung und Arbeitsmarkt |
| WI-6 | Lohnpolitik und Einkommensverteilung |
| WI-7 | Der öffentliche Sektor (Teil 1) – in Vorbereitung |
| WI-8 | Der öffentliche Sektor (Teil 2) – in Vorbereitung |
| WI-9 | Investition |
| WI-10 | Internationaler Handel und Handelspolitik |
| WI-12 | Steuerpolitik |
| WI-13 | Bilanzanalyse |
| WI-14 | Der Jahresabschluss |
| WI-16 | Standort-, Technologie- und Industriepolitik |

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

| | |
|---------------|---|
| PZG-1A | Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945 |
| PZG-1B | Sozialdemokratie seit 1945 |
| PZG-2 | Christliche Soziallehre |
| PZG-4 | Liberalismus/Neoliberalismus |
| PZG-6 | Rechtsextremismus |
| PZG-7 | Faschismus |
| PZG-8 | Staat und Verfassung |
| PZG-9 | Finanzmärkte |
| PZG-10 | Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften |
| PZG-11 | Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands |
| PZG-12 | Wege in den großen Krieg |
| PZG-14 | Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich |

SOZIALE KOMPETENZ

| | | | |
|-------------|------------------------------|--------------|-----------------------|
| SK-1 | Grundlagen der Kommunikation | SK-6 | Beraten |
| SK-2 | Frei reden | SK-7 | Teamarbeit |
| SK-3 | NLP | SK-8 | Führen im Betriebsrat |
| SK-4 | Konfliktmanagement | SK-9 | Verhandeln |
| SK-5 | Moderation | SK-10 | Politische Rhetorik |

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.



Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39244

Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Leseempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik

