

# FREIE DIENST- NEHMERINNEN

IHR RECHT IM GRIFF



WIEN

**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**

## RECHTE HABEN – RECHT BEKOMMEN

Eine sichere Arbeit, von der man leben kann; die Möglichkeit, sich weiter zu entwickeln und vorwärts zu kommen; Qualität am Arbeitsplatz; Beruf und Familie vereinbaren zu können – das ist für arbeitende Menschen am wichtigsten. Freie DienstnehmerInnen haben es dabei besonders schwer. Daher setzen wir uns dafür ein, dass Sie nicht nur Rechte haben – sondern auch Recht bekommen.

# DER FREIE DIENSTVERTRAG

Ihr Recht im Griff

## SIE FINDEN IN DIESER BROSCHÜRE

FAQs: Was ist ein freier Dienstvertrag? .....	4
Unterscheidung zu anderen Verträgen.....	6
Sozialversicherung .....	7
Abfertigung.....	8
Insolvenz-Entgelt.....	9
Arbeitsrecht .....	9
Steuern .....	11
Arbeitslosenversicherung .....	13
Studium .....	15
Schwangerschaft.....	16
Die wichtigsten Werte im Überblick .....	19

## FAQ'S: WAS IST EIN FREIER DIENSTVERTRAG?

Sie waren auf Jobsuche und man hat Ihnen angeboten, in Form eines freien Dienstverhältnisses zu arbeiten. Dabei tun sich viele Fragen auf. Im Folgenden haben wir die Antworten auf die am häufigsten gestellten Fragen zusammengefasst.

### **Was unterscheidet einen freien Dienstvertrag von einem Arbeitsvertrag?**

Beim freien Dienstvertrag gibt es keine oder nur eine sehr geringe „persönliche Abhängigkeit“ (keine Bindung an Arbeitszeit, an persönliche Weisungen etc).

### **Was unterscheidet einen Werkvertrag von einem freien Dienstvertrag?**

Der Werkvertrag ist auf ein bestimmtes „Werk“ gerichtet (Zielschuldverhältnis).

### **Muss ich/muss mein/e DienstgeberIn Sozialversicherungsbeiträge leisten?**

Ja, es müssen - bis auf winzige Details - die gleichen Beiträge bezahlt werden wie bei einem Arbeitsvertrag.

### **Was ist durch die Sozialversicherungsbeiträge abgedeckt?**

- Pensionsversicherung
- Krankenversicherung (seit 2008 einschließlich Krankengeld und vollem Wochengeld)
- Unfallversicherung
- Arbeitslosenversicherung (seit 2008)
- Insolvenzentgeltsicherung (seit 2008)

### **Bekomme ich eine Abfertigung?**

Ja, seit 2008 sind ArbeitgeberInnen verpflichtet, zusätzlich zum Entgelt 1,53 % dieses Entgelts in eine Abfertigungskasse (sog. Betriebliche Vorsorgekasse) einzuzahlen.

### **Bekomme ich bei Insolvenz des/der ArbeitgeberIn mein Entgelt?**

Ja, seit 2008 sind freie DienstnehmerInnen in das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz eingebunden.

**Gilt für mich das Arbeitsrecht (5 Wochen  
Mindesturlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit,  
kollektivvertraglicher Mindestlohn, etc)?**

Nur bei Vereinbarung (die AK-ÖGB Forderung nach einer Beseitigung der rechtlichen Schlechterstellung der freien DienstnehmerInnen im Arbeitsrecht wurde bisher nicht erfüllt).

**Kann ich mir die Arbeitszeit selbst einteilen?**

Ja (im Regelfall).

**Muss ich Steuern abführen?**

Ja! Einkommens- und Umsatzsteuer.

**Was muss ich beachten, wenn ich studiere?**

Achtung: Einkommensgrenzen bei Familienbeihilfe etc beachten!

**Was ist wenn ich schwanger werde?**

Seit 2008 gibt es für freie Dienstnehmerinnen auch Wochengeld.

# DER FREIE DIENSTVERTRAG

Es gibt einige Vertragsformen, die nicht ganz leicht voneinander zu unterscheiden sind, zum Beispiel „Arbeitsvertrag“, „Werkvertrag“, „freier Dienstvertrag“, „Provisionsvereinbarung“, „Praktikum“. Achtung: ArbeitgeberInnen benennen manchmal auch Verträge bewusst falsch, um den Vertrag für sie günstiger zu machen.

Aber: Entscheidend dafür, ob zum Beispiel ein Werkvertrag (neue Selbstständigkeit), ein freier Dienstvertrag oder ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist nicht die formale Bezeichnung, sondern der „wahre wirtschaftliche Gehalt“ (§ 539a ASVG Allgemeines Sozialversicherungsgesetz).

## Unterscheidung zu anderen Verträgen

### Was unterscheidet einen freien Dienstvertrag von einem Arbeitsvertrag?

Freie DienstnehmerInnen gehen mit ihren ArbeitgeberInnen ein Dauerschuldverhältnis ein. Sie verpflichten sich auf unbestimmte oder bestimmte Zeit gegen Entgelt, bestimmte Arbeitsleistungen zu erbringen. Das Hauptunterscheidungsmerkmal zum Arbeitsvertrag ist das Fehlen der „persönlichen Abhängigkeit“ gegenüber den ArbeitgeberInnen, was insbesondere darin zum Ausdruck kommt, dass freie DienstnehmerInnen die Möglichkeit haben, den Ablauf der Arbeit selbst zu regeln.

Zu beachten ist, dass ein Arbeitsvertrag auch dann vorliegen kann, wenn nicht alle Bestimmungsmerkmale der persönlichen Abhängigkeit (Weisungsgebundenheit, Vorgabe von Arbeitszeit und Arbeitsort, Kontrolle der Arbeitsabläufe, etc) vorliegen. Entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbetrachtung nach der Methodik des beweglichen Systems die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen (OGH 13.11.2003, 8 ObA 86/03k). Ist das der Fall, so handelt es sich um einen Arbeitsvertrag.

Zu beachten ist auch, dass es nicht auf die Bezeichnung des Vertrags und auf die Vertragsgestaltung ankommt, wenn es um die Frage geht, ob ein Arbeitsvertrag oder ein freier Dienstvertrag vorliegt. Bestimmend sind die tatsächlichen Gegebenheiten, d.h. die praktische Handhabung des Vertragsverhältnisses.

## **Was unterscheidet einen Werkvertrag von einem freien Dienstvertrag?**

Beim Werkvertrag wird ein bestimmtes Werk geschuldet. Die Verpflichtung aus einem Werkvertrag besteht darin, das konkret im Auftrag definierte Werk gegen Bezahlung eines Entgelts zu erbringen (in aller Regel bis zu einem bestimmten Termin). Geschuldet ist ein Endprodukt, nach dem die für den Werkvertrag typischen Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werks beurteilt werden können.

Eine zwar leistungsbezogene, nicht aber erfolgsbezogene Entlohnung spricht gegen das Vorliegen eines Werkvertrags.

Wenn ein dauerhaftes Bemühen geschuldet wird, das bei Erreichen eines angestrebten „Ziels“ kein Ende findet, spricht das ebenfalls gegen einen Werkvertrag.

Der freie Dienstvertrag ist demgegenüber – ebenso wie der Arbeitsvertrag – nicht auf die Herstellung eines klar definierten Werks, sondern auf – ihrer Art nach und nicht nach dem Endprodukt definierten – Arbeitsleistungen für einen/eine ArbeitgeberIn gerichtet.

## **Sozialversicherung**

### **Muss ich bzw. muss mein/e DienstgeberIn Sozialversicherungsbeiträge leisten?**

Der/die DienstgeberIn führt vom Bruttoentgelt 3,78% für die Krankenversicherung, 1,4% für die Unfallversicherung, 12,55% für die Pensionsversicherung und 3% für die Arbeitslosenversicherung an die Krankenkasse ab.

Der DienstnehmerInnenanteil beträgt 3,87% für die Krankenversicherung, 10,25% für die Pensionsversicherung und bei einem Einkommen über 1.497 € monatlich seit 1.1.2011 grundsätzlich 3% für die Arbeitslosenversicherung. Zusätzlich ist die AK-Umlage in der Höhe von 0,5% abzuführen. Diese Beiträge werden von dem/der DienstgeberIn vom Bruttoentgelt abgezogen und an die Krankenkasse überwiesen. Bei niedrigen Einkommen sind die Prozentsätze des DienstnehmerInnenanteils geringer.

Arbeitslosenversicherungsbeiträge seit 1.1.2013		
Bruttogehalt von - bis		AV Beiträge
€ -	€ 1.219,00	0 %
€ 1.219,00	€ 1.330,00	1 %
€ 1.330,00	€ 1.497,00	2 %
über € 1.497,00		3 %

## Was ist durch die Sozialversicherungsbeiträge versichert?

Die Sozialversicherung deckt die Unfall-, Kranken-, Pensions-, Arbeitslosen- und Insolvenzversicherung ab.

In der Unfall- und der Pensionsversicherung gibt es überhaupt keine Unterschiede zu regulären Arbeitsverhältnissen.

Auch die Krankenbehandlung ist vollkommen gleich geregelt. Neu seit 2008 ist das Krankengeld: Krankengeld wird ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit von der Krankenkasse ausbezahlt. Für die ersten drei Tage der Krankheit haben freie DienstnehmerInnen aber einen Einkommensausfall. Denn während Entgeltfortzahlung bei regulären Arbeitsverträgen verpflichtend ist, müssen DienstgeberInnen bei freien Dienstverträgen nach wie vor keine Fortzahlung des Entgelts leisten.

## Abfertigung

### Bekomme ich eine Abfertigung?

ArbeitgeberInnen haben auch für freie DienstnehmerInnen einen Abfertigungsbeitrag zu zahlen. Der Beitragssatz ist wie bei den ArbeitnehmerInnen 1,53 % des Bruttoentgelts und von den ArbeitgeberInnen gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die Krankenkasse abzuführen. Von dort wird das Geld an die vom Betrieb ausgewählte Betriebliche Vorsorgekasse weitergeleitet.

Abfertigungsbeiträge sind auch für folgende Zeiten zu entrichten:

- Präsenz-, Zivildienst (ArbeitgeberIn)
- Mutterschutz, Krankenstand (ArbeitgeberIn)
- Kinderbetreuungsgeldbezug (FLAF).

Bei der Betrieblichen Vorsorgekasse werden die eingegangenen Beiträge auf einem eigenen Konto verbucht. Das Geld wird dann von der Kasse veranlagt.

Die Auszahlung der angesparten Abfertigung (eingezahlte Beiträge plus Zinsen minus Verwaltungskosten) kann als Überbrückungshilfe bei Beendigung des freien Dienstvertrages verlangt werden. Voraussetzung für die Auszahlung ist allerdings, dass in Summe mindestens 3 Einzahlungsjahre vorliegen (Beschäftigungszeiten bei verschiedenen Arbeitgebern werden zusammengezählt) und dass das Arbeitsverhältnis zB nicht durch Selbstkündigung beendet wurde. In den zuletzt genannten Fällen bleibt das Geld auf dem Konto bis bei einer späteren Beendigung diese Kriterien erfüllt sind, maximal bis zum Zeitpunkt des Übertritts in die Pension.

## **Insolvenz-Entgelt**

### **Bekomme ich im Insolvenzfall des/der ArbeitgeberIn meinen Lohn?**

Seit 2008 sind freie DienstnehmerInnen bei Insolvenz (Insolvenzeröffnung ab 1.1. 2008) der ArbeitgeberInnen vor dem Verlust offener Lohnforderungen geschützt. Gemäß IESG (Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz) sind sie diesbezüglich den ArbeitnehmerInnen gleich gestellt.

Zahlen ArbeitgeberInnen das Entgelt wegen Insolvenz nicht mehr aus, so können die offenen Ansprüche gegenüber dem Insolvenz-Entgelt-Fonds geltend gemacht werden.

## **Arbeitsrecht**

### **Gilt für mich das Arbeitsrecht (5 Wochen bezahlter Mindesturlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, kollektivvertraglicher Mindestlohn, etc)?**

Mit den am 1.1.2008 in Kraft getretenen Reformen ist es gelungen, im Sozialrecht die volle Gleichstellung der freien DienstnehmerInnen mit den ArbeitnehmerInnen zu erreichen.

Im Arbeitsrecht ist die Situation leider noch anders. Die Forderung von ÖGB und AK nach einer Gleichstellung

auch in diesem Bereich konnte bisher gegen den Widerstand der Wirtschaft nicht durchgesetzt werden.

In der Praxis bedeutet das, dass wesentliche gesetzliche Schutznormen des Arbeitsrechts nicht automatisch Anwendung finden (zB 5 Wochen Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Kündigungsfristen). Im Regelfall fallen freie DienstnehmerInnen auch nicht unter die Kollektivverträge und unter die dort geregelten Ansprüche (Mindestlohn, 13./14. Monatsbezug, etc). Ausschlaggebend ist damit in diesen Punkten, was vertraglich vereinbart wird – auch dann, wenn es für den/die freie/n Dienstnehmer/in schlechter ist als die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Mindeststandards, die bei den Arbeitsverträgen jedenfalls gelten.

Hinsichtlich der Kündigungsfristen kommt allerdings das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB) analog zur Anwendung. Wenn keine abweichende Vereinbarung getroffen wurde, gelten daher folgende Fristen: Verrichten freie DienstnehmerInnen Dienste höherer Art (dies ist in der Regel bei „Angestelltentätigkeiten“ der Fall) ist eine vierwöchige Kündigungsfrist einzuhalten, wenn das Dienstverhältnis bereits mindestens 3 Monate dauert und die Erwerbstätigkeit hauptsächlich in Anspruch nimmt. In den übrigen Fällen ist eine 14-tägige Kündigungsfrist einzuhalten. Darüber hinaus haben freie DienstnehmerInnen gemäß ABGB im Falle einer unberechtigten Entlassung oder eines berechtigten Austritts Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung.

Die Erleichterungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG) sind dann sinngemäß auf freie Dienstverhältnisse anzuwenden, wenn aufgrund von wirtschaftlicher Unselbstständigkeit ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis vorliegt. Weiters besteht Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels und der technische und hygienische ArbeitnehmerInnenschutz gilt auch für freie DienstnehmerInnen.

Viel mehr noch als bei Arbeitsverträgen muss daher bei freien Dienstverträgen darauf geachtet werden, welchen Inhalt der Vertragsentwurf hat, den der/die ArbeitgeberIn zur Unterschrift vorlegt. Jedenfalls sollte dort neben dem Entgelt auch der Urlaubsanspruch geregelt werden. Sollten keine Sonderzahlungen oder kein bezahlter Urlaub

vorgesehen sein, so sollte darauf geachtet werden, dass der laufende Lohn entsprechend höher liegt. Als durchaus sinnvoll kann es sich erweisen, zusätzlich die Geltung eines bestimmten Kollektivvertrages vertraglich zu vereinbaren.

### **Kann ich mir die Arbeitszeit selbst einteilen?**

Typischerweise ist im freien Dienstverhältnis die Arbeitszeit frei einteilbar. Die im Arbeitszeitgesetz normierten Höchstgrenzen der Arbeitszeit und die Zuschlagsregelungen für Überstunden gelten für freie DienstnehmerInnen nicht (es sei denn, es werden entsprechende vertragliche Vereinbarungen getroffen).

Die Frage der freien Zeiteinteilung spielt eine wichtige Rolle bei der Abgrenzung zwischen Arbeitsvertrag und freiem Dienstvertrag. So wurde z.B. vom Obersten Gerichtshof ein Beschäftigter, der laut Vertrag als „freier Dienstnehmer“ eingestellt wurde, unter anderem deshalb als Arbeitnehmer eingestuft, weil er täglich fixe Arbeitszeiten einzuhalten hatte.

Es gibt allerdings freie Dienstverträge mit Tätigkeiten, deren Art die Bindung an bestimmte Zeiten automatisch mit sich bringt (z.B. bedingt Unterricht auch im Rahmen eines freien Dienstvertrages die gleichzeitige Anwesenheit von LehrerInnen und SchülerInnen).

## **Steuern**

### **Muss ich Steuern abführen?**

Wenn Sie Einnahmen aus freien Dienstverträgen erzielen, gelten Sie als UnternehmerIn und unterliegen damit grundsätzlich der Einkommensteuer und unter Umständen auch der Umsatzsteuer. Steuerlich erzielen Sie betriebliche Einkünfte und keine Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit.

Als freier Dienstnehmer oder freie Dienstnehmerin sollten Sie sich beim Finanzamt melden und eine Steuernummer beantragen. Die Meldung kann telefonisch oder schriftlich erfolgen. Steuerpflicht entsteht allerdings erst, wenn Sie bestimmte Einkommens- bzw. Umsatzgrenzen überschreiten haben. Dazu ein kleiner Überblick:

## **Einkommensteuer**

### **Beginn der Steuerpflicht:**

Bei ausschließlichen Einkünften aus betrieblicher Tätigkeit ab 11.000 € (seit 1.1.2009) Jahreseinkommen.

Bei einer Kombination von Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit und betrieblicher Tätigkeit ab 12.000 € (seit 1.1.2009) Jahreseinkommen.

Falls für Sie auf Grund der Höhe des Einkommens Steuerpflicht entsteht, müssen Sie selber eine Einkommensteuererklärung (Formular E 1, Beilage E 1a) bei Ihrem Finanzamt abgeben. Die Frist dafür ist der 30. April des Folgejahres (bei elektronischer Übermittlung mittels FinanzOnline der 30. Juni des Folgejahres). Der/die DienstgeberIn zieht bei freien Dienstverträgen überhaupt keine Steuer ab, die Vorschreibung erfolgt im Nachhinein durch das Finanzamt. Zu versteuern ist immer der Gewinn, also die Einnahmen abzüglich der Ausgaben.

### **Wie wird der Gewinn ermittelt?**

Der Gewinn aus der betrieblichen Tätigkeit wird in der Regel mittels einer sogenannten Einnahmen-Ausgaben-Rechnung ermittelt. Die während des Kalenderjahres erhaltenen Einnahmen werden um die während des Jahres bezahlten betrieblichen Ausgaben vermindert. Die Differenz ist der Gewinn. Seit 1.1.2010 gibt es zusätzlich den sog. Gewinnfreibetrag, wodurch sich der Gewinn um weitere 13 % vermindert. Die Einnahmen-Ausgaben-Rechnung wird dem Finanzamt gegenüber mit dem Formular E 1a dargestellt. Sämtliche Formulare für die Einkommensteuererklärung erhalten Sie beim Finanzamt oder auf der Homepage des Bundesministeriums für Finanzen ([www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at)).

### **Was sind Betriebsausgaben?**

Betriebsausgaben sind alle mit dem freien Dienstverhältnis in Zusammenhang stehenden betrieblich veranlassten Aufwendungen. Darunter fallen zum Beispiel die von dem/der DienstgeberIn einbehaltenen Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung, Fahrtkosten, Arbeitsmittel (Computer usw.), Fachliteratur, Ausgaben für betrieblich veranlasste Reisen, Internet, Telefon usw. Um diese Ausgaben steuerlich absetzen zu können, müssen Sie die entsprechenden Belege sammeln und sieben Jahre lang aufheben.

## **Betriebsausgabenpauschale gemäß § 17 Einkommensteuergesetz**

Statt der tatsächlichen Betriebsausgaben können Sie auch pauschalierte Betriebsausgaben geltend machen. Die Betriebsausgaben-Pauschale beträgt für Einkünfte aus einer schriftstellerischen, vortragenden, wissenschaftlichen, unterrichtenden oder erzieherischen Tätigkeit 6 % des Umsatzes (=Einnahmen ohne Umsatzsteuer). Für alle anderen Einkünfte beträgt sie 12 % des Umsatzes. Wenn Sie daher wenige Ausgaben haben und/oder Ihnen das Belege Sammeln zu mühsam ist, können Sie die Ausgaben ganz einfach mit den angeführten Prozentsätzen Ihrer Einnahmen ermitteln.

## **Umsatzsteuer**

Freie DienstnehmerInnen sind grundsätzlich Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuergesetzes. Umsatzsteuerpflicht beginnt aber erst ab einem Jahresumsatz (=Einnahmen) von mehr als 30.000 € netto. Darunter gilt die sogenannte „Kleinunternehmerregelung“. Das bedeutet, dass in den Honorarnoten keine Umsatzsteuer ausgewiesen werden darf, keine Vorsteuer (bei Ausgaben) geltend gemacht werden kann, aber dafür auch keine Umsatzsteuer an das Finanzamt abgeführt werden muss.

Achtung: Sollten Sie versehentlich Umsatzsteuer in Rechnung stellen, muss diese an das Finanzamt abgeführt werden. Wenn Sie trotz niedriger Umsätze umsatzsteuerpflichtig sein wollen, können Sie gegenüber dem Finanzamt einen „Regelbesteuerungsantrag“ stellen. Vorsicht: An den Regelbesteuerungsantrag sind Sie dann aber fünf Jahre lang gebunden.

## **Abgabe einer Umsatzsteuererklärung**

KleinunternehmerInnen mit Umsätzen unter 30.000 € (seit 1.1.2011) brauchen überhaupt keine Umsatzsteuererklärung (Formular U 1) abzugeben. Bei Umsätzen ab 30.000 € bzw. wenn ein Regelbesteuerungsantrag eingebracht wurde, muss eine Umsatzsteuererklärung abgegeben werden.

## Arbeitslosenversicherung

### **Bekomme ich bei Arbeitslosigkeit Geld?**

Seit 2008 sind freie DienstnehmerInnen auch in der Arbeitslosenversicherung anderen DienstnehmerInnen gleichgestellt! Damit wurde einer langjährigen Forderung von AK und ÖGB Rechnung getragen.

Freie DienstnehmerInnen erwerben daher ebenso wie andere ArbeitnehmerInnen durch die Ausübung ihrer freien Dienstnehmertätigkeit einen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

### **Wann haben freie DienstnehmerInnen Anspruch auf Arbeitslosengeld?**

Anspruch auf Arbeitslosengeld haben freie DienstnehmerInnen, wenn sie

- arbeitsfähig
- arbeitslos und
- arbeitswillig sind und der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen sowie
- die so genannte Anwartschaft erfüllen.

### **Wie wird die Anwartschaft erfüllt?**

Die Anwartschaft erfüllt, wer innerhalb der sogenannten Rahmenfrist der letzten 24 Monate insgesamt 52 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung – darunter fallen seit 2008 auch freie Dienstverhältnisse – nachweist. Für Personen unter 25 Jahren gilt eine verkürzte Anwartschaft: Sie haben bereits Anspruch, wenn das arbeitslosenversicherungspflichtige Dienstverhältnis 26 Wochen innerhalb der Rahmenfrist von 12 Monaten gedauert hat.

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

Die Rahmenfrist von 24 Monaten bzw. 12 Monaten kann sich bei Vorliegen bestimmter Tatbestände verlängern.

## **Kann neben dem Bezug von Arbeitslosengeld/ Notstandshilfe eine geringfügige Erwerbstätigkeit ausgeübt werden?**

Zum Bezug des Arbeitslosengeldes/der Notstandshilfe kann monatlich bis zur Geringfügigkeitsgrenze von 386,80 € (Stand 2013) dazu verdient werden, ohne dass der Anspruch verloren geht. Bei freien DienstnehmerInnen ist dies das Bruttohonorar.

Achtung: Bei selbständiger Tätigkeit mit Pflichtversicherung in der Penisonsversicherung nach GSVG gilt man unabhängig von der Einkommenshöhe nicht als arbeitslos! Die selbständige Erwerbstätigkeit muss auch beendet sein!

## **Ist eine Beschäftigung als freie/r DienstnehmerIn „zumutbar“?**

Wenn Sie Arbeitslosengeld beziehen, sind Sie verpflichtet, „zumutbare“ Beschäftigungsangebote anzunehmen. Selbst wenn Sie bereits in der Vergangenheit als freie/r DienstnehmerIn gearbeitet haben, gilt eine Stelle als „freie/r DienstnehmerIn“ allerdings nicht als „zumutbar“. Das heißt, das AMS darf Ihnen eine solche Stelle nur auf freiwilliger Basis und nicht unter Androhung einer Sanktion (Sperrung des Arbeitslosengeldes) anbieten.

## **Wie ist der Versicherungsbeitrag zu zahlen?**

Der Versicherungsbeitrag beträgt je 3 Prozent vom Bruttohonorar für den/die AuftraggeberIn und den/die freie/n DienstnehmerIn, ist vom Auftraggeber einzubehalten und an die Gebietskrankenkasse zu überweisen. (Zu den verminderten Beiträgen für BezieherInnen niedriger Einkommen siehe Seite 8).

## **Studium**

### **Was gilt für mich als StudentIn?**

Grundsätzlich gelten für Studierende, die neben dem Studium als freie DienstnehmerInnen arbeiten, die gleichen Grenzen in der Sozialversicherung und bei der Einkommens- und Umsatzsteuer wie für andere Personen auch.

Unter bestimmten Bedingungen kann während des Studiums auch Arbeitslosengeld bezogen werden.

Achtung: Neben diesen allgemeinen Grenzen müssen

Studierende auch die Zuverdienstgrenzen für den Bezug von Familienbeihilfe bzw. Studienbeihilfe beachten. Es besteht kein Anspruch auf Familienbeihilfe, wenn das zu versteuernde Einkommen 10.000 € im Kalenderjahr übersteigt (seit Kalenderjahr 2011). Wird diese Grenze überschritten, muss die gesamte in diesem Jahr bereits bezogene Familienbeihilfe zurückgezahlt werden. Zudem ergeben sich auch andere steuerliche Konsequenzen für die Eltern der Studierenden, z.B. Verlust des Kinderabsetzbetrages oder des Mehrkindzuschlags.

Die Altersgrenze für Familienbeihilfenbezug wurde auf Vollendung des 24. Lebensjahres herabgesetzt (in Ausnahmefällen Vollendung des 25.).

Durch die Studienförderungsgesetznovelle wurde mit 1.9.2008 unabhängig von den Kategorien selbständige/nichtselbständige Arbeit eine einheitliche Regelung geschaffen und die Zuverdienstgrenze auf 8.000 € angehoben (Infos unter [www.stipendium.at](http://www.stipendium.at)). Ein Überschreiten dieser Zuverdienstgrenze führt zu einer entsprechenden Kürzung oder Rückforderung der Studienbeihilfe.

## **Schwangerschaft**

### **Was muss ich bei Schwangerschaft beachten?**

#### **Wochengeld**

Seit 2008 haben freie Dienstnehmerinnen, die einen Verdienst über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze beziehen (2013: 386,80 €), Anspruch auf Wochengeld in der Höhe des durchschnittlichen Nettoverdienstes während der Schutzfrist innerhalb von acht Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung und am Tag der Entbindung. Bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten verlängert sich der Wochengeldanspruch auf 12 Wochen nach der Entbindung.

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

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

Jene freien Dienstnehmerinnen, die einen Verdienst unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze erzielen, und die über die Möglichkeit des „opting in“ Sozialversicherungsbeiträge einzahlen, haben während der Schutzfrist Anspruch auf ein pauschaliertes tägliches Wochengeld in der Höhe von 8,45 € (Stand 2013).

### **Kinderbetreuungsgeld**

Eltern haben Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld unabhängig davon, ob sie vor der Geburt berufstätig waren.

Mit 1.1.2010 ist das Kinderbetreuungsgeld neuerlich flexibilisiert worden. Dies gilt auch für freie DienstnehmerInnen. Es besteht nunmehr für Eltern die Möglichkeit, neben der bisherigen Langform des Kinderbetreuungsgeldes zwischen drei weiteren Kurzformen und einer einkommensabhängigen Form zu wählen.

Achtung: Die Entscheidung für ein Modell ist für beide Partner bindend, ein Wechsel ist danach nicht mehr möglich. (Ausnahme: bei der einkommensabhängigen Form, siehe Seite 18).

### **Langform rund 436 € (bis zum 30. Lebensmonat + 6 Monate)**

Die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes kann wie bisher zwischen den Eltern bis zum vollendeten 30. Lebensmonat beziehungsweise bis zum vollendeten 36. Lebensmonat aufgeteilt werden und beträgt monatlich rund 436 € oder täglich 14,53 €.

### **Kurzform rund 624 € (bis zum 20. Lebensmonat + 4 Monate)**

Das Kinderbetreuungsgeld beträgt monatlich rund 624 € oder täglich 20,80 €, wenn es als Kurzleistung beantragt wird. Nimmt nur ein Elternteil das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, kann die Leistung längstens bis zur Vollendung des 20. Lebensmonats des Kindes bezogen werden.

Nimmt auch der zweite Elternteil die Leistung in Anspruch, so verlängert sich die Anspruchsdauer höchstens bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes.

### **Kurzform rund 800 € (bis zum 15. Lebensmonat + 3 Monate)**

Das Kinderbetreuungsgeld beträgt monatlich rund 800 € oder täglich 26,60 € wenn es als Kurzleistung beantragt wird. Nimmt nur ein Elternteil das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, kann die Leistung längstens bis zum vollendeten 15. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Nimmt es auch der zweite Elternteil in Anspruch, verlängert sich die Anspruchsdauer bis höchstens zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes.

### **Kurzform rund 1.000 € (bis zum 12. Lebensmonat +2 Monate)**

Das Kinderbetreuungsgeld beträgt monatlich rund 1.000 € oder täglich 33 €, wenn es als Kurzleistung beantragt wird. Nimmt nur ein Elternteil das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, kann die Leistung längstens bis zum vollendeten 12. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Nimmt es auch der zweite Elternteil in Anspruch, verlängert sich die Anspruchsdauer bis höchstens zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes.

### **Einkommensabhängige Form 80% der Letzt Einkünfte bzw. rund 2.000 € (bis zum 12. Lebensmonat + 2 Monate)**

Das Kinderbetreuungsgeld beträgt monatlich

- 80% des Letztbezuges (des Wochengeldes bzw. des fiktiven Wochengeldes) bzw. 80% des Einkommens gemäß Einkommenssteuerbescheid aus dem Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde (längstens aus dem drittvorangegangenen Jahr)<sup>1</sup> maximal rund 2.000 € oder täglich 66 €.

Nimmt nur ein Elternteil das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, kann die Leistung längstens bis zum vollendeten 12. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Nimmt es auch der zweite Elternteil in Anspruch, verlängert sich die

<sup>1</sup> Die endgültige Höhe des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes ergibt sich aus einem Günstigkeitsvergleich der beiden Berechnungsarten.

Anspruchsdauer bis höchstens zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes.

Ein einmaliger Umstieg vom einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld auf die 3. Kurzform (12+2) ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Seit 1.1.2012 können auch Väter, die einen freien Dienstvertrag haben, idR eine Vergleichsberechnung beanspruchen (2 Methoden: fiktives Wochengeld oder Jahr vor Geburt des Kindes)

Weitere Informationen auf [www.bmwfj.at](http://www.bmwfj.at) oder im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Telefonnummer 0800 240262 (in Österreich zum Nulltarif).

**Zuverdienstgrenze:** Für alle pauschalierten Modelle des Kinderbetreuungsgeldes gilt eine Zuverdienstgrenze von 16.200 € steuerpflichtigem Einkommen im Kalenderjahr oder 60% des Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte (individueller Grenzbetrag). Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld ist die Zuverdienstgrenze mit nur 6.100 € beschränkt. Übersteigt der maßgebliche Gesamtbetrag der Einkünfte die Zuverdienstgrenze, wird nur jener Betrag zurückgefordert, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde.

**Beihilfe:** Alleinstehende in Lebensgemeinschaft lebende oder verheiratete Elternteile können eine Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld in der Höhe von 6,06 € täglich beantragen. Alleinstehende Elternteile erhalten den Zuschuss, wenn die Einkünfte nicht mehr als 6.100 € jährlich betragen. Verheiratete bzw. in Lebensgemeinschaft lebende Elternteile erhalten die Beihilfe, wenn der beziehende Elternteil nicht mehr als 6.100 € bzw. der Partner/die Partnerin 16.200 € verdient. Bei den Freigrenzen handelt es sich um das steuerpflichtige Einkommen im Kalenderjahr. Die Beihilfe wird nicht zusätzlich zum einkommensabhängigen Modell gewährt.

Während des Bezugs von Wochengeld ruht das Kinderbetreuungsgeld. Ist jedoch das Wochengeld niedriger als das jeweils gewählte Modell des Kinderbetreuungsgeldes, so wird die Differenz aufgezahlt.

**Tipp:** Eine Hilfestellung bei der Berechnung bietet der Kinderbetreuungsgeld-Vergleichsrechner, den man auf der Seite des BMWFJ finden kann (<http://www.bmwfj.gv.at>).

## Die wichtigsten Werte im Überblick

in €	2009	2010	2011	2012	2013
Geringfügigkeitsgrenze monatlich (ASVG)	357,74	366,33	374,02	376,26	386,80
Geringfügigkeitsgrenze täglich (ASVG)	27,47	28,13	28,72	28,89	29,70
Einkommensteuergrenze für selbständiges Einkommen	11.000	11.000	11.000	11.000	11.000
Einkommensteuergrenze für gemischtes Einkommen	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000
Umsatzsteuergrenze - Meldung ab	7.500	7.500	7.500	Umsatzsteuererklärung und Abfuhr ab 30.000	Umsatzsteuererklärung und Abfuhr ab 30.000
Umsatzsteuergrenze - Abführen ab	30.000	30.000	30.000		

## Wichtige Info

In diesem Faltprospekt können wir nur die allgemeinen Bestimmungen erklären, die konkrete Rechtslage in Ihrem Fall kann Ihnen verlässlich nur in einem Beratungsgespräch erläutert werden. Besuchen Sie uns auch auf [wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at).

Alle aktuellen AK Broschüren finden Sie im Internet zum Bestellen und Download

■ <http://wien.arbeiterkammer.at/publikationen>

Weitere Bestellmöglichkeiten:

■ E-Mail: [bestellservice@akwien.at](mailto:bestellservice@akwien.at)

Diese Broschüre erhalten Sie unter (01) 310 00 10 455

Artikelnummer **455 / 6**

Zulassungsnummer: 02Z34648 M  
6.Auflage Jänner 2013

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG:

siehe [wien.arbeiterkammer.at/impressum](http://wien.arbeiterkammer.at/impressum)

Hersteller: Druckerei Walla GmbH, 1050 Wien



[wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at)