

Freie Dienst- und Werkverträge

INHALTSVERZEICHNIS:

Freie Dienstverträge, Werkverträge, geringfügig Beschäftigte - Neuerungen in der Sozialversicherungspflicht seit 1. Jänner 2011:

1.	Freier Dienstnehmer/Freie Dienstnehmerin	3
1.1	Kriterien	3
1.2	Kennzeichnung	3
1.3	Ausnahmen von der Versicherungspflicht	4
1.4	Beitragsgrundlage	5
1.5	Melde- und Beitragspflicht der TU-Wien	5
1.6	Vorgangsweise	5
2.	Neue Selbständige	6
2.1	Kennzeichnung	7
2.2	Versicherungsgrenzen	7
2.3	Vollziehung	7
2.4	Vorgangsweise	7
3.	Geringfügig Beschäftigte	7
3.1	Kennzeichnung	7
3.2	Dienstgeber/innen-Abgabe	8
3.3	Aliquote Beiträge	8
3.4	Durchschnittsbetrachtung	8
3.5	Mehrere Beschäftigungsverhältnisse eines Dienstnehmers/einer Dienstnehmerin	8

3.6	Melde- und Beitragspflicht der TU-Wien	8
4.	Volontäre/innen	8
4.1	Beschäftigungszweck	8
4.2	Entgelt	8
5.	Ferialpraktikanten/innen	9
5.1	Beschäftigungszweck	9
5.2	Entgelt	9
6.	Ferialarbeitnehmer/innen	9
7.	Rechtsfolgen einer unrichtigen Einstufung	9

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) wurde durch die 75. ASVG-Novelle (BGBl. I Nr. 111/2010, in Kraft getreten am 1. Jänner 2011) geändert.

Folgende Erwerbstätige sind sozialversicherungspflichtig (in der Teil- od. Vollversicherung [UV, KV, PV]):

- „echte Dienstnehmer/innen“
- „freie Dienstnehmer/innen“
- „neue Selbständige“
- „geringfügig Beschäftigte“

1. Freier Dienstnehmer/Freie Dienstnehmerin gem. § 4 Abs. 4 ASVG

1.1 Kriterien eines freien Dienstvertrages sind

Freie Dienstverträge:

- Verpflichtung zur Dienstleistung auf Grund eines freien Dienstvertrags
- im Wesentlichen persönliche Leistungserbringung
- keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel
- Vertragsdauer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit
- Entgeltbezug aus dieser Tätigkeit
- Ungebundenheit hinsichtlich Arbeitszeit und -ort
- keine Einbindung in den Organisationsablauf der TU-Wien
- Versicherung nach ASVG nur, wenn aufgrund dieser Tätigkeit keine andere Versicherung besteht.

1.2 Der freie Dienstvertrag wird durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

a.) Verpflichtung zur Dienstleistung aufgrund eines freien Dienstvertrags

und

b.) im Wesentlichen persönliche Leistungserbringung

und

c.) keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel

ad a.) Verpflichtung zur Dienstleistung aufgrund eines freien Dienstvertrags:

Dabei muss ein „Wirken“, nicht ein „Werk“, geschuldet werden. Entscheidend dabei ist, dass **nicht von vornherein eine einzelne Leistung geschuldet wird**, deren Durchführung, wie lange dies auch immer dauern mag, die Pflicht des Schuldners abschließend erfüllt (=Werk), sondern dass Dienste einer mehr oder weniger bestimmten Art für eine von vornherein befristete oder aber für eine unbestimmte Dauer geschuldet werden (=Dienstleistung).

Der/Die freie Dienstnehmer/in schuldet also ein **Bemühen** und **nicht** ausschließlich einen **Erfolg**.

Ferner muss eine **vertragliche Verpflichtung** zur Dienstleistung vorliegen. Diese kann auf Grund eines schriftlichen oder mündlichen Vertrages oder auch durch konkludente Handlungen zustande kommen. Aus Gründen der Rechtssicherheit wird Schriftlichkeit empfohlen.

ad b.) Im Wesentlichen persönliche Leistungserbringung:

Maßgebend für den Eintritt der Versicherungspflicht ist, dass der freie Dienstnehmer den Auftrag im Wesentlichen persönlich erbringt und nicht an andere weitergibt. Eine zulässige Vertretung kann die Versicherungspflicht jedoch **nicht** ausschließen.

ad c.) Keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel:

Ob wesentliche eigene Betriebsmittel vorliegen, ist anhand nachfolgender Kriterien zu beurteilen:

Welche Betriebsmittel sind zur Erbringung der Dienstleistung erforderlich?

Wenn für die Erbringung der Dienstleistung im Wesentlichen (dazu nächster Unterpkt.) nur die eigene Arbeitskraft (das eigene Wissen) verwendet wird, so sind für diese Tätigkeit keine Betriebsmittel erforderlich und es besteht **Versicherungspflicht** nach § 4 Abs. 4 ASVG. Das heißt, dass das Dienstverhältnis der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Welche der erforderlichen Betriebsmittel sind für die Erbringung der Dienstleistung wesentlich?

Wesentlich bedeutet, dass ohne Verwendung dieses Betriebsmittels die Dienstleistung nicht erbracht werden kann, und dass das Betriebsmittel über Mittel des alltäglichen Gebrauchs hinaus geht (z.B. unternehmerische Struktur, eigenes Personal, finanziell aufwendige Spezialsoftware).

Wer stellt die wesentlichen Betriebsmittel bereit?

Stellt der/die freie Dienstnehmer/in die wesentlichen Betriebsmittel zur Verfügung, besteht keine Sozialversicherungspflicht nach § 4 Abs. 4 ASVG, sondern nach dem GSVG, da es sich dabei um einen/eine „neuen Selbständigen“ handelt.

1.3 Ausnahmen von der Sozialversicherungspflicht:

- Wenn der/die Dienstnehmerin aus dieser Tätigkeit bereits anderweitig versichert ist (nach GSVG, FSVG, BSVG) bzw. eine Tätigkeit nach B-KUVG (Bestimmte **Nebentätigkeiten von Beamten**) oder Tätigkeit eines Freiberuflers/einer Freiberuflerin vorliegt, entfällt eine Versicherungspflicht nach ASVG.

Diesbezüglich besteht eine **Auskunftspflicht des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin**, das heißt, vor Beginn der Tätigkeit muss der/die freie Dienstnehmer/in unter ausdrücklichem Hinweis auf die Auskunftspflicht schriftlich bestätigen, ob einer der genannten Ausschließungsgründe (von der Sozialversicherungspflicht) vorliegt .

- Wenn das monatliche Entgelt EUR 374,02 nicht überschreitet,

besteht nur eine Teilversicherungspflicht in der **Unfallversicherung**. Wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, besteht jedoch **Vollversicherungspflicht**. Diese Bestimmungen sind auch **auf laufende Verträge anzuwenden!**

1.4 Beitragsgrundlage:

ist das im Kalendermonat gebührende Entgelt (Geld - und Sachbezüge).

Aufwandersatze sind beitragsfrei, wenn sie dem/der Auftraggeber/in vom/von der Auftragnehmer/in gesondert in Rechnung gestellt werden. Pauschalierte Aufwandersatze sind aber Entgelt und daher beitragspflichtig.

Vom/Von der **Auftraggeber/in zur Verfügung gestellte Betriebsmittel** zur Ausführung der Dienstleistung sind nicht als Sachbezüge zu werten, sind daher nicht beitragspflichtig und zählen nicht zum Entgelt. Die Beitragssätze des Dienstgebers/der Dienstgeberin und Dienstnehmers/Dienstnehmerin finden sich unter: <http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/quaest/doc/Sozialabgaben2010.pdf>

1.5 Melde- und Beitragspflicht der TU-Wien:

Die Anmeldung zur Sozialversicherung hat gleichzeitig mit der Aufnahme der Tätigkeit, welche die Pflichtversicherung begründet, zu erfolgen. Die Pflichtversicherung endet mit dem Letzten des Kalendermonats, in dem diese Tätigkeit ausgeübt wurde.

Für die Meldung und Abfuhr der Beiträge ist die TU-Wien verantwortlich. Der Beitragssatz beträgt insgesamt 44,93%.

Davon entfallen

- 27,31% auf die TU-Wien (insbesondere: KV: 3,78 %, UV: 1,4 %, PV: 12,55 %)
- 17,62% auf den freien Dienstnehmer/die freie Dienstnehmerin (insbesondere: KV: 3,87 %, PV: 10,25 %).

Auch sind darin Abgaben für die Arbeitslosenversicherung, den Insolvenzentgeltsicherungsfonds, die Arbeiterkammerumlage, die Mitarbeitervorsorgekasse und den Familienlastenausgleichsfonds enthalten.

Bei der Beurteilung, ob eine versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit vorliegt, ist die tatsächliche Tätigkeit, nicht die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses, entscheidend.

1.6 Vorgangsweise:

Folgende Unterlagen (siehe auch unter: http://www.tuwien.ac.at/dle/pers2/aufnahme_freier_dienstnehmerinnen/) sind an die Personalabteilung f. allg. Personal u. LBA zwecks An- und Abmeldung zur Sozialversicherung und Anweisung des Honorars zu übermitteln:

Spätestens 1 Woche vor Beginn der Tätigkeit:

- Datenerhebungsblatt des freien Dienstnehmers/der freien Dienstnehmerin

- Kopie des Personalausweises oder Reisepasses

- Beschäftigungsbewilligung bei Nicht-EWR-Staatsbürgern/Staatsbürgerinnen mit Ausnahme der Schweiz und bei EWR-Staatsbürgern mit Ausnahme folgender Länder: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Island, Italien, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Portugal, Schweden, Spanien und Zypern.

Von EU-Staatsbürgern/Staatsbürgerinnen ist das vollständig ausgefüllte Formular E 101 vorzulegen. Dieses ersetzt die Anmeldung zur Sozialversicherung.

Nach der Leistungserbringung:

- Honorarnote

Das Formular, welches zur Legung der Honorarnote für freie Dienstverträge auszufüllen ist, findet sich unter: <http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/pers2/Formulare/Honorarnote.pdf>

2. "Neue Selbständige"¹

("Werk") Verträge mit sogenannten "Neuen Selbständigen" oder Gewerbetreibenden:

- Verwendung von wesentlichen eigenen Betriebsmitteln
- Nichtgreifen der ASVG-Versicherung, sondern der **GSVG-Versicherung**, für welche

der/die Auftragnehmer/in selbst zu sorgen hat.

Geringfügig Beschäftigte - geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmer

- Die Geringfügigkeitsgrenze liegt derzeit bei EUR 374,02 pro Monat
- Geringster Beitragssatz

Selbständig erwerbstätige Personen auf Basis von Werkverträgen werden in die Pflichtversicherung (Kranken-, Pensions-, Unfallversicherung) nach dem GSVG einbezogen und müssen selbst für die Versicherung sorgen.

2.1 Charakteristisch für das Vorliegen eines Werkvertrages ist, dass eine bestimmte Leistung (ein Erfolg) geschuldet wird, also ein tatsächliches Werk und nicht nur ein Bemühen vereinbart ist. Der/Die Werknehmer/in kann sich jederzeit auf sein Risiko und seine Gefahr vertreten lassen oder einen Erfüllungsgehilfen/eine Erfüllungsgehilfin verwenden.

Bei Verwendung von **wesentlichen eigenen Betriebsmitteln** ist er/sie als erwerbstätiger "neuer Selbständiger"/erwerbstätige "neue Selbständige" zu qualifizieren. (z.B. Verwendung des eigenen PC eines/einer Studierenden mit speziell für diese Tätigkeit erforderlichen Software-Programmen.)

¹ Diese erbringen ihre Tätigkeit nicht im Rahmen einer Gewerbeberechtigung.

Werden keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verwendet, kann es sich je nach Vereinbarung um einen/eine echten/echte Dienstnehmer/in oder um einen/eine freien/freie Dienstnehmer/in handeln. Diesfalls erfolgt die Voll- oder Teilversicherung (geringfügig Beschäftigter) durch die TU-Wien.

Andernfalls ist (bei Überschreitung der Einkunftsgrenzen, siehe 2.3 Versicherungspflicht nach GSVG gegeben, welche **der/die neue Selbständige selbst vornehmen muss**.

2.2 Für den Eintritt der Versicherungspflicht ist das Überschreiten folgender **Einkommensgrenzen** vorausgesetzt:

- Personen, deren Einkünfte ausschließlich aus der Tätigkeit als neuer Selbständiger/neue Selbständige stammen, müssen sich pflichtversichern, wenn ihre Beitragsgrundlage den Betrag von EUR 6.453,36—(laut Einkommenssteuerbescheid) jährlich übersteigt.
- Personen, die bereits andere Einkünfte neben der GSVG-pflichtigen Tätigkeit erzielen oder Pensionisten/Pensionistinnen, sind bereits ab EUR 4.488,24 pro Jahr beitragspflichtig.

2.3 Für die Vollziehung dieser Pflichtversicherung ist die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft zuständig.

2.4 Vorgangsweise:

Folgende Unterlagen sind an die Quästur zu senden:

- Werkvertrag in Kopie
- Honorarnote

Das Formular, welches zur Legung der Honorarnote für einen Werkvertrag auszufüllen ist, findet sich unter: <http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/quaest/Formulare/Honorarnote.pdf>

3. Geringfügig Beschäftigte:

3.1 Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn es

- für eine **kürzere Zeit als einen Kalendermonat** vereinbart ist und für **einen Arbeitstag** im Durchschnitt ein Entgelt von **höchstens EUR 28,72** , insgesamt jedoch höchstens EUR 374,02/Monat gebührt (bei freien Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen ist ausschließlich auf die monatliche Geringfügigkeitsgrenze abzustellen!!!) oder
- für **mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit** vereinbart ist und im Kalendermonat **kein höheres Entgelt als EUR 374,02** gebührt.

Ein Beschäftigungsverhältnis mit einem monatlichen Entgelt unter der **Geringfügigkeitsgrenze (2011: EUR374,02/Monat)** begründet eine Teilversicherung in der Unfallversicherung.

3.2 Die Technische Universität Wien hat für die bei ihr geringfügig Beschäftigten eine Dienstgeber/innen-Abgabe zu entrichten. (derzeit beträgt der Prozentsatz für den Pauschalbeitrag insgesamt 16,4%. Beitragsgrundlage ist die monatliche Lohnsumme -

einschließlich der Sonderzahlungen - aller geringfügig Beschäftigten, sowohl der Dienstnehmer/innen als auch der freien Dienstnehmer/innen).

3.3 Bei Dienstverhältnissen, die während eines Kalendermonats beginnen, ist der Betrag der Geringfügigkeitsgrenze zu aliquotieren.

3.4 Gebührt der Arbeitsverdienst für längere Zeiträume als einen Kalendermonat, ist für die Beurteilung der Geringfügigkeitsgrenze das Honorar auf die Dauer der Pflichtversicherung umzulegen (**Durchschnittsbetrachtung**).

3.5 Alle Entgelte eines/einer Dienstnehmer/in aus verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen nach dem ASVG sind im jeweiligen Kalendermonat zusammenzurechnen. Ergibt sich dabei, dass mit der Summe der Entgelte der Betrag der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, gilt diese Person für sich nicht mehr als geringfügig beschäftigt, sondern in den betreffenden Kalendermonaten als voll versichert (Kranken-, Unfall-, und Pensionsversicherungsschutz). Arbeitslosenversichert ist er/sie allerdings nicht. Der/Die **Dienstnehmer/in** hat dann für diese Pflichtversicherung - unabhängig vom/von der Dienstgeber/in - seine/ihre Beiträge (Versichertenanteile) **selbst zu entrichten und Nachzahlungen zu leisten**.

3.6 Die Anmeldung zur Sozialversicherung erfolgt gleichzeitig mit der Aufnahme der Tätigkeit, welche die Pflichtversicherung begründet. Die **Pflichtversicherung endet** mit dem **Letzten des Kalendermonats**, in dem die Tätigkeit aufgegeben wurde, welche die Pflichtversicherung begründete.

4. Volontäre/innen

4.1 Die Beschäftigung des/der Volontär/in bei der TU-Wien erfolgt zu Ausbildungszwecken und über einen kurzen Zeitraum. Er/sie ist dabei nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet; der/die Volontär/in ist daher auch nicht Dienstnehmer/in. Arbeitsrechtliche Bestimmungen über Mindestlohn, Urlaub, Sonderzahlungen, Überstunden, etc. gelten nicht, es sind jedoch die arbeitsrechtlichen Sicherheitsvorschriften einzuhalten.

4.2 Die Zahlung eines wenn auch nur geringfügigen Entgelts, zB Taschengeld, fällt unter den Entgeltbegriff und bewirkt, dass der/die Volontär/in sozialversicherungsrechtlich als Arbeitnehmer/in einzustufen ist und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind. Erreicht das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht, ist der/die Volontär/in nur in der Unfallversicherung zu versichern. Oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze besteht Vollversicherungspflicht. Wird kein Entgelt bezahlt, besteht dennoch - obwohl der/die Volontär/in nicht von der TU-Wien in der Unfallversicherung anzumelden ist - Unfallversicherungsschutz. Unfallversicherungsschutz besteht bereits durch das Ausbildungsverhältnis.

5. Ferialpraktikanten/innen

5.1 Bei diesen handelt es sich um Schüler/innen oder Studierende, die im Rahmen des Lehrplans bzw. der Studienordnung ergänzend zu ihrer schulischen/studentischen Ausbildung ein vorgeschriebenes Pflichtpraktikum zu erfüllen haben. Auch bei diesen steht wie bei den Volontären/innen der Ausbildungszweck im Vordergrund. Ferialpraktikanten/innen dürfen sich im Unternehmen betätigen, es besteht aber keine Arbeitspflicht. Sie sind keine

Dienstnehmer/innen. Arbeitsrechtliche Bestimmungen über Mindestlohn, Urlaub, Sonderzahlungen, Überstunden, etc. gelten nicht, es sind jedoch die arbeitsrechtlichen Sicherheitsvorschriften einzuhalten.

5.2 Die Zahlung eines wenn auch nur geringfügigen Entgelts, zB Taschengeld, fällt unter den Entgeltbegriff und bewirkt, dass der/die Ferialpraktikant/in sozialversicherungsrechtlich als Arbeitnehmer/in einzustufen ist und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind. Erreicht das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht, ist der/die Ferialpraktikant/in nur in der Unfallversicherung zu versichern. Oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze besteht Vollversicherungspflicht. Wird kein Entgelt bezahlt, besteht dennoch – obwohl der/die Ferialpraktikant/in nicht von der TU-Wien in der Unfallversicherung anzumelden ist – Unfallversicherungsschutz.

6. Ferialarbeitnehmer/innen

Von den echten Ferialpraktikanten/innen sind die Ferialarbeitnehmer/innen zu unterscheiden. Diese sind echte Arbeitnehmer/innen, die während der Ferien als Aushilfe tätig werden, ohne dazu nach studien- oder schulrechtlichen Vorschriften verpflichtet zu sein. Für diese gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die Vorschriften des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten über das Mindestentgelt. Sozialversicherungsrechtlich richtet sich die Versicherungspflicht danach, ob das Entgelt ober oder unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt, diesbezüglich kommen die sozialversicherungsrechtlichen Ausführungen unter 1.5.2 zur Anwendung.

7. Rechtsfolgen einer unrichtigen Einstufung

Wird im Zuge einer Beitragsprüfung der Kasse die Feststellung getroffen, dass eine als neuer Selbständiger/neue Selbständige pflichtversicherte Person auf Grund einer bestimmten Tätigkeit der Pflichtversicherung als freier/freie bzw. echter/echte Dienstnehmer/in unterliegt, so hat diese Feststellung in Bescheidform zu ergehen und entfaltet Rechtswirkungen auch für die Vergangenheit. Ab dem Zeitpunkt der bescheidmäßigen Feststellung der Versicherungspflicht als freier/freie bzw. echter/echte Dienstnehmer/in hat die TU-Wien diese Person als freien/freie bzw. echten/echte Dienstnehmer/in zu behandeln und hierfür auch Beiträge zu entrichten sowie für die Vergangenheit Dienstgeber-/innen- und Dienstnehmer/innen-Beiträge nachzuzahlen sowie Strafzahlungen zu leisten.

Verwendete Abkürzungen:

B-KUVG Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz

GSVG Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz

ASVG Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

FSVG Sozialversicherungsgesetz der freiberuflich selbständig Erwerbstätigen

GG	Gehaltsgesetz 1956
UV	Unfallversicherung
KV	Krankenversicherung
PV	Pensionsversicherung

Anlage:

Checkliste

Prüfungsschema

Muster für

- Werkvertrag (<http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/quaest/Formulare/Werkvertrag.pdf>)
- Freier Dienstvertrag (bitte wenden Sie sich diesbezüglich an die Personalabteilung allg. Pers. und LBA)
- Datenerhebungsblatt für freie Dienstnehmer/innen (bitte wenden Sie sich diesbezüglich an die Personalabteilung allg. Pers. und LBA)
- Honorarnote für Werkverträge (<http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/quaest/Formulare/Honorarnote.pdf>)
- Honorarnote für freie Dienstverträge: (<http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/pers2/Formulare/Honorarnote.pdf>)

Checkliste für die Prüfung der

Versicherungspflicht

Kriterien	Dienstvertrag (§ 4 Abs. 2 ASVG)	Freier Dienstvertrag (§ 4 Abs. 4 ASVG)	Neuer/neue Selbständige/r- Werkverträge (§ 2 Abs. 1 Z 4 GSVG)
Rechtsverhältnis	Dauerschuldverhältnises wird ein Bemühen geschuldet	Dauerschuldverhältnises wird ein Bemühen geschuldet	Zielschuldverhältnises wird ein Erfolg geschuldet
persönl. Weisungen	ja	nein	nein
sachl. Weisungen	ja	ja	ja
Kontrolle	ja	nein	nein
Verpflichtung zum Tätigwerden	ja	ja	nein-Werk ist geschuldet
Regelmäßigkeit der Tätigkeit	ja (mit unterschied- licher Intensität)	ja (mit unterschied- licher Intensität)	eher nein, aber möglich

persönliche Leistungserbringung	ja	im Wesentlichen	nicht erforderlich
Vertretungsmöglichkeit	nein	grundsätzlich ja	ja
Auftragnehmer/in setzt Hilfskräfte ein	nein	höchstens in geringfügigem Ausmaß	üblich
Auftragnehmer/in verfügt über eigene Betriebsmittel	nein bzw. kaum	keine wesentlichen	ja
Tätigkeitsdauer	unbefristet oder befristet	unbefristet oder befristet	nicht relevant
Anzahl der Auftraggeber/innen	meist einer, jedenfalls wenige	meist wenige	unbegrenzt
arbeitsrechtliche Konsequenzen (Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz, Mindestlohn nach KV, ...)	ja	nein	nein