

Recht: Werkvertragsrecht (Erläuterung von Grundlagen nach österreichischem Recht)

1. Nichtselbständige Erwerbstätigkeit

Die wichtigsten Merkmale dafür sind:

- ein Arbeitsvertrag mit fixer Wochenstundenzahl,
- Weisungsgebundenheit,
- Verpflichtung zu Arbeitsleistungen,
- Einbindung in den Organisationsablauf des Betriebs,
- ein "Dienstzettel", der unter anderem Angaben über Anfangsgehalt, Urlaubsanspruch, Art der Tätigkeit, Kündigungsfrist, Arbeitsort etc. enthält.

Außerdem erhält der/die ArbeitnehmerIn ein Bruttogehalt, daß sich nach den gültigen Kollektivverträgen richtet.

Weiters ist der/die ArbeitgeberIn verpflichtet, Dich bei der Sozialversicherung (bei Einkünften unter der Geringfügigkeitsgrenze nur Unfallversicherung) anzumelden, und dir eine entsprechende Bestätigung auszuhändigen. Du hast dadurch Anspruch auf bezahlten Krankenstand, Arbeitslosengeld, Karenzgeld, etc. Die entsprechenden Beiträge werden Dir vom Bruttogehalt abgezogen.

Bei einem derartigen Beschäftigungsverhältnis hast Du Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsremuneration (13. und 14. Gehalt) und bezahlten Urlaub (mindestens 5 Wochen pro Jahr). Dieser Anspruch besteht auch bei befristeten Dienstverhältnissen (z.B. Ferialjob) zu aliquoten Teilen. (Du arbeitest z.B. 7 Wochen in den Ferien, dann hast Du Anspruch auf 7/52 des vorgesehenen Weihnachtsgeldes).

Wenn Du mehr als ca. ATS 10.500,- pro Monat verdienst, wird außerdem die Lohnsteuer fällig. Die wird vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin gleich einbehalten und an das Finanzamt abgeliefert. Durch eine sogenannte "Arbeitnehmerveranlagung" (vormals "Steuerausgleich") kannst Du aber einen Teil (vor allem bei Ferialjobs bis zu 100%) dieser bezahlten Lohnsteuer wieder zurückbekommen.

2. geringfügige Beschäftigung

So nennt man eine nichtselbständige Erwerbstätigkeit, bei der Du monatlich weniger als ATS 3.830,- (derzeitige Geringfügigkeitsgrenze) verdienst. Hier muß Dich der/die Arbeitge-

berIn nur zur Unfallversicherung anmelden, um die Krankenversicherung mußt Du dich selbst kümmern.

3. Werkvertrag

Bei einem Werkvertrag bist Du "selbständige UnternehmerIn". Du schuldest dem/der AuftraggeberIn ein Werk (z.B. einen Zeitungsartikel, Nachhilfestunden, etc.). Die wichtigsten Merkmale sind:

- keine fixen Arbeitszeiten,
- keine Gebundenheit an einen fixen Arbeitsplatz,
- eigenständiges Arbeiten ohne Weisungen des/der AuftraggeberIn.

Werkverträge können auch mündlich abgeschlossen werden, allerdings ist das nicht empfehlenswert. Im Streitfall ist es immer von Vorteil, wenn Du diverse Vereinbarungen mit der/dem AuftraggeberIn auch schriftlich zur Verfügung hast.

4. Honorarnoten

Werkverträge werden mit Honorarnoten abgerechnet, das sind Rechnungen für bestimmte Leistungen oder über einen bestimmten Zeitraum. Derartige Honorarnoten können entweder inklusive oder exklusive Umsatzsteuer ausgestellt werden.

5. Umsatzsteuer

Es ist bei jährlichen Einkünften bis ATS 300.000,- nicht notwendig, die Umsatzsteuer auf der Honorarnote in Rechnung zu stellen. Somit bleibt sie bei der/dem AuftraggeberIn, und Du hast keine weiteren diesbezüglichen Verpflichtungen. Kannst Du aber die zu entrichtende Umsatzsteuer oder Teile davon gegenüber dem Finanzamt als Vorsteuer geltend machen, so ist es durchaus sinnvoll, die Honorarnote inklusive Umsatzsteuer auszustellen. Für die meisten Leistungen beträgt der Satz für die Umsatzsteuer in Österreich 20%.

6. Einkommensteuer

Grundsätzlich sind alle Einkünfte aus selbständiger Erwerbstätigkeit, die über Honorarnoten ausbezahlt werden, einkommensteuerpflichtig. Bis zu einem Betrag von ca. ATS 88.800,- (netto) pro Jahr brauchst Du keine derartige Steuer zu bezahlen, und auch keine Einkommensteuererklärung abgeben. Hast Du zusätzlich noch andere Lohneinkünfte, so erhöht sich dieser Betrag auf ca. ATS 113.800,- (netto) pro Jahr.

7. Sozialversicherung

Bei Arbeiten auf Werkvertragsbasis (selbständige Tätigkeit) bist du pflichtversichert, wenn deine Einkünfte 88.800 jährlich übersteigen. Hast du zusätzlich noch andere Einkünfte, bist du pflichtversichert, wenn die Beitragsgrundlage aus Einkünften aus dieser Tätigkeit den

Betrag von 45.960 (= 3.830 x 12) jährlich übersteigt. Bist du Mitglied der Kammer der gewerblichen Wirtschaft besteht keine Versicherungsgrenze.

8. Ferialjob

Es gibt zwei Arten von Ferienjobs:

- freiwilliges Arbeiten in den Ferien (meist zum Zweck des Geldverdienens);
- Praktikum, das im Rahmen der schulischen oder universitären Ausbildung vorgeschrieben ist.

Im ersten Fall arbeitest Du als FerialarbeiterIn bzw. Ferialangestellte und es liegt jedenfalls ein echtes Dienstverhältnis mit allen Rechten und Pflichten vor (vgl. * Zusatzverdienstgrenzen für [Familienbeihilfe](#) und [Studienbeihilfe](#)). Im zweiten Punkt handelt es sich um ein sogenanntes "Pflichtpraktikum", wofür es einige Ausnahmeregeln gibt (siehe StudFG). .

Diese Seite wurde am 12.11.1998 von Sozial-Referat erstellt.

Dienst-, Verlags- und Werkverträge

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch – Auszug (ABGB)

StF.: JGS Nr. 946/1811

idF.: BGBl. I Nr. 140/1997

Sechs und zwanzigstes Hauptstück. – Von Verträgen über Dienstleistungen

Dienst- und Werkvertrag.

§ 1151. (1) Wenn jemand sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet, so entsteht ein Dienstvertrag; wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt, ein Werkvertrag.

(2) Insoweit damit eine Geschäftsbesorgung (§ 1002) verbunden ist, müssen auch die Vorschriften über den Bevollmächtigungsvertrag beobachtet werden.

§ 1152. Ist im Verträge kein Entgelt bestimmt und auch nicht Unentgeltlichkeit vereinbart, so gilt ein angemessenes Entgelt als bedungen.

1. Dienstvertrag.

§ 1153. Wenn sich aus dem Dienstvertrage oder aus den Umständen nichts anderes ergibt, hat der Dienstnehmer die Dienste in eigener Person zu leisten und ist der Anspruch auf die Dienste nicht übertragbar. Soweit über Art und Umfang der Dienste nichts vereinbart ist, sind die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten.

Anspruch auf das Entgelt.

§ 1154. (1) Wenn nichts anderes vereinbart oder bei Diensten der betreffenden Art üblich ist, ist das Entgelt nach Leistung der Dienste zu entrichten.

(2) Ist das Entgelt nach Monaten oder kürzeren Zeiträumen bemessen, so ist es am Schlusse des einzelnen Zeitraumes; ist es nach längeren Zeiträumen bemessen, am Schlusse eines jeden Kalendermonats zu entrichten. Ein nach Stunden, nach Stück oder Einzelleistungen bemessenes Entgelt ist für die schon vollendeten Leistungen am Schlusse einer jedem Kalenderwoche, wenn es sich jedoch um Dienste höherer Art handelt, am Schlusse eines jeden Kalendermonats zu entrichten.

(3) In jedem Falle wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.

§ 1154a. Der nach Stück oder Einzelleistungen entlohnte Dienstnehmer kann einen den geleisteten Diensten und seinen Auslagen entsprechenden Vorschuß vor Fälligkeit des Entgelts verlangen.

§ 1154b. (1) Der Dienstnehmer behält seinen Anspruch auf das Entgelt, wenn er nach mindestens vierzehntägiger Dienstleistung durch Krankheit oder Unglücksfall für eine verhältnismäßig kurze, jedoch eine Woche nicht übersteigende Zeit an der Dienstleistung verhindert wird, ohne dies vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet zu haben. Dasselbe gilt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

(2) Beträge, die der Dienstnehmer für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlichen Versicherung bezieht, kann der Dienstgeber mit jenem Teile in Abzug bringen, der dem Verhältnisse seiner tatsächlichen Beitragsleistung zu dem Gesamtversicherungsbeitrag entspricht.

§ 1155. (1) Auch für Dienstleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem Dienstnehmer das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf Seite des Dienstgebers liegen, daran verhindert worden ist; er muß sich jedoch anrechnen, was er infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(2) Wurde er infolge solcher Umstände durch Zeitverlust bei der Dienstleistung verkürzt, so gebührt ihm angemessene Entschädigung.

Pflichten des Dienstgebers im Falle der Erkrankung.

§ 1156. (1) Ist der Dienstnehmer bei einem Dienstverhältnisse, das seine Erwerbstätigkeit hauptsächlich in Anspruch nimmt, in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen, so hat ihm dieser im Falle einer weder vorsätzlich noch durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführten Erkrankung nebst den Geldbezügen die erforderliche Verpflegung und ärztliche Behandlung und die notwendigen Heilmittel bis zu vierzehn Tagen zu gewähren, wenn das Dienstverhältnis schon vierzehn Tage, und bis zu vier Wochen, wenn es schon ein halbes Jahr gedauert hat.

(2) Die Verpflegung und Behandlung, kann auch durch Aufnahme in eine Krankenanstalt oder mit Zustimmung des Dienstnehmers bei dritten Personen gewährt werden. Sofern die Natur der Krankheit dies notwendig macht, kann der Dienstnehmer Pflege in einer Krankenanstalt fordern.

(3) Die nach diesen Bestimmungen dem Dienstgeber obliegenden Verpflichtungen treten nicht ein, wenn das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes eingegangen wurde und noch nicht einen Monat gedauert hat.

§ 1156a. (1) Barauslagen für die ärztliche Behandlung und die Beschaffung der notwendigen Heilmittel sowie die Kosten der Pflege in einer Krankenanstalt oder bei dritten Personen können auf die für die Zeit der Erkrankung entfallenden Geldbezüge des Dienstnehmers angerechnet werden.

(2) Auf die Geldbezüge dürfen Beträge, die der Dienstnehmer für die Zeit der Erkrankung auf Grund einer öffentlichen Versicherung bezieht, mit jenem Teile angerechnet werden, der dem Verhältnisse der tatsächlichen Beitragsleistung des Dienstgebers zu dem Gesamtversicherungsbeitrag entspricht. Die übrigen im § 1156 bezeichneten Verpflichtungen des Dienstgebers entfallen insoweit, als dem Dienstnehmer auf Grund einer Versicherung die gleichen Leistungen gewährt werden.

Erlöschen der Ansprüche.

§ 1156b. Die dem Dienstgeber nach den §§ 1154b und 1156 obliegenden Verpflichtungen erlöschen, wenn das Dienstverhältnis infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung oder einer Entlassung endet, die nicht durch die Erkrankung oder sonstige die Person des Dienstnehmers betreffende wichtige Gründe im Sinne des § 1154b verursacht ist. Wird der Dienstnehmer wegen der Verhinderung entlassen oder wird ihm während der Verhinderung gekündigt, so bleibt die dadurch herbeigeführte Beendigung des Dienstverhältnisses in Ansehung der bezeichneten Ansprüche außer Betracht.

Fürsorgepflicht des Dienstgebers.

§ 1157. (1) Der Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, daß Leben und Gesundheit des Dienstnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden.

(2) Ist der Dienstnehmer in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen, so hat dieser in Ansehung des Wohn- und Schlafrumes, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit die mit Rücksicht auf Gesundheit, Sittlichkeit und Religion des Dienstnehmers erforderlichen Anordnungen zu treffen.

Endigung des Dienstverhältnisses.

§ 1158. (1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen wurde.

(2) Ein auf Probe oder nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbartes Dienstverhältnis kann während des ersten Monates von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

(3) Ein für die Lebenszeit einer Person oder für länger als fünf Jahre vereinbartes Dienstverhältnis kann von dem Dienstnehmer nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gelöst werden.

(4) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

Kündigungsfristen.

§ 1159. Die Kündigung ist zulässig: wenn bei einem Dienstverhältnisse, das keine Dienste höherer Art zum Gegenstand hat, das Entgelt nach Stunden oder Tagen, nach Stück oder Einzelleistungen bemessen ist, jederzeit für den folgenden Tag; wenn ein solches Dienstverhältnis die Erwerbstätigkeit des Dienstnehmers hauptsächlich in Anspruch nimmt und schon drei Monate gedauert hat oder wenn das Entgelt nach Wochen bemessen ist, spätestens am ersten Werktag für den Schluß der Kalenderwoche. Die Wirkung der Kündigung tritt im Falle der Entlohnung nach Stück oder Einzelleistungen keinesfalls vor Vollendung der zur Zeit der Kündigung in Ausführung begriffenen Leistungen ein.

§ 1159a. (1) Wenn ein Dienstverhältnis, das Dienste höherer Art zum Gegenstande hat, die Erwerbstätigkeit des Dienstnehmers hauptsächlich in Anspruch nimmt und schon drei Monate gedauert hat, so ist ohne Rücksicht auf die Art der Bemessung des Entgelts eine mindestens vierwöchentliche Kündigungsfrist einzuhalten.

(2) Dasselbe gilt überhaupt, wenn das Entgelt nach Jahren bemessen ist.

§ 1159b. In allen anderen Fällen kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer mindestens vierzehntägigen Kündigungsfrist gelöst werden.

§ 1159c. Die Kündigungsfrist muß immer für beide Teile gleich sein. Wurden ungleiche Fristen vereinbart, so gilt für beide Teile die längere Frist.

Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 1160. (1) Während der Kündigungsfrist sind dem Dienstnehmer auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben, bei Kündigung durch den Dienstnehmer mindestens vier Stunden.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht

- 1. bei Kündigung durch den Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;

- 2. bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension gemäß § 253c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Konkurs.

§ 1161. Welche Wirkungen die Eröffnung des Konkurses über das Vermögen des Dienstgebers auf das Dienstverhältnis hat, bestimmt die Konkursordnung.

Vorzeitige Auflösung.

§ 1162. Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teile aus wichtigen Gründen gelöst werden.

§ 1162a. Wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, kann der Dienstgeber entweder dessen Wiedereintritt zur Dienstleistung nebst Schadenersatz oder Schadenersatz wegen Nichterfüllung des Vertrages verlangen. Wird der Dienstnehmer wegen eines Verschuldens vorzeitig entlassen, so hat er Schadenersatz wegen Nichterfüllung des Vertrages zu leisten. Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem Dienstnehmer ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgelts nur insoweit zu, als sie nicht durch die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisse für den Dienstgeber ihren Wert ganz oder zum größten Teil eingebüßt haben.

§ 1162b. Wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritte des Dienstnehmers trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragsgemäßen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung hätte verstreichen müssen, unter Anrechnung dessen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Soweit jedoch der oben genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Dienstnehmer das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort fordern.

§ 1162c. Trifft beide Teile ein Verschulden an der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.

§ 1162d. Ansprüche wegen vorzeitigen Austrittes oder vorzeitiger Entlassung im Sinne der §§ 1162a und 1162b müssen bei sonstigem Ausschlusse binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, gerichtlich geltend gemacht werden.

Zeugnis.

§ 1163. (1) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen. Verlangt der Dienstnehmer während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnisse, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stellung erschwert wird, sind unzulässig.

(2) Zeugnisse des Dienstnehmers, die sich in Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind dem Dienstnehmer auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

Zwingende Vorschriften.

§ 1164. (1) Die Berechtigungen des Dienstnehmers, die sich aus den Bestimmungen der §§ 1154, Absatz 3, 1156 bis 1159b, 1160 und 1162a bis 1163 ergeben, können durch den Dienstvertrag nicht aufgehoben oder beschränkt werden.

(2) Der Anspruch des Dienstnehmers, auf das Entgelt nach § 1154b, Abs. (1), erster Satz, kann, wenn die Verhinderung länger als drei Tage gedauert hat, für die ersten drei Tage weder durch Einzeldienstvertrag noch durch Arbeitsordnung (Dienstordnung) aufgehoben oder beschränkt werden.

2. Werkvertrag.

§ 1165. Der Unternehmer ist verpflichtet, das Werk persönlich oder unter seiner persönlichen Verantwortung ausführen zu lassen.

§ 1166. Hat derjenige, der die Verfertigung einer Sache übernommen hat, den Stoff dazu zu liefern, so ist der Vertrag im Zweifel als Kaufvertrag; liefert aber der Besteller den Stoff, im Zweifel als Werkvertrag zu betrachten.

Gewährleistung für Mängel.

§ 1167. Bei wesentlichen Mängeln, welche das Werk unbrauchbar machen oder der ausdrücklichen Bedingung zuwiderlaufen, kann der Besteller vom Vertrage abgehen. Will er das nicht oder sind die Mängel weder wesentlich noch gegen die ausdrückliche Bedingung, so kann er die Verbesserung, falls diese nicht einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde, oder eine angemessene Minderung des Entgelts fordern. Zur Verbesserung muß er dem Unternehmer eine angemessene Frist setzen, mit der Erklärung, daß er nach deren Ablauf die Verbesserung ablehne. Im übrigen kommen die für die Gewährleistung bei entgeltlichen Verträgen überhaupt gegebenen Vorschriften zur Anwendung.

Vereitlung der Ausführung.

§ 1168. (1) Unterbleibt die Ausführung des Werkes, so gebührt dem Unternehmer gleichwohl das vereinbarte Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf Seite des Bestellers liegen daran verhindert worden ist; er muß sich jedoch anrechnen, was er infolge Unterbleibens der Arbeit erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Wurde er infolge solcher Umstände durch Zeitverlust bei der Ausführung des Werkes verkürzt, so gebührt ihm angemessene Entschädigung.

(2) Unterbleibt eine zur Ausführung des Werkes erforderliche Mitwirkung des Bestellers, so ist der Unternehmer auch berechtigt, ihm zu Nachholung eine angemessenen Frist zu setzen mit der Erklärung ,daß nach fruchtlosem Verstreichen der Frist der Vertrag als aufgehoben gelte.

§ 1168a. Geht das Werk vor seiner Übernahme durch einen bloßen Zufall zugrunde, so kann der Unternehmer kein Entgelt verlangen. Der Verlust des Stoffes trifft denjenigen Teil, der ihn beige stellt hat. Mißlingt aber das Werk infolge offenerer Untauglichkeit des vom Besteller gegebenen Stoffes oder offenbar unrichtiger Anweisungen des Bestellers, so ist der Unternehmer für den Schaden verantwortlich, wenn er den Besteller nicht gewarnt hat.

Fürsorgepflicht.

§ 1169. Die Bestimmungen des § 1157, mit Ausnahme der die Regelung der Dienstleistungen und die Arbeits- und Erholungszeit betreffenden, finden auf den Werkvertrag sinngemäß Anwendung.

Entrichtung des Entgelts.

§ 1170. In der Regel ist das Entgelt nach vollendetem Werk zu entrichten. Wird aber das Werk in gewissen Abteilungen verrichtet oder sind Auslagen damit verbunden, die der Unternehmer nicht auf sich genommen hat, so ist dieser befugt, einen verhältnismäßigen Teil des Entgelts und den Ersatz der gemachten Auslagen schon vorher zu fordern.

§ 1170a. (1) Ist dem Vertrage ein Kostenvoranschlag unter ausdrücklicher Gewährleistung für seine Richtigkeit zugrunde gelegt, so kann der Unternehmer auch bei unvorhergesehener Größe oder Kostspieligkeit der veranschlagten Arbeiten keine Erhöhung des Entgelts fordern.

(2) Ist ein Voranschlag ohne Gewährleistung zugrunde gelegt und erweist sich eine beträchtliche Überschreitung als unvermeidlich, so kann der Besteller unter angemessener Vergütung der vom Unternehmer geleisteten Arbeit vom Vertrage zurücktreten. Sobald sich eine solche Überschreitung als unvermeidlich herausstellt, hat der Unternehmer dies dem Besteller unverzüglich anzuzeigen, widrigenfalls er jeden Anspruch wegen der Mehrarbeiten verliert.

Erlöschen durch Tod.

§ 1171. Ein Werkvertrag über Arbeiten, bei denen es auf die besonderen persönlichen Eigenschaften des Unternehmers ankommt, erlischt durch dessen Tod und seine Erben können nur den Preis

für den zubereiteten brauchbaren Stoff und einen dem Werte der geleisteten Arbeit angemessenen Teil des Entgelts fordern. Stirbt der Besteller, so bleiben die Erben an den Vertrag gebunden.

3. Verlagsvertrag.

§ 1172. Durch den Verlagsvertrag verpflichtet sich der Urheber eines Werkes der Literatur, der Tonkunst oder der bildenden Künste oder sein Rechtsnachfolger, das Werk einem anderen zur Vervielfältigung und Verbreitung für eigene Rechnung zu überlassen, dieser (der Verleger) dagegen, das Werk zu vervielfältigen und die Vervielfältigungsstücke zu verbreiten.

§ 1173. Wurde über die Anzahl der Auflagen nichts bestimmt, so ist der Verleger nur zu einer Auflage berechtigt. Vor dem Absatze der Auflage darf der Urheber über das Werk nur dann anderweitig verfügen, wenn er dem Verleger eine angemessene Schadloshaltung leistet.

4. Leistung zu unerlaubtem Zweck.

§ 1174. (1) Was jemand wissentlich zur Bewirkung einer unmöglichen oder unerlaubten Handlung gegeben hat, kann er nicht wieder zurückfordern. Inwiefern es der Fiskus einzuziehen berechtigt sei, bestimmen die politischen Verordnungen. Ist aber etwas zu Verhinderung einer unerlaubten Handlung demjenigen der diese Handlung begehen wollte, gegeben worden, so findet die Zurückforderung statt.

(2) Ein zum Zweck eines verbotenen Spieles gegebenes Darlehen kann nicht zurückgefordert werden.

Werkverträge: Wie Sie nicht verzweifeln

Wie die Rechtslage nach dem Urteil des Verfassungsgerichtshofs wirklich aussieht und wie Sie sie nutzen können, um der Sozialversicherungspflicht zu entgehen.

Juristen wird im Allgemeinen vorgeworfen, sie seien humorlos. Was allerdings die jüngste Session des Verfassungsgerichtshofes über die umstrittene Werkvertragsregelung betrifft, schwören Augenzeugen: Um die Lippen einiger der ehrwürdigen Herren Räte spielten immerhin verräterische Muskelzuckungen - ausgelöst durch kuriose bis skurrile Fälle aus der Werkvertragspraxis. Heimischen Personaldirektoren wäre angesichts der Inhalte der Debatte wohl eher das Lachen vergangen, ging es doch um die vertracktesten und widersprüchlichsten Kopfnüsse, die das Gesetz bisher vor allem ihnen aufgegeben hatte. Immerhin: Das Ergebnis der langen Sitzung, materialisiert im Erkenntnis vom 14. April 1997, G 392,398, 399/96, wird dazu beitragen, ihre werkvertragsbedingten Kummerfalten wieder ein wenig zu glätten. Denn die seit dem 23. April, dem Datum ihrer Kundmachung im Bundesgesetzblatt geltende Version der Werkvertrags-Szenerie enthält durchaus erfreuliche Neuigkeiten für betroffene Unternehmen und deren Mitarbeiter.

Die Rückkehr der Werkvertragsritter.

Zwar wird das Sozialministerium nicht müde zu betonen, daß von der Aufhebung der Sozialversicherungspflicht nur 12 Prozent aller bei den Gebietskrankenkassen angemeldeten Vertragsverhältnisse betroffen sind - aber damit ist nur um die unmittelbarste Folge des Urteils genannt, nämlich, daß die heimischen Unternehmen für besagte 12 Prozent aller angemeldeten Fälle, also rund 12.500 dienstnehmerähnliche Werkverträge, ab dem Monat Mai keine Beiträge mehr abführen müssen.

Was darüber hinaus klar ist: Die Maschen des Sozialversicherungsnetzes sind seit dem Urteil wieder weniger verstrickt - und zweifellos leichter zu durchschlüpfen.

- Erstens enthebt der Fall der 20prozentigen Abzugssteuer Arbeitgeber ihrer Verpflichtung, die Steuervorauszahlungen von ihren Honorarauszahlungen einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen.
- Zweitens fallen mit dem - vom Höchstgericht eliminierten - Kapitel "dienstnehmerähnliche Beschäftigung" die vertracktesten Kopfnüsse der Regelung weg. Wirtschaftsprüfer Dr. Karl Bruckner von der BDO Auxilia Treuhand: "Wie man echte von dienstnehmerähnlichen Werkverträge unterscheidet, war purer Denksport und in der Praxis nur mittels umfangreicher Nachforschungen, oft gar nicht sicher feststellbar." Das begriffliche Chaos ist also deutlich entschärft, der administrative Aufwand für Unternehmen immerhin reduziert: Relevant für die Sozialversicherungspflicht ist nur mehr die Unterscheidung zwischen freiem Dienstvertrag und Werkvertrag - so dienstnehmerähnlich dieser auch sei.

- Dritte erfreuliche Konsequenz des VfGH-URteils: Daß sich die Grenze der Beitragspflicht damit zum freien Dienstvertrag hin verschoben hat, eröffnet Unternehmern, die ihren freien Mitarbeiter am liebsten bloß einen Scheck in die Hand drücken, ganz neue Chancen, dem ungeliebten Kontakt mit der Gebietskrankenkasse von vornherein auszuweichen. Entscheidend ist nach neuer Rechtslage lediglich, ob es gelingt, jeden Einzelvertrag vom freien Dienstverhältnis - und damit von der Abgabepflicht - eindeutig abzugrenzen.

Variatio delectat.

Am besten sind die Karten im Beitragspoker dabei für jene Branchen gemischt, die sich mit der Klassifizierung ihrer Tätigkeiten bisher am schwersten getan haben. "Es gibt eine Menge Tätigkeiten, die sich eben in verschiedenen Vertragsverhältnissen ausüben lassen", so Bruckner, "als Werkvertrag, als freies oder als echtes Dienstverhältnis. Da kommt es darauf an, worauf sich die Vertragspartner einigen und wie sie das Vertragsverhältnis gestalten." Das mittlerweile klassische Beispiel: Ein Programmierer, der Softwaremodule erstellt, hat nach der neuen Rechtslage genau vier Möglichkeiten, sich mit seinem Auftraggeber zu arrangieren.

- echtes Dienstverhältnis: Der Softwareingenieur arbeitet als normaler Dienstnehmer. *Sozialversicherung: nach ASVG, der Dienstgeber ist für alles verantwortlich.*
- freier Dienstvertrag: Der Vertrag wird auf Zeit abgeschlossen, das Honorar nach Arbeitsstunden abgerechnet. Wie, wo und wann er seine Arbeit erledigt, bestimmt der Programmierer selbst. *Sozialversicherung: Von jedem Monatshonorar muß der Auftraggeber 17,2 Prozent Dienstgeberanteil selbst berappen, 13,5 Prozent Dienstnehmeranteil einbehalten und bei der Gebietskrankenkasse abführen.*
- Werkvertrag: Man vereinbart für die Erstellung jedes Softwaremoduls einen eigenen Auftrag. Honorar wird nicht nach der Arbeitszeit, sondern pauschal vereinbart und gegen die Ablieferung des fertigen "Produktes" bezahlt. Wie dieses zustandegekommen ist, ist ganz und gar Sache des Programmierers - er kann sogar Gehilfen beschäftigen. Allerdings haftet er auch - ähnlich wie beim Kaufvertrag - dafür, daß das Produkt den Vereinbarungen entspricht. *Sozialversicherungspflicht: keine, weder Auftraggeber noch Auftragnehmer müssen Abgaben leisten.*
- Kaufvertrag: Ist der Programmierer selbständiger Gewerbetreibender, verkauft er seinem Auftraggeber die Softwaremodule. *Sozialversicherungspflicht: nach dem GSVG - der Auftraggeber hat damit nichts zu tun.*

Ähnliche Freiheiten genießen eine ganze Reihe anderer Berufsgruppen, von Werbetextern über Konstrukteure und Grafiker bis hin zu Versicherungs- und Bausparvertretern. Wer Variante drei, den Werkvertrag, bevorzugt, kann das Vertragsverhältnis ohne größere Probleme dementspre-

chend gestalten - sofern er die magische Trennlinie zwischen freien Dienstverträgen und Werkverträgen klar ausmachen kann.

Der kleine Unterschied.

Diese Abgrenzung ist zwar theoretisch kein Neuland - es bestand aber bisher keine Veranlassung, sich damit auseinanderzusetzen: In der ursprünglichen Werkvertragsregelung war die Abgrenzung für die Sozialversicherungspflicht irrelevant, und davor war es praktisch möglich, alles unter dem Titel "Werkvertrag" zu führen, was keine normale Anstellung war.

Aber keine Sorge: Um den "kleinen Unterschied" im Vertragstext zum Ausdruck zu bringen, bedarf es im Allgemeinen keines abgeschlossenen Jusstudiums - an Fachkenntnissen der Rechtsmaterie reicht schon das Bewußtsein aus, daß es sich bei freiem Dienstvertrag und Werkvertrag um zwei Vertragstypen handelt, denen völlig verschiedene Denkmuster zugrundeliegen. Im Dienstvertrag (im echten wie im freien) verpflichtet sich jemand auf Zeit zur Arbeitsleistung, im Werkvertrag zur Herstellung eines bestimmten Erfolges. "Wenn man diese Grundidee konsequent weiterdenkt, ergibt sich im Grunde das meiste von selbst", meint beruhigend Mag. Werner Sedlacek, Werkvertragsexperte der Wiener Steuerberatungskanzlei TPA Nidetzky.

- Die wichtigste Frage der Vertragsformulierung hat demnach zu lauten: Wie werden Leistung und Honorar festgelegt? Zentrales Merkmal eines jeden Werkvertrages ist zunächst die genaue Definition, des Erfolges, die der Auftragnehmer schuldet - geht es etwa um Baupläne, Gutachten oder übersetzte Texte, dürfte die Spezifikation keine Probleme bereiten. Aber auch weniger greifbare Leistungen können per vertraglicher Gestaltung den Charakter eines Werkes annehmen: "Ein Marktforschungsinstitut kann etwa mit einem Interviewer vereinbaren, daß seine Leistung darin besteht, 100 Interviews zu führen und er dafür ein fixes Honorar bekommt - das ist ein Werkvertrag", doziert Steuerberater Sedlacek. "Vereinbart man dagegen, daß er 100 Schilling die Stunde kriegt, liegt ein freier oder sogar echter Dienstvertrag vor."
- Honorarzahlungen müssen in jedem Fall pauschal vereinbart werden - dem Werkvertragnehmer bleibt nichts anderes übrig, als das Risiko auf sich zu nehmen, daß sein Arbeitseinsatz höher ausfällt als erwartet. Darüber hinaus wirft die Tatsache, daß sich die Partner ausschließlich am Erfolg und nicht an der Arbeitsleistung des Auftragnehmers orientieren, weitere Fragen auf, die vertraglicher Regelung bedürfen: Was passiert etwa, wenn der Auftragnehmer nur einen Teilerfolg erbringt? Oder wenn der Erfolg nicht den Vereinbarungen entspricht? Entsprechende Klauseln, die ähnlich wie in einem Kaufvertrag Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Auftraggebers in derartigen Situationen festlegen, sollten ebenfalls im schriftlichen Vertrag enthalten sein. Denn sobald tat-

sächlich etwas schief läuft, kommen unerwartete Stolpersteine ins Spiel: "Sagen wir, unser Interviewer wird nach 50 Interviews krank", spinnt Sedlacek sein Beispiel weiter. "Zahlt das Institut jetzt die Hälfte des Honorars und läßt ihn ziehen, gibt es damit schon zu, daß der Werkvertrag nicht ernst gemeint war. Das heißt für die Gebietskrankenkasse: Umgehungstatbestand, Beitragsnachzahlung."

- Umgekehrt dürfen die Partner auch keine Vereinbarungen treffen, die der rein erfolgsorientierten Grundidee des Werkvertrags widersprechen - etwa daß mit der vertraglichen Leistung zeitgebundene Abwicklungspflichten einhergehen: "Man kann zwar auf Werkvertragsbasis sogar Bausparverträge verkaufen, aber dabei darf es dann eben ausschließlich um die nackten Verkaufsabschlüsse gehen. Betreut der Vertreter seine Kunden im Nachhinein weiter, kommt ein Werkvertrag schon nicht mehr in Frage", so Sedlacek. Ebenso wenig vertragen sich mit der Idee des Werkes Vertragsbestandteile, die den Auftragnehmer in seiner Freiheit einschränken: Wie das Werk zustandekommt, ob Helfer zugezogen werden, wann und wo daran gearbeitet wird, hat den Auftraggeber im Grunde gar nicht zu interessieren - ebensowenig, für wen der Werkschaffende sonst noch tätig wird: Konkurrenzverbote deuten auf Dienstverhältnisse hin.

Werkverträge - wie es weitergeht

Bis auf weiteres wird es bei der jetzigen Rechtslage im Wesentlichen bleiben - der Weg zur umfassenden Reform des Sozialversicherungssystems, den die Regierung jetzt eingeschlagen hat, ist noch weit.

Fällt das Wort "Werkvertrag", lehnt sich Franz Ströer augenblicklich zurück und klappt ein unsichtbares Visier herunter. Die Auseinandersetzung mit den bunt variierenden Neuigkeiten zum Thema Werkvertragsregelung negiert der resolute Geschäftsführer des Wiener Ingenieurbüros TDG nach eigenen Angaben bereits seit dem Herbst des Vorjahres konsequent. Zwar fehlte es damals nicht am guten Willen, "aber von Anfang an gab es praktisch alle paar Tage eine Meldung vom Steuerberater, was sich jetzt wieder geändert hat. Das tu´ich mir nicht an." Auf Studenten, die für Ströer früher in den Ferien auf Werkvertragsbasis CAD-Zeichnungen konstruierten, verzichtet die TDG GesmbH längst: Die gesamte Mannschaft arbeitet entweder angestellt oder mit Gewerbeschein. Wiederholte Novellen, die erste unmittelbar nach dem Inkrafttreten der Regelung im Juli 1996, Änderungen der Anmeldefristen, Mindestbeitragsgrundlagen haben den "Rechtsunterworfenen" auf Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gleichermaßen den Nerv geraubt. Jetzt fragen sich die Betroffenen: Wie stabil ist Szenario, nachdem der Verfassungsgerichtshof das Drehbuch umgeschrieben hat? Rentiert es sich überhaupt, sich damit zu befassen oder droht in ein paar Wochen wieder die nächste Novelle? Und wie wird es auf lange Sicht weitergehen? Eines ist sicher: Erneuer-

te Angriffe auf die Reste der umstrittenen Regelung sind in Vorbereitung. Oppositionsparteien und die Kammer der Wirtschaftstreuhänder haben angekündigt, neue Verfassungsbeschwerden zu unterstützen, und zwar vor allem gegen jene Regelungen, die in der ersten Beschwerde der Nationalratsabgeordneten nicht zur Sprache kamen: die gleichheitswürdigen Ausnahmen für Zeitungskolporteurs und Erwachsenenbildungsstätten - im Volksmund mittlerweile bekannt als Lex Dichand und Lex WIFI.

Stabile Rechtslage.

Trotzdem spricht einiges für die Prognose, daß die jetzige Rechtslage jedenfalls solange im wesentlichen aufrecht bleiben wird, bis es der Regierung gelingt, eine größere Sozialversicherungsreform auf die Beine zu stellen - also mindestens bis Ende 1997, höchstwahrscheinlich sogar deutlich länger. Denn erstens: Selbst wenn der Verfassungsgerichtshof die sterblichen Reste der Regelung anhand des Gleichheitsgrundsatzes auch noch aufhebt, muß er das noch lange nicht mit sofortiger Wirkung tun. Er wird vielmehr dem Gesetzgeber eine Frist einräumen, die Scherben einzusammeln und eine Reform zurechtzuzimmern.

Und zweitens: Mit weiteren Korrekturen an dem verpatzten Gesetzeswerk herumzudoktern, hat schon seit dem Vorjahr niemand mehr ernstlich vor: Über die Notwendigkeit einer umfassenden Neukonzeption des Sozialversicherungssystems, die weit über die Ansätze in der Werkvertragsregelung hinausgeht, sind sich die Parteien einig. Ein parlamentarischer Entschließungsantrag zu einer grundlegenden Reform wurde bereits im Herbst 1996 lanciert. An politischem Willen zum großen Wurf dürfte es kaum mangeln, schätzt Steuerberater Mag. Werner Sedlacek von TPA Nidetzky: "Der Druck ist da - schon rein aus der Finanzierungsproblematik bei den Pensionen."

Neues Konzept für alte Probleme.

Die Problemstellung ist dabei im Grunde die gleiche wie schon im Vorjahr: "Neben den Zielsetzungen, Schlupflöcher zu stopfen und für mehr Beitragsgerechtigkeit zu sorgen, ging und geht es vor allem um den Schutz des Systems vor dem finanzieller Aushöhlung", analysiert Dr. Christoph Klein, Werkvertragsexperte der Arbeiterkammer. Denn das heimische Pensionssystem basiert nun einmal auf dem Umlageverfahren, vulgo "Generationenvertrag" - und dieser funktioniert nur, wenn alle Erwerbstätigen ehrlich ihre Beiträge einzahlen: "Wenn heute 90 Prozent der Pensionistengeneration auf ASVG-Renten angewiesen sind", erläutert Klein das Dilemma, "und - in überzeichneter Darstellung - beispielsweise bloß 50 Prozent ihrer erwerbstätigen Nachkommen ASVG-Beiträge einzahlen, dann kippt das System."

Wie gewonnen, so zerronnen.

Zu dessen Rettung konnte die Werkvertragsregelung von vornherein nur ein "erster Schritt" sein, gab der damalige Sozialminister Franz Hums schon einige Wochen nach dem Inkrafttreten des

unstrittenen Sparpaket-Bestandteils zu - daß sie auch dieses bescheidene Ziel bestenfalls nur teilweise erreicht hat, lehrt nunmehr das jüngste Urteil des Verfassungsgerichtshofes. "Die Regelung ins ASVG hineinzupressen, habe ich von allem Anfang an für unsinnig gehalten", zuckt Arbeitsrechtsprofessor Tomandl die Achseln: "Aber mit Vorgaben wie: Da muß eine Milliarde fürs Budget herauschauen! kann man natürlich nicht sinnvoll arbeiten" Das bekannte Ergebnis: Die losen Maschen des Sozialversicherungsnetzes hat das umstrittene Gesetz weiter verstrickt statt dauerhaft geflickt. Dr. Norbert Geldner, Arbeitsmarktexperte des WIFO, sieht genau in der Politik der kleinen Schritte das Grundübel: "Das ASVG wurde seit den Fünfziger Jahren schon mehr als 50 mal novelliert - aber nie neu konzipiert."

Gute Vorzeichen.

Inzwischen ist die Expedition zu völlig neuen Ufern des Sozialversicherungsrechts immerhin aufgebrochen: Seit Mitte April basteln in einer Arbeitsgruppe des Sozialministeriums Vertreter der Regierung, der Arbeiterkammer, der Industriellenvereinigung und der Wirtschaftskammer auf der Basis zweier arbeitsrechtlicher Gutachten an einem praktikablen Konzept zur Durchsetzung einer generellen Pflichtversicherung für alle aktiven Erwerbseinkommen. "Die Versicherungspflicht ist heute eher zufällig abgegrenzt", bemängelt Rechtsprofessor Tomandl, "Da gibt es verschiedenste Gruppen von Landwirten über Beamte bis zu Freiberuflern, die so oder so in die Sozialversicherung einbezogen sind. Die Grundidee ist jetzt, alle Einkommen aus unselbständigen und selbständigen Erwerbstätigkeiten flächendeckend zu erfassen und miteinzubeziehen." Man ahnt bereits: Was so einfach klingt, muß geradezu geheime Fallstricke bergen. Tatsächlich stehen mit dem "Wie?" der praktischen Umsetzung in der Arbeitsgruppe eine Unzahl von Detailproblemen und Schwierigkeiten zur Debatte. Müssen etwa Mindestbeitragsgrundlagen definiert werden und wo? Sollen verschiedene Einkommen dabei zusammengezählt werden? Sollen sich Dienstgeber und Dienstnehmerbeiträge die Beitragszahlungen weiterhin teilen oder nur in bestimmten Fällen? Und, einer der Ankerpunkte der gesamten Konstruktion: Wie kann der veraltete Dienstnehmerbegriff des ASVG den tatsächlichen Verhältnissen auf dem heutigen Arbeitsmarkt nähergebracht werden? Die ersten Zwischenberichte der Arbeitsgruppe sollen zu Ende des ersten Halbjahres präsentiert werden, bis Jahresende schließlich soll das Konzept für die Reform stehen - so lautet zumindest das Limit der Regierung. Die konkrete Gesetzgebung wird noch umeiniges länger auf sich warten lassen - und bis dahin werden die jetzt gültigen Reste der Werkvertragsregelung aller Voraussicht nach im wesentlichen unverändert weiter gelten.

Weiter Weg.

Und auch nach der Neuregelung des Dienstnehmerbegriffs ist der Weg zur ultimativen Lösung des Pensionenproblems noch weit: Etliche Fragen, die letztendlich zur Totalreform des gesamten Sy-

stems führen, werden im aktuellen Projekt noch nicht einmal angeschnitten: Wie viele Sozialversicherungsträger etwa Österreich schließlich braucht, oder ob das Pensionssystem in Zukunft nur mehr einer breiten Grundsicherung dienen soll, die von privater und betrieblicher Vorsorge ergänzt wird, soll erst diskutiert werden, sobald der erste Schritt der lückenlosen Versicherungspflicht umgesetzt ist. Schwacher Trost: Anderen geht es genauso. "In Deutschland ist die Problematik zahlenmäßig noch virulenter als in Österreich", beobachtet Christoph Klein von der Arbeiterkammer. "Dort steht jetzt der Sprung ins kalte Wasser einer Neuregelung bevor - genauso wie bei uns vor einem Jahr."

Monika Hipsch

Die Sozialversicherungspflicht von freien Dienstverträgen und Werkverträgen

Vorbemerkungen:

Der Verfassungsgerichtshof hat ab dem 23. April 1997 einen Teil der geltenden Werkvertragsregelung aufgehoben. Das heißt, daß die Regelung (Stand 2. Oktober 1996) bis Ablauf des 22. April nach dem Gesetz so vorgesehen ist, wie sie weiter unten wiedergegeben wird. Seit 23. April sind (einige) Bestimmungen über die Versicherungspflicht für Werkverträge, insbesondere die Bestimmungen über die sogenannten "dienstnehmerähnlichen" Verträge in § 4 Abs. 5 und die Zusammenrechnungsklauseln in § 4 Abs. 7 ASVG, aufgehoben. [Infos zum VfGH-Urteil](#)

§ 4 Abs. 4 ASVG über die Versicherungspflicht von "Werkverträgen mit persönlicher Dienstleistungsverpflichtung auf Zeit", also Konsulentenverträgen etc. ist nach wie vor aufrecht, ebenso die Subsidiaritätsklausel in § 4 Abs. 6 ASVG, soweit sie Abs. 4 betrifft (nur die Passage ab "... und 5" ist natürlich mit dem Abs. 5 ebenfalls aufgehoben worden.

Dazu kommt, daß mit dem derzeit zur Begutachtung ausgesandten Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz 1997 eine wesentliche Änderung vorgesehen ist (ob dieser Vorschlag Gesetz wird, kann man derzeit noch nicht sagen). Nach dem Entwurf ist nämlich geplant, im wesentlichen nur jene Personen im ASVG zu lassen, die entweder lohnsteuerpflichtig sind (§ 47 Abs. 1 etc. EStG) oder die für ihre persönlichen Dienstleistungen über keine eigene unternehmerische Struktur ver-

fügen. Nahezu alle anderen Selbständigen (Werkvertragsnehmer etc.) sollen ins gewerbliche Sozialversicherungsgesetz einbezogen werden. Details dieser Regelung wird man erst kommentieren können, wenn sie als Gesetz beschlossen werden.

Rechtslage - Stand: 2. Oktober 1996

Mit dem Strukturanpassungsgesetz 1996 wurde ab 1.7.1996 der Personenkreis der nach den Bestimmungen des ASVG Pflichtversicherten erweitert. Seit diesem Zeitpunkt unterliegen nunmehr Personen mit freien Dienstverhältnissen und mit Werkverträgen, die in einer dienstnehmerähnlichen Stellung tätig werden, der Pflichtversicherung. Um eine leichtere Vollziehbarkeit zu erreichen, war es notwendig, die geschaffenen Bestimmungen mit der 53. Novelle zum ASVG in einigen Punkten abzuändern. Darüberhinaus wurde schließlich am 19. September 1996 im Parlament ein Initiativantrag eingebracht, mit dem noch weitere ergänzende Änderungen umgesetzt werden sollen. Unter Berücksichtigung dieser Änderungen ergeben sich für die Durchführung der Versicherung folgende Voraussetzungen:

Bei der Beurteilung der Versicherung bzw. der Abgrenzung zwischen Dienstnehmern im eigentlichen Sinn und Personen mit freien Dienstverträgen und dienstnehmerähnlichen Werkverträgen, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt der vertraglichen Vereinbarung(en) entscheidend. Durch den Mißbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes können Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, besonders die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden (§ 539 a ASVG).

Bei den bisher gültigen Bestimmungen im Bereich des Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen im Zusammenhang mit der Sozialversicherungspflicht von Dienstnehmern ergeben sich grundsätzlich keine Änderungen.

Die allgemeine Vertretungsmöglichkeit schließt nunmehr die Sozialversicherungspflicht nicht mehr aus.

Im Zusammenhang mit der Feststellung der Frage der Sozialversicherungspflicht ist in nachstehender Reihenfolge vorzugehen (§ 4 Abs. 6 ASVG):

1. Zunächst ist zu prüfen, ob ein Dienstverhältnis vorliegt.

Ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis liegt vor, wenn die Beschäftigung in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt ausgeübt wird (§ 4 Abs. 2 ASVG).

Dienstnehmer, deren monatliches Entgelt den Betrag von S 3.740,-- (1997) nicht übersteigt, sind von der Vollversicherung (Kranken-, Unfall-, Pensionsversicherung) ausgenommen und lediglich in der Unfallversicherung teilversichert (=Geringfügig Beschäftigte).

ACHTUNG !: Beschäftigungen gelten ab 1. Jänner 1997 nicht als geringfügig, wenn in einem Kalendermonat die Summe der Entgelte aus einem Dienstverhältnis gem. § 4 Abs.2 ASVG und Vereinbarungen gem. § 4 Abs.4 und 5 ASVG zu ein und demselben Auftraggeber (Dienstgeber) den Betrag von S 3.740,-- (1997) übersteigt.

Beispiel:

Entgelt aus dem Dienstverhältnis S 3.000,--

Entgelt aus dem dienstnehmerähnlichen Werkvertrag S 3.000,--

Ergebnis:

Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis unterliegt ab 1.1. 1997 der Vollversicherung (KV, PV,

UV - jedoch keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge und sonstigen Umlagen) - mit S 3.000,--. Der dienstnehmerähnliche Werkvertrag unterliegt der Vollversicherung gem. § 4 Abs. 5 ASVG mit ebenfalls S 3.000,--. Dies deshalb, weil für die Beurteilung der Versicherungspflicht insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze von S 3.740,-- (1997) überschritten wurde (§ 5 Abs. 2 ASVG und § 5a Abs. 2 Z 3 ASVG).

2. Liegt kein Dienstverhältnis vor, ist zu beurteilen, ob ein freies Dienstverhältnis gegeben ist.

Ein sozialversicherungspflichtiger freier Dienstvertrag (§ 4 Abs. 4 ASVG) wird durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- Verpflichtung zu Dienstleistungen für einen Auftraggeber, wobei die persönliche Abhängigkeit nicht gegeben ist,
- Möglichkeit, den Arbeitsablauf selbst zu regeln und gegebenenfalls den Beschäftigungsort sowie die Arbeitszeit selbst zu bestimmen,
- Vertragsdauer: auf bestimmte oder unbestimmte Zeit,
- Entgeltbezug aus dieser Tätigkeit.

Entscheidend ist dabei, daß nicht von vornherein eine einzelne Leistung geschuldet wird, deren Durchführung - wie lange dies auch immer dauern mag - die Pflicht des Schuldners abschliessend erfüllt (= Werkvertrag), sondern daß Dienste einer mehr oder weniger bestimmten Art für eine von vornherein befristete oder aber für eine unbestimmte Dauer geschuldet werden (= Dienstvertrag). Beim freien Dienstvertrag wird daher ein Wirken (Dauerschuldverhältnis) und nicht ein Werk geschuldet. Der Auftragnehmer schuldet ein Bemühen und nicht ausschließlich einen Erfolg.

Dienstleistungen können Arbeiten, Verrichtungen, Tätigkeiten jedweder Art sein, unabhängig davon, ob die Tätigkeit erlaubterweise erfolgt. Ein berufs- oder gewerberechtlich unzulässiges Wirken kann daher ebenfalls Gegenstand einer Dienstleistung sein und somit versicherungspflichtig werden.

Es muss eine vertragliche Verpflichtung vorliegen. Diese kann aufgrund eines schriftlichen oder mündlichen Vertrages oder durch konkludente Handlung zustande kommen.

Darunter fallen **zum Beispiel**:

Bauleiter, Bauaufsicht, Programmierer, Buchhalter, Journalisten, Werbestand- und Regalbetreuer in Supermärkten und auf Messen, Vermittler bei Versicherungen und Bausparkassen, Handelsvertreter ohne Gewerbeschein, Konsulenten, Discjockeys, Fahrlehrer, Schilehrer, Reiseleiter.

3. Wenn weder die Voraussetzungen eines Dienstverhältnisses noch eines freien Dienstvertrages vorliegen, ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für einen **dienstnehmerähnlichen Werkvertrag** erfüllt sind (§ 4 Abs. 5 ASVG).

Im Gegensatz zum freien Dienstvertrag, der ein Dauerschuldverhältnis begründet, ist der dienstnehmerähnliche Werkvertrag nur ein Zielschuldverhältnis. Entscheidend ist, daß von vornherein eine einzelne Leistung geschuldet wird, deren Durchführung - wie lange diese auch immer dauern

mag - die Pflicht des Schuldners abschließend erfüllt. Es wird daher ein tatsächliches Werk und nicht nur ein Bemühen geschuldet.

Das Merkmal für die Pflichtversicherung ist, daß die Tätigkeit dienstnehmerähnlich verrichtet wird, also in persönlicher Selbständigkeit und wirtschaftlicher Unselbständigkeit regelmäßig für einen Auftraggeber gegen Entgelt.

Regelmässigkeit ist jedenfalls anzunehmen:

A)

Wenn mit diesem Auftraggeber (Gebietskörperschaft) innerhalb der letzten sechs vor dem Abschluss der Vereinbarung liegenden aufeinanderfolgenden Kalendermonate, wobei der Kalendermonat der Vereinbarung mitzuzählen ist, mehr als drei Vereinbarungen abgeschlossen wurden (§ 4 Abs. 5 Z. 1 ASVG).

Bei Abschluß einer Vereinbarung wird jedesmal sechs Kalendermonate (der Monat, in dem die zu prüfende Vereinbarung abgeschlossen wurde, wird hierbei mitgerechnet) zurückgeblickt (gleitender Beobachtungszeitraum), um festzustellen, ob in diesem Zeitraum drei weitere Vereinbarungen abgeschlossen wurden. Trifft dies zu, besteht für die neue Vereinbarung Pflichtversicherung. Für die Beurteilung sind auch die Vereinbarungen mitzuzählen, die allenfalls keine Pflichtversicherung begründet haben. Auch Vereinbarungen, die vor dem 1. Juli 1996 abgeschlossen wurden, sind in dieser Beobachtung mitzubersichtigen.

Fortgesetzte Rechtsbeziehungen zu ein und demselben Auftraggeber sind ab der vierten Vereinbarung auch dann als regelmässig anzusehen, wenn durch entsprechende zeitliche Lagerung der Vereinbarungen Punkt A nicht zur Anwendung kommen würde (zB: im Jänner und Juli werden jeweils drei Verträge für jeweils zwei Monate abgeschlossen). Als Vereinbarung ist jeweils die Vereinbarung über ein einzelnes Werk anzusehen. Werden mehrere einzelne Werke in einem einzigen Vertrag vereinbart, liegen dementsprechend mehrere Vereinbarungen vor.

Eine rückwirkende Feststellung der Dienstnehmerähnlichkeit aufgrund der Beurteilung der Regelmässigkeit ist nicht zulässig. Dies bedeutet somit, daß die ersten drei für die Beurteilung der Regelmässigkeit heranzuziehenden Aufträge nachträglich nicht versicherungspflichtig werden.

ODER

B)

Wenn sich die mit dem Auftraggeber (Gebietskörperschaft) vereinbarte Tätigkeit über mehr als zwei Kalendermonate erstreckt (§ 4 Abs. 5 Z 2 ASVG).

Dienstnehmerähnlichkeit im Sinne des § 4 Abs. 5 ASVG zeichnet sich noch durch folgende weitere Kriterien aus:

- menschliche Arbeitsleistung steht im Vordergrund gegenüber Einsatz von eigenem Kapital

- begrenzte Anzahl an Auftraggebern
- der Beschäftigte verfügt über keine nennenswerte eigene unternehmerische Struktur (Geschäftsräumlichkeiten, Betriebsmittel, kaufmännische Buchführung etc.) oder
- der Beschäftigte ist in seiner unternehmerischen Disposition rechtlichen oder faktischen Beschränkungen im Verhältnis zum Beschäftiger unterworfen (Konkurrenzklausele, Bindung an die Verwedung bestimmter Arbeitsmittel und Produkte etc.)

Darunter fallen **zum Beispiel**:

Vortragstätigkeit in regelmässigen Abständen zu einem Auftraggeber, Planzeichner, Hersteller von Softwareartikeln, Verfasser einzelner Zeitungsartikel.

Liegen die Kriterien der Dienstnehmerähnlichkeit bei den Werkverträgen nicht vor, besteht weiterhin KEINE SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT.

Keine versicherungspflichtigen Tätigkeiten liegen vor:

- bei Tätigkeiten aufgrund eines politischen Mandates (Gemeinderat, Bezirksrat usw.),
- bei Tätigkeiten, die aufgrund von Gerichtsbeschlüssen ausgeführt werden (gerichtlich beeidete Sachverständige),
- bei Tätigkeiten, die aufgrund eines Hoheitsaktes ausgeübt werden,
- bei Tätigkeiten als Mitglied des Aufsichtsrates, Verwaltungsrates oder anderer mit der Überwachung der Geschäftsführung betrauter Personen,
- bei Bezug von Funktionsgebühren.

Versicherungsgrenze für die gemäß § 4 Abs.4 und 5 ASVG Versicherten

Eine Versicherung tritt nur dann ein, wenn der Teil des auf einen Kalendermonat entfallenden vereinbarten Entgeltes, der sich aus der Teilung des gesamten vereinbarten Entgeltes durch die Anzahl der für die Tätigkeit (Erbringung der Leistung) vereinbarten Kalendermonate ergibt (monatliches Entgelt), den **Betrag von S 7.000,-** übersteigt. Dabei sind auch Kalendermonate, die nur zum Teil von der vereinbarten Tätigkeit (Leistung) ausgefüllt werden, als volle Kalendermonate zu zählen.

Übersteigt das vereinbarte Entgelt nicht die Versicherungsgrenze, entsteht keine Versicherungspflicht (auch nicht in der Unfallversicherung). In solchen Fällen entfällt die Meldepflicht des Auftraggebers zur Gänze.

Abweichend davon sind diese Personen auch dann versichert, wenn

1. in einem Kalendermonat die Summe der monatlichen Entgelte aus mehreren Vereinbarungen gem. §4 Abs. 4 und 5 ASVG, die mit ein und demselben Auftraggeber abgeschlossen wurden, den Betrag von S 7.000,- übersteigt

ODER

2. die Höhe des vereinbarten Entgeltes und/oder die Dauer der vereinbarten Tätigkeit (Leistungserbringung) zum Zeitpunkt des Beginnes der Pflichtversicherung nicht feststeht.

ODER (Achtung: gilt erst ab 1. 1. 1997!)

3. in einem Kalendermonat die Summe der Entgelte aus einem oder mehreren Dienstverhältnissen gem. § 4 Abs. 2 ASVG und Vereinbarungen gem. § 4 Abs. 4 und 5 ASVG zu ein und demselben Auftraggeber (Dienstgeber) den Betrag von S 3.740,-- (1997) übersteigt.

Beispiel 1:

Entgelt aus dem Dienstverhältnis: S 10.000,--

Entgelt aus dem dienstnehmerähnlichen Werkvertrag: S 6.000,--

Ergebnis: der Werkvertrag ist ab 1.1.1997 mit S 6.000,-- beitragspflichtig (bis 31.12.1996 noch beitragsfrei).

Beispiel 2:

Entgelt aus dem freien Dienstvertrag: S 4.000,--

Entgelt aus dem dienstnehmerähnlichen Werkvertrag: S 4.000,--

Ergebnis: zusammengerechnetes Entgelt: S 8.000,-- (liegt somit über der Versicherungsgrenze von S 7.000,--). Beide Vertragsverhältnisse unterliegen mit je S 4.000,-- der Sozialversicherungspflicht nach § 4 Abs. 4 und 5 ASVG.

Übersicht

über die wichtigsten versicherungs-, melde- undbeitragsrechtlichen ASVG-Bestimmungen
Voraussetzungen für die Sozialversicherungspflicht (§ 4 Abs.4 und 5 ASVG)

Eine Tätigkeit für einen Auftraggeber (Dienstgeber, Verein, Gebietskörperschaft), welche im Rahmen

- des Geschäftsbetriebes,
- seiner Gewerbeberechtigung,
- seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb etc.),
- seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches (Vereinsziel etc.)
- mit Ausnahme der bäuerlichen Nachbarschaftshilfe

oder

- für eine Gebietskörperschaft (Bund, Land, Gemeinde),
- für eine sonstige juristische Person des öffentlichen Rechtes bzw. die von ihnen verwalteten Betriebe, Anstalten, Stiftungen oder Fonds zu verrichten ist.

Eine Versicherungspflicht gemäß § 4 Abs. 4 und 5 ASVG besteht nicht, wenn der Auftraggeber die oben angeführten Qualifikationen nicht erfüllt. Eine Versicherungspflicht wird somit nicht begründet, wenn Leistungen für Privatpersonen insbesondere für den privaten Haushalt erfolgen.

Versichert können, wie in der Sozialversicherung üblich, nur natürliche Personen sein. Dies bedeutet, daß Personengesellschaften, Erwerbsgesellschaften und Kapitalgesellschaften sowie juristische Personen als Auftragnehmer nicht versicherungspflichtig sind. Bei einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts kann die jeweilige Einzelperson als Auftragnehmer versicherungspflichtig werden.

Die Personen (§ 4 Abs. 4 und 5 ASVG), die für einen ausländischen Betrieb, der im Inland keine Betriebsstätte (Niederlassung, Geschäftsstelle, Niederlage) unterhält, tätig sind, gelten nur dann als im Inland beschäftigt, wenn sie ihre Beschäftigung (Tätigkeit) von einem im Inland gelegenen Wohnsitz oder einer im Inland gelegenen Arbeitsstätte (Kanzlei, Büro) aus ausüben (§ 3 Abs. 3 ASVG). In diesen Fällen hat der Auftragnehmer die ansonsten dem Auftraggeber obliegenden Pflichten zu erfüllen (Meldungen, Beitragsentrichtung).

ACHTUNG: Ab 1.1. 1997 gilt bei Auftraggebern im wirtschaftlichen Verbund folgendes: Für die Feststellung der Pflichtversicherung gem. § 4 Abs. 4 und 5 ASVG gelten

1. mehrere rechtlich selbständige Dienstgeber (Auftraggeber), die im Sinne des § 228 Abs. 3 HGB verbunden oder diesen vergleichbar zu wirtschaftlichen Zwecken zusammengefaßt sind oder
 2. die Absprachen über die jeweilige Inanspruchnahme des Dienstnehmers (Auftragnehmers) zu einem gemeinsamen Zweck getroffen haben
- als ein einziger Dienstgeber (Auftraggeber).

Ausnahmen von der Pflichtversicherung

Keine Versicherungspflicht besteht, wenn die betreffende Person bereits aufgrund dieser Tätigkeit der Pflichtversicherung nach dem ASVG, B-KUVG, GSVG, FSVG, BSVG unterliegt bzw. nach dem FSVG unterliegen könnte.

Es ist also zu prüfen, ob die Tätigkeit, die nunmehr zur Beurteilung der Versicherungspflicht nach § 4 Abs. 4 oder 5 ASVG ansteht, bereits von einer bestehenden Sozialversicherungspflicht umfasst ist, also bereits zur bestehenden sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit gehört. Als besonderes Indiz für das Nichtbestehen einer neuen Versicherungspflicht gilt, ob die Leistung (Entgelt, Erwerbseinkommen) aus der zu beurteilenden Tätigkeit in die Beitragsgrundlage der bestehenden Sozialversicherung einfließt. Ist dies der Fall, besteht bereits "aufgrund dieser Tätigkeit" eine Pflichtversicherung; eine Pflichtversicherung gemäß § 4 Abs. 4 oder 5 ASVG wird daher nicht mehr begründet.

Für die Anwendung dieser Ausschlussbestimmung ist es nicht erforderlich, daß eine Vollversicherung begründet ist. Es reicht bereits, wenn aufgrund dieser Tätigkeit eine Teilversicherung (auch z.B. nur Unfallversicherung) besteht. So ist etwa der Journalist, der nach dem GSVG pensionsversichert ist, hinsichtlich einer anderen journalistischen Tätigkeit nicht nach § 4 Abs. 4 oder 5 ASVG versicherungspflichtig.

Gesetzliche Ausnahmebestimmung (§ 5 Abs. 1 Z 13-15 ASVG)

- Kolporteure und Zeitungsausdräger (Zeitungszusteller) ;
- Amateursportler und -trainer, sowie Kunstschaffende,

sofern diese Tätigkeit nicht den Hauptberuf und die Hauptquelle ihrer Einnahmen bildet.

HINWEIS: die Bestimmungen über die Pflichtversicherung der im § 4 Abs. 4 und 5 ASVG genannten Personen sind auf Kunstschaffende generell erst mit Ablauf des 31. 12. 1997 anzuwenden.

Auftraggeber (§ 35 Abs. 1 ASVG)

Als Auftraggeber im Sinne des ASVG gilt derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb geführt wird, in dem der Auftragnehmer in einem freien Dienstverhältnis bzw. in einem dienstnehmerähnlichen Werkvertrag steht, auch wenn der Auftraggeber den Auftragnehmer durch Mittelspersonen in den Dienst genommen hat oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter an Stelle des Entgeltes verweist.

Meldepflicht für den Auftraggeber (§ 33 Abs.3, 34 Abs.1 und 41 Abs.1 ASVG)

Die Verpflichtung zur Erstattung der Meldungen trifft ausschließlich den Auftraggeber. Die Anmeldung ist nicht schon bei Vertragsabschluß sondern erst mit der tatsächlichen Aufnahme der Tätigkeit zu erstatten.

Für die gem. § 4 Abs. oder 5 ASVG beschäftigten Personen hat der Dienstgeber (Auftraggeber) die für diese Versicherung bedeutsamen Angaben und deren Änderungen, insbesondere

9. die gemäß § 43 Abs. 2 Z. 1 bis 5 ASVG vom Auftragnehmer gemeldeten Auskünfte,
10. den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses und den Erfüllungszeitpunkt oder die Vertragsdauer und
11. die Art der Tätigkeit und die Höhe des vereinbarten Entgeltes zu melden.

Der Auftragnehmer hat die Richtigkeit seiner Auskünfte entweder auf dem jeweiligen Meldeformular oder in anderer, geeigneter Form dem Auftraggeber mit Unterschrift zu bestätigen. Es wird empfohlen, diese oder ähnliche Bestätigungen über erteilte Auskünfte des Auftragnehmers mit den Lohnunterlagen aufzubewahren!

Die Anmeldung für die gem. § 4 Abs. 4 und/oder 5 ASVG beschäftigten Personen kann unterbleiben, wenn aufgrund aller zum Zeitpunkt des Beginns der Tätigkeit (Leistungserbringung) bekannten Umstände anzunehmen ist, daß der Betrag von S 7.000,-- im Durchschnitt der Kalendermonate der Pflichtversicherung aufgrund der Tätigkeit (Leistungserbringung) bzw. der Tätigkeiten (Leistungserbringungen) für denselben Auftraggeber nicht überschritten wird und kein Dienstverhältnis gem. § 4 Abs.2 ASVG zum selben Auftraggeber(Dienstgeber) vorliegt. Bei Vorliegen eines Dienstverhältnisses gem. § 4 Abs. 2 ASVG zum selben Auftraggeber (Dienstgeber) ist anstelle des Betrages von S 7.000,-- der Betrag von S 3.740,-- (1997) zu berücksichtigen. Bei einer Änderung

dieser Umstände hat die Anmeldung unverzüglich mit Beginn des Monats zu erfolgen, in dem absehbar ist, daß die Versicherungsgrenze überschritten wird.

Die bestehenden gesetzlichen Ausnahmebestimmungen von der Pflichtversicherung (§ 5 ASVG) gelten auch für die Versicherungspflicht gemäß § 4 Abs. 4 und 5 ASVG. So gilt auch die Ausnahmebestimmung für Lehrende an Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Änderungsmeldung (§ 34 Abs.1 ASVG)

Änderungen hinsichtlich der für die Versicherung bedeutsamen Daten sind mittels Änderungsmeldung bekanntzugeben.

Auskunftspflicht der Auftragnehmer (§ 43 Abs. 2 Z. 1 - 5 ASVG)

Die gemäß § 4 Abs. 4 oder 5 ASVG versicherten Personen sind verpflichtet, dem Auftraggeber (Dienstgeber, Gebietskörperschaft) im Sinne des § 4 Abs. 4 Z. 1 und 2 ASVG alle Auskünfte zu erteilen, die für das Versicherungsverhältnis von Bedeutung sind. Dazu zählen insbesondere Auskünfte über

1. den Vor- und Familiennamen, die Versicherungsnummer (bei Nichtvorhandensein jedenfalls das Geburtsdatum) und die Wohnanschrift,
2. den Zeitpunkt der tatsächlichen Aufnahme und Beendigung der Tätigkeit,
3. das Bestehen einer die Pflichtversicherung ausschliessenden anderen Pflichtversicherung aufgrund dieser Tätigkeit,
4. das Bestehen sonstiger Pflichtversicherungen,
5. die Anzahl allfälliger weiterer Auftraggeber (Dienstgeber) innerhalb der letzten sechs Kalendermonate.

Bei Verstößen gegen diese Auskunftspflicht gelten für den Auftragnehmer die Strafbestimmungen des ASVG (§§ 111 - 113 ASVG).

Meldefristen (§ 33 Abs.1, § 34 Abs.1 und § 41 Abs.1 ASVG)

An- und Abmeldungen sind vom Auftraggeber unverzüglich ab Beginn bzw. Ende der Versicherung (Aufnahme bzw. Ende der Tätigkeit) zu erstatten. Satzungsmäßige Meldefristerstreckungen gelten auch für diesen Personenkreis. Dies gilt entsprechend auch für Änderungsmeldungen.

Ab dem 1. Juli 1996 zu erstattende Meldungen gelten auch dann als fristgerecht erstattet, wenn sie unverzüglich ab dem 1. November 1996 vorgelegt werden.

Beginn und Ende der Pflichtversicherung (§ 10 Abs.2, § 12 Abs.VG)

Beginn mit dem Tag der Aufnahme der versicherungspflichtigen Tätigkeit.

Ende mit dem Letzten des Kalendermonates, in dem jene Tätigkeit aufgegeben wurde, welche die Pflichtversicherung begründet hatte.

Durchlaufende Versicherung (§ 10 a ASVG)

Dieser Personenkreis gilt von der Aufnahme der versicherungspflichtigen Tätigkeit an bis zum Ende der Pflichtversicherung - unabhängig von der Verteilung der Arbeitsleistung - als durchgehend versichert, solange keine Abmeldung erfolgt.

Meldeformulare (§ 41 ASVG)

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wurden - auch im Interesse der Meldepflichtigen - spezielle Meldeformulare aufgelegt.

Für Änderungsmeldungen sind die bisher in Verwendung stehenden Formulare heranzuziehen.

Örtliche Zuständigkeit (§ 30 Abs.1 ASVG)

FREIE DIENSTVERTRÄGE (§ 4 Abs. 4 ASVG)

Diese richtet sich nach dem Beschäftigungsort des Auftragnehmers. Ist ein Beschäftigungsort nicht vorhanden, gilt der Wohnsitz des Auftragnehmers als Beschäftigungsort.

DIENSTNEHMERÄHNLICHE WERKVERTRÄGE (§ 4 Abs. 5 ASVG)

In der Regel der Wohnsitz des Auftragnehmers

Beitragsgrundlage (§ 44 Abs.1 Z 1 und Abs. 8 ASVG)

Die Beitragsgrundlage ist generell das in einem Kalendermonat erzielte Entgelt (Arbeitsverdienst). Als solches sind alle Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Auftragnehmer aus dem Auftragsverhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Auftragsverhältnisses vom Auftraggeber oder von einem Dritten erhält.

Wie für die Dienstnehmer gilt auch bei den Auftragnehmern das Anspruchslohnprinzip.

Gebührt Versicherten gemäß § 4 Abs. 4 oder 5 ASVG der Arbeitsverdienst für längere Zeiträume als einen Kalendermonat, so ist der im Beitragszeitraum gebührende Arbeitsverdienst durch Teilung des gesamten Arbeitsverdienstes durch die Anzahl der Kalendermonate der Pflichtversicherung auf Grund der Tätigkeit (Leistungserbringung) zu ermitteln. Dabei sind Kalendermonate, die nur zum Teil von der vereinbarten Tätigkeit (Leistung) ausgefüllt werden, als volle Kalendermonate zu zählen.

Die nicht beitragspflichtigen Entgeltbestandteile sind im § 49 Abs. 3 ASVG angeführt und gelten auch für diese Versicherungsverhältnisse. Der in dieser Bestimmung angeführte Bezug auf § 26 des EStG ist dahingehend zu verstehen, daß diese steuerrechtlichen Regelungen nur sinngemäß heranzuziehen sind.

Dies bedeutet somit, daß Aufwandsersätze nach denselben Kriterien wie bei den Dienstnehmern beitragsfrei zu behandeln sind (z.B. Dienstreisen, Diäten, Kilometergeld).

Aufwandsersätze sind allerdings nur dann beitragsfrei zu berücksichtigen, wenn sie dem Auftraggeber vom Auftragnehmer gesondert in Rechnung gestellt werden. Pauschalierte Aufwandsersätze sind beitragspflichtig.

Abschreibungen für Geräte und Materialersatz (z.B. Computer, Papier, Kopien) vermindern die Beitragsgrundlage nicht (Beitragspflicht). Ebenso wird der Zukauf von Leistungen (Subhonorare) nicht beitragsfrei sein. Subhonorare werden dann nicht berücksichtigt, wenn bei Vertragsabschluß ein Auftragsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Subhonorarnehmer begründet wird. Derartige Aufträge können aber wieder eigenständig sozialversicherungspflichtig werden. Vom Auftraggeber zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel zur Ausführung der Dienstleistung (z.B. bereit gestellte Räumlichkeiten, Geräte und Betriebsmittel) sind nicht als Sachbezüge zu werten und daher nicht beitragspflichtig.

Vorläufige und endgültige allgemeine Beitragsgrundlage (§ 44 a ASVG)

Für diese Personen ist dann, wenn zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die Höhe des vereinbarten Entgeltes oder die Dauer der vereinbarten Tätigkeit (Leistungserbringung) noch nicht feststeht, als vorläufige allgemeine Beitragsgrundlage der Betrag von S 7.000,--, erhöht um einen Schilling, heranzuziehen.

Für die endgültige Ermittlung der allgemeinen Beitragsgrundlage ist vom Auftraggeber ein Jahresausgleich durchzuführen, wobei 44 Abs. 8 ASVG anzuwenden ist. Die Beiträge sind auf Grund der endgültigen allgemeinen Beitragsgrundlage nachzubemessen.

Ist die endgültige allgemeine Beitragsgrundlage ausschließlich aufgrund von Versicherungsverhältnissen gem. § 4 Abs. 4 und 5 ASVG zu berechnen, so ist als endgültige allgemeine Beitragsgrundlage die vorläufige allgemeine Beitragsgrundlage (S 7.001,--) heranzuziehen, wenn diese höher ist.

HINWEIS: Diese vorläufige Grundlage sollte nur in besonderen Einzelfällen herangezogen werden.

Höchstbeitragsgrundlage (§ 45 Abs.3 ASVG)

Als monatliche Höchstbeitragsgrundlage gilt wenn keine Sonderzahlungen bezogen werden, das 35-fache (1996: S 45.500,--) sonst das 30-fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (1996: S 39.000,--) und für Sonderzahlungen jährlich S 78.000,--.

HINWEIS: Wird aufgrund von verschiedenen Vertragsverhältnissen (Dienstvertrag, freier Dienstvertrag, dienstnehmerähnlicher Werkvertrag) die jährliche Höchstbeitragsgrundlage überschritten, kann über Antrag des Versicherten (bis 31. Jänner des Folgejahres) der auf die Überschreitung entfallende Auftragnehmeranteil des Krankenversicherungsbeitrages (ähnlich wie bisher schon bei den Pensionsversicherungsbeiträgen) rückgefordert werden. Diese Regelung gilt allerdings erst für Beiträge, die im Jahr 1997 entrichtet werden, erstmaliger Antrag somit erst im Jänner 1998.

Beitragssätze (§ 51 Abs.1 ASVG)

Für den Auftragnehmer 13,5 % (Krankenversicherung 3,25 %, Pensionsversicherung 10,25 %) und für den Auftraggeber 17,2 % (Krankenversicherung 3,25 %, Unfallversicherung 1,4 %, Pensionsversicherung 12,55 %).

Sonstige Beiträge und Umlagen

Es sind weder Arbeitslosenversicherungsbeiträge und Umlagen, noch Fondsbeiträge (Kammerumlage, IESG-Zuschlag, Beitrag zum EFZG usw.) zu entrichten.

Beitragsabrechnung

Die an § 4 Abs. 4 und 5 ASVG Versicherte tatsächlich zur Auszahlung gebrachten Bruttobeträge (auch Akkontierungen) sind unter Verwendung der zutreffenden Beitragsgruppen in die jeweiligen Bruttonachweisungen einzubeziehen. Auch hier gilt die (einmalige) Fristerstreckung bis 1. 11. 1996.

Zahlungspflicht (§ 58 Abs. 2 und 3 ASVG)

Die Zahlungspflicht trifft zur Gänze den Auftraggeber, wobei der auf den Auftragnehmer entfallende Anteil durch den Auftraggeber vom vereinbarten Entgelt in Abzug gebracht werden kann (wie bei Dienstnehmern).

Abweichend davon schulden

1. der Auftraggeber (Dienstgeber, Gebietskörperschaft),
2. der Auftragnehmer (Dienstnehmer)

für Beitragsnachzahlungen, die auf Grund unwahrer Auskünfte des Auftragnehmers (§ 43 Abs. 2 ASVG) zu entrichten sind, die jeweils auf sie entfallenden Beitragsteile. Sie haben die jeweiligen Beitragsteile auf eigene Gefahr und Kosten einzuzahlen.

Fälligkeit der Beiträge (§ 58 Abs. 1 ASVG)

Die Fälligkeit ist gleich wie bei der Abrechnung der Beiträge für die Dienstnehmer geregelt (Ende des Kalendermonates).

Zahlungstermin (§ 59 Abs.1)

Der Auftraggeber hat die Beiträge innerhalb von 15 Tagen nach dem Ende des Monats, in dem der Auftraggeber (Dienstgeber) das Entgelt leistet, einzuzahlen. Vorausgezahlte bzw. akontierte Entgelte lösen die Zahlungspflicht anteilmäßig aus.

Zugehörigkeit zur Pensionsversicherung (§ 14 Abs.1 ASVG)

Zur Pensionsversicherung der Angestellten gehört eine Person, wenn die Dienstleistung bzw. die vertragliche Vereinbarung überwiegend Tätigkeiten umfasst, die einem durch das Angestelltengesetz, Gutsangestelltengesetz, Journalistengesetz oder Schauspielergesetz geregelten Beschäftigungsverhältnis gleichzuhalten ist. Alle Übrigen, vorwiegend manuell tätigen Personen, begründen ihre Zugehörigkeit zur Pensionsversicherung der Arbeiter.

Inkrafttreten

FREIE DIENSTVERTRÄGE (§ 4 Abs. 4 ASVG)

Vor dem 1.7.1996 abgeschlossene, am 1.7.1996 noch bestehende freie Dienstverträge sind mit diesem Datum zur Pflichtversicherung anzumelden.

DIENSTNEHMERÄHNLICHE WERKVERTRÄGE (§ 4 Abs. 5 ASVG)

Ab dem 1. Juli 1996 abgeschlossene dienstnehmerähnliche Werkverträge sind mit Beginn der Tätigkeit zur Pflichtversicherung anzumelden.

Übergangsbestimmung:

Wurde ein dienstnehmerähnlicher Werkvertrag; vor dem 1. Juli 1996 abgeschlossen, so sind die genannten Bestimmungen nicht anzuwenden. Bei der Prüfung der Regelmässigkeit ist auch auf Vereinbarungen Bedacht zu nehmen, die vor dem 1. Juli 1996 abgeschlossen wurden.

Beitragsgruppen (Nur für den Auftraggeber bei der Anmeldung relevant)

FREIE DIENSTVERTRÄGE (4 Abs. 4 ASVG)

L 2 r: im Falle der Zugehörigkeit zur Pensionsversicherung der Arbeiter

M 2 r: Im Falle der Zugehörigkeit zur Pensionsversicherung der Angestellten

DIENSTNEHMERÄHNLICHE WERKVERTRÄGE (§ 4 Abs. 5 ASVG)

V 2 v: im Falle der Zugehörigkeit zur Pensionsversicherung der Arbeiter

W 2 v: im Falle der Zugehörigkeit zur Pensionsversicherung der Angestellten

Sonstige Hinweise

Für diesen Personenkreis besteht nur ein Sachleistungs- und kein Geldleistungsanspruch (Krankengeld, Wochengeld).

Die Ausstellung der Krankenkassenschecks erfolgt durch den Krankenversicherungsträger.

Die bereits zur Pflichtversicherung angemeldeten freien Dienstverträge oder dienstnehmerähnlichen Werkverträge mit einem Entgelt zwischen S 3.601,-- und S 7.000,-- werden rückwirkend mit 1. Juli 1996 storniert, sofern der Versicherte nicht ausdrücklich wünscht, diese Pflichtversicherung (bis längstens 31.10.1996) aufrechtzuerhalten.

STEUERINFORMATION

Im Sinne einer Gesamtinformation bringen wir nachstehend die für freie Dienstverhältnisse und dienstnehmerähnlichen Werkverträge maßgeblichen steuerrechtlichen Bestimmungen. Dieser Text wurde uns vom Bundesministerium für Finanzen zur Verfügung gestellt. Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an die dazu bestimmte Auskunftsperson in Ihrem Finanzamt.

Die neue Abzugsteuer

Für freie Dienstverträge und dienstnehmerähnliche Beschäftigungen (dienstnehmerähnliche Werkverträge) wurde als Vorerhebung auf die Einkommensteuer des Auftragnehmers eine neue Abzugsteuer im §109a des Einkommensteuergesetzes geschaffen. Die einbehaltene Abzugsteuer wird auf die Einkommensteuer bei der Veranlagung angerechnet, und zwar auch dann, wenn die

diesbezüglichen Einkünfte unter den Veranlagungsfreibetrag von S 10.000,-- fallen. Sollte der Auftragnehmer für diese Einkünfte schon bisher Vorauszahlungen leisten, kann er eine Herabsetzung beantragen.

Die Abzugsteuer beträgt 20 % der Einnahmen, soweit diese im Kalendermonat S 8.000,-- übersteigen und ist grundsätzlich dann einzubehalten, wenn für freie Dienstverträge oder dienstnehmerähnliche Werkverträge auch Sozialversicherungsbeiträge einzubehalten sind. Ausnahmen von diesem Grundsatz gibt es hinsichtlich der Übergangsbestimmungen zum 1. Juli 1996.

Abzugsteuer ist einzubehalten, wenn die Versicherungsgrenze für die gemäß § 4 Abs. 4 und 5 ASVG Versicherten überschritten wird. Die Bemessungsgrundlage für die Abzugsteuer ist aber nicht gleich mit der für die Sozialversicherungsbeiträge, sondern richtet sich nach der für die Umsatzsteuer.

Bemessungsgrundlage im Sinne des §109a EStG sind die Einnahmen, das sind alle Geld- und Sachleistungen einschliesslich Kostenersätze, die der Auftragnehmer im Rahmen eines freien Dienstvertrages oder der dienstnehmerähnlichen Beschäftigung erhält, ohne die darauf entfallende Umsatzsteuer.

Zu den Einnahmen (zum steuerpflichtigen Honorar) zählen daher insbesondere

- Sachbezüge (z.B. private Nutzung eines auftraggebereigenen PKW),
- Naturalleistungen (z.B. Holzdeputat, vom Auftraggeber bereitgestellte Mahlzeiten),
- die vom Auftraggeber einbehaltene Abzugsteuer,
- der vom Auftraggeber einbehaltene Auftragnehmeranteil zur Sozialversicherung,
- Reisekostenersätze (§ 26 EStG ist nicht anwendbar, daher gehören auch Reisekostenersätze, die der Höhe nach den Sätzen gemäß § 26 EStG entsprechen, zu den Einnahmen. Unabhängig davon können selbstverständlich entsprechende Betriebsausgaben bei der Gewinnermittlung vorliegen.),
- Kostenersätze für Geräte, Maschinen und Materialien, die der Auftragnehmer zur Leistungserstellung einsetzt, Kostenersätze und Vergütungen für Lizenzen und Subhonorare.

Nicht zu den Einnahmen (zum steuerpflichtigen Honorar) zählen:

- Die Umsatzsteuer,
- der Auftraggeberanteil zur Sozialversicherung,
- vom Auftraggeber zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel zur Ausführung der Dienstleistung bzw. der dienstnehmerähnlichen Beschäftigung (bereitgestellte Räumlichkeiten, Geräte und Betriebsmittel).

Ist das Honorar beitragspflichtig, dann ist von den Einnahmen auch die Abzugsteuer einzubehalten. Akontozahlungen sind hinsichtlich der Beitrags- und der Abzugsteuerpflicht wie das Honorar selbst zu beurteilen.

Monatliche Steuerabfuhr und Aufzeichnungen

Zuständiges Finanzamt ist das "Lohnsteuerfinanzamt" des Auftraggebers. Einbehaltene Abzugsteuerbeträge sind wie die Lohnsteuer bis zum 15. des Folgemonats zu entrichten. Die Abkürzung für die Verrechnungsweisung lautet "WV", also zum Beispiel für die im September einbehaltenen Abzugsteuerbeträge, die bis zum 15. Oktober zu entrichten sind, "WV 9/96". Die Aufzeichnungen sind ähnlich dem Lohnkonto zu führen.

Mitteilungsverpflichtung (§ 109a Abs. 5 EStG)

Nach Ablauf des Kalenderjahres ist für jeden Auftragnehmer eine Mitteilung auf dem amtlichen Formular E 17 über alle im Kalenderjahr ausgezahlten Honorare und einbehaltene Abzugsteuerbeträge an das "Lohnsteuerfinanzamt" bis 31. Jänner zu übermitteln. Die Mitteilungsverpflichtung wurde dem Lohnzettelverfahren angepaßt. Die Mitteilung kann auch über Radio Austria (mittels Datenleitung) bis Ende Februar erfolgen. Diesbezüglich wird ebenso wie zur Lohnzettelübermittlung eine Verordnung über den Satzaufbau und die erforderlichen Daten ergehen (Zeitpunkt: Herbst 1996). An- und Abmeldungen, wie sie nach dem ASVG vorgesehen sind, gibt es beim Abzugsteuerverfahren nicht.

Für die jährliche Mitteilung ist die Versicherungsgrenze gemäß § 5a ASVG (7.000,--S) nicht maßgeblich. Es sind auch Honorare aus freien Dienstverhältnissen oder dienstnehmerähnlichen Beschäftigungen zu melden, die unter der Versicherungsgrenze liegen und von denen daher keine Sozialversicherungsbeiträge und keine Abzugsteuer einbehalten wurden.

Wurde ein Auftragnehmer auf Grund mehrerer Einzelwerke regelmässig tätig und war er somit im Kalenderjahr dienstnehmerähnlich beschäftigt, sind auch jene Honorare in die Mitteilung aufzunehmen, die vor der Begründung bzw. ausserhalb der Dienstnehmerähnlichkeit (z.B. für die ersten drei Werke) im Kalenderjahr zugeflossen sind. Für die Beurteilung der dienstnehmerähnlichen Beschäftigung und für die Mitteilung sind auch Werke massgeblich, für die das Honorar im Kalendermonat 7.000 S nicht übersteigt.

Die Meldung des Auftragnehmers an den Auftraggeber (§ 109a EStG)

Diese "Auskunftspflicht der Auftragnehmer" (siehe hiezu die Ausführungen zu § 43 Abs. 2 Z 1 bis 5 ASVG) soll sicherstellen, daß dem Auftraggeber alle für den Steuerabzug und die Mitteilung erforderlichen Umstände bekannt sind. Sie ist daher auch dann erforderlich, wenn das Entgelt unter der Versicherungsgrenze liegt. Entsprechend der Verwaltungspraxis zu § 128 EStG ist eine gesonderte Meldung für steuerliche Zwecke nicht erforderlich, wenn jene für Zwecke der Beitragspflicht nach dem ASVG zu den Unterlagen genommen wird.

Bei unrichtigen Erklärungen des Auftragnehmers oder im Falle, daß Änderungen nicht erklärt wurden, die für die Einbehaltung und die Abfuhr der Steuer von Bedeutung sind, ist der Auftragnehmer für die Abzugsteuer unmittelbar in Anspruch zu nehmen.

Toleranzregelung für Juli bis September 1996.

In Anbetracht der für die Umstellung kurzen Vorbereitungszeit bestehen keine Bedenken, die auf die Monate Juli bis September entfallenden Abzugsteuerbeträge spätestens am 15. November 1996 zusammen mit dem auf den Monat Oktober entfallenden Betrag in einem zu entrichten (Verrechnungsweisung WV 10/96).Übergangbestimmungen zum 1. Juli 1996

Die Bestimmungen über die Abzugsteuer treten mit 1. Juli 1996 in Kraft. Bei der Abzugsteuer gibt es keine Übergangsregelung für "dienstnehmerähnliche Werkverträge", die vor dem 1. Juli 1996 abgeschlossen wurden. Liegt dem Grunde nach dienstnehmerähnliche Beschäftigung vor, ist auch für diese Verträge Abzugsteuer einzubehalten. Für die Beurteilung der Regelmässigkeit sind auch Werke massgeblich, die vor dem 1. Juli 1996 geleistet wurden.

Beispiel:

Es wird in den Monaten April, Mai und Juni jeweils ein Werk erbracht. Weitere Werke werden in den Monaten August, September und Oktober erbracht, das Honorar hierfür beträgt jeweils 10.000 S und wird nach Fertigstellung des Werkes gezahlt. Die Honorare für die Werke im August, September und Oktober unterliegen der Abzugsteuer.

Berechnungsbeispiel

Massgeblich für die Abzugsteuer ist der Zufluss der Einnahmen (Zeitpunkt des Abflusses beim Auftraggeber) und der Tätigkeitszeitraum. Der Abzugsteuer unterliegen nur Honorare für Tätigkeiten nach dem 30. Juni, die nach dem 30. Juni gezahlt werden.

Beispiel:

Leistungszeitraum Juni 1996, Honorarzahung August 1996 keine Abzugsteuer

Leistungszeitraum Juli 1996, Honorarzahung Juni 1996 keine Abzugsteuer

Leistungszeitraum Juni und Juli 1996, Honorarzahung Juli 1996 Abzugsteuer vom Honoraranteil Juli

Beispiel für die Abzugsteuer bei einem freien Dienstvertrag

Honorar, Kalendermonat September 1996	20.000,- S
abzüglich Auftragnehmeranteil 13,5 %	2.700,- S

Zuzüglich

10 Tagesdiäten zu 360,- S	3.600,- S
Kilometergeld für 1.200 km zu 4,60 S	5.520,- S
Summe	26.420,- S

Bemessungsgrundlage für die Abzugsteuer:

Honorar*	20.000,- S
Tagesdiäten	3.600,- S
Kilometergeld	5.520,- S
Bemessungsgrundlage	29.120,- S

hievon 20 % des 8.000,- S

übersteigenden Betrages 4.224,- S

Auszahlungsbetrag für Kleinunternehmer 22.196,- S

Wenn Umsatzsteuer in Rechnung gestellt wird

Zuzüglich 20 % Ust von 29.120,- S** 5.824,- S

Auszahlungsbetrag für Unternehmer 28.020,- S

* Die Umsatzsteuer gehört nicht zu den Einnahmen.

**Der Auftraggeberanteil gehört nicht zu den Einnahmen (auch nicht bei der Umsatzsteuer).

[Der Gesetzestext](#)

[Homepage](#)

Freier Dienstvertrag nach § 2 Abs.1 Z 4 GSVG (unternehmerisch)

FREIER DIENSTVERTRAG

Abgeschlossen zwischen der TU-Graz (gegebenenfalls im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit gemäß §§ 3 und 4 UOG 1993) als Auftraggeber und, wohnhaft in als Auftragnehmer/in.

Die Tätigkeit beginnt am mit Abschluß dieses Vertrages und endet am mit Abschluß der Arbeiten (Dienstleistung) der Auftragnehmerin bzw. des Auftragnehmers.

Art der Tätigkeit/ Kurzbeschreibung:

Bei dem vorliegenden Vertrag handelt es sich um einen freien Dienstvertrag. Die/der Auftragnehmer/in ist jederzeit berechtigt, sich bei der Vertragserfüllung auf eigene Kosten und eigenes Risiko durch geeignete Dritte vertreten zu lassen, hat jedoch den Auftraggeber davon zu verständigen. Die/der Auftragnehmer/in ist an keinerlei Weisungen hinsichtlich Arbeitsablauf, Arbeitsort und der Arbeitszeit gebunden und verfügt selbst über die für die Tätigkeit erforderlichen Betriebsmittel.

Als Vergütung wird ein Entgelt von ATS (in Worten Schilling) vereinbart. Dieses wird auf das Konto Nr. bei überwiesen.

Das vereinbarte Entgelt setzt die ordnungsgemäße Tätigkeit bzw. Leistung voraus; erfolgt diese aus welchem Grund immer nicht, sei es auch durch Krankheit, gebührt insoweit keinerlei Entgelt. Die/der Auftragnehmer/in ist verpflichtet, das Entgelt im Veranlagungswege zu versteuern und selbst für eine eventuelle Pflichtversicherung nach dem GSVG zu sorgen.

.....
Der Auftraggeber

.....
Der Auftragnehmer/in