

# FREIE DIENSTNEHMERINNEN



## IHR RECHT IM GRIFF

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



WIEN

DIE KANN WAS.



## RECHTE HABEN – RECHT BEKOMMEN

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

Herbert Tumpel

AK Präsident

# DER FREIE DIENSTVERTRAG

Ihr Recht im Griff

Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

## SIE FINDEN IN DIESER BROSCHÜRE

FAQs: Was ist ein freier Dienstvertrag? .....	4
Unterscheidung zu anderen Verträgen.....	6
Sozialversicherung .....	7
Abfertigung.....	8
Insolvenz-Ausfallgeld .....	9
Arbeitsrecht .....	9
Steuern .....	11
Arbeitslosenversicherung .....	13
Studium .....	15
Schwangerschaft.....	15
Die wichtigsten Werte im Überblick .....	18

# FAQ's: WAS IST EIN FREIER DIENSTVERTRAG?

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

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

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

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

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

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

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

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

- Pensionsversicherung
- Krankenversicherung (ab 1.1.2008 einschließlich Krankengeld und vollem Wochengeld)
- Unfallversicherung
- Arbeitslosenversicherung (ab 1.1.2008)
- Insolvenzentgeltsicherung (ab 1.1. 2008)

## **Bekomme ich eine Abfertigung?**

Ja, seit 1.1.2008 sind die Arbeitgeber verpflichtet, zusätzlich zum Entgelt 1,53 % dieses Entgelts für mich in eine Abfertigungskasse einzuzahlen.

## **Bekomme ich bei Insolvenz des Arbeitgebers mein Entgelt?**

Ja, seit 1.1.2008 sind freie DienstnehmerInnen in das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz eingebunden.

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

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

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

Ja (im Regelfall).

**Muss ich Steuern abführen?**

Ja! Einkommen- und Umsatzsteuer.

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

**Achtung:** Einkommensgrenzen bei Familienbeihilfe etc beachten!

**Was ist wenn ich schwanger werde?**

Seit Jänner 2008 gibt es für freie DienstnehmerInnen auch Wochengeld.

# DER FREIE DIENSTVERTRAG

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

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

## Unterscheidung zu anderen Verträgen

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

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

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

Zu beachten ist auch, dass es nicht auf die Bezeichnung des Vertrags und auf die Vertragsgestaltung ankommt, wenn es um die Frage geht, ob ein Arbeitsvertrag oder ein

freier Dienstvertrag vorliegt. Bestimmend sind die tatsächlichen Gegebenheiten, d.h. die praktische Handhabung des Vertragsverhältnisses.

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

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

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

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

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

## **Sozialversicherung**

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

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

Der Dienstnehmeranteil beträgt 3,87% für die Krankenversicherung, 10,25% für die Pensionsversicherung und 3% für die Arbeitslosenversicherung. Diese Beiträge werden vom Dienstgeber vom Bruttoentgelt abgezogen und an die Krankenkasse überwiesen.

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

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

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

Auch die Krankenbehandlung ist (wie bisher) vollkommen gleich geregelt. Neu ist das Krankengeld: Krankengeld wird ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit von der Krankenkasse ausbezahlt. Für die ersten drei Tage der Krankheit haben freie DienstnehmerInnen nach wie vor einen Einkommensausfall, weil der Dienstgeber nach wie vor keine Entgeltfortzahlung – wie sie bei regulären Arbeitsverträgen verpflichtend ist – leisten muss.

## **Abfertigung**

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

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

Abfertigungsbeiträge sind auch für folgende Zeiten zu entrichten:

- Präsenz-, Zivildienst (Arbeitgeber)
- Mutterschutz, Krankenstand (Arbeitgeber)
- Kinderbetreuungsgeldbezug (FLAF)

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

Die Auszahlung der angesparten Abfertigung (eingezahlte Beiträge + Zinsen) kann als Überbrückungshilfe bei

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

## **Insolvenz-Ausfallgeld**

### **Bekomme ich im Insolvenzfall des Arbeitgebers meinen Lohn?**

Seit 1.1.2008 sind freie DienstnehmerInnen bei Insolvenz (Insolvenzeröffnung nicht vor 1.1. 2008) der ArbeitgeberInnen vor dem Verlust offener Lohnforderungen geschützt. Gemäß § 2a IESG (Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz) sind sie diesbezüglich den ArbeitnehmerInnen gleich gestellt.

Zahlt ein Arbeitgeber das Entgelt wegen Zahlungsunfähigkeit nicht mehr aus, so können die offenen Ansprüche gegenüber dem Insolvenz-Entgeltsicherungsfonds geltend gemacht werden.

## **Arbeitsrecht**

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

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

Anders ist die Situation leider noch im Arbeitsrecht. Die Forderung von ÖGB und AK nach einer Gleichstellung auch in diesem Bereich konnte bisher gegen den Widerstand der Wirtschaft nicht durchgesetzt werden.

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

Viel mehr noch als bei Arbeitsverträgen muss folglich bei freien Dienstverträgen darauf geachtet werden, welchen Inhalt der Vertragsentwurf hat, den der Arbeitgeber zur Unterschrift vorlegt. Jedenfalls sollte dort neben dem Entgelt auch der Urlaubsanspruch geregelt werden. Sollten keine Sonderzahlungen oder kein bezahlter Urlaub vorgesehen sein, so sollte darauf geachtet werden, dass der laufende Lohn entsprechend höher liegen muss. Als durchaus sinnvoll kann es sich erweisen, die Geltung eines bestimmten Kollektivvertrages vertraglich zu vereinbaren.

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

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

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

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

## Steuern

### Muss ich Steuern abführen?

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

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

### Einkommensteuer

#### Beginn der Steuerpflicht:

Bei ausschließlichen Einkünften aus betrieblicher Tätigkeit **ab 10.000 €** Jahreseinkommen.

Bei einer Kombination von Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit und betrieblicher Tätigkeit **ab 10.900 €** Jahreseinkommen.

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

Zu versteuern ist immer der Gewinn, also die Einnahmen abzüglich der Ausgaben.

### Wie wird der Gewinn ermittelt?

Der Gewinn aus der betrieblichen Tätigkeit wird in der Regel mittels einer sogenannten Einnahmen-Ausgaben Rechnung ermittelt. Die während des Kalenderjahres erhaltenen Einnahmen werden um die während des Jahres bezahlten

betrieblichen Ausgaben vermindert. Die Differenz ist der Gewinn. Die Einnahmen-Ausgaben Rechnung wird dem Finanzamt gegenüber mit dem Formular E 1a dargestellt. Sämtliche Formulare für die Einkommensteuer Erklärung erhalten Sie beim Finanzamt oder auf der Homepage des Bundesministerium für Finanzen ([www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at)).

### **Was sind Betriebsausgaben?**

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

### **Betriebsausgabenpauschale gemäß § 17 Einkommensteuergesetz**

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

### **Umsatzsteuer**

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

**Achtung:** Sollten Sie aber versehentlich Umsatzsteuer in Rechnung stellen, muss diese auch an das Finanzamt

abgeführt werden. Wenn Sie aber trotz niedriger Umsätze umsatzsteuerpflichtig sein wollen, können Sie gegenüber dem Finanzamt einen „Regelbesteuerungsantrag“ stellen. **Vorsicht:** An den Regelbesteuerungsantrag sind Sie dann aber fünf Jahre lang gebunden.

### **Abgabe einer Umsatzsteuererklärung**

KleinunternehmerInnen mit Umsätzen unter 7.500 € brauchen überhaupt keine Umsatzsteuererklärung (Formular U 1) abzugeben. Bei Umsätzen ab 7.500 € bis 30.000 € muss zwar eine Umsatzsteuererklärung abgegeben werden, es handelt sich aber um eine reine Formalität, also um eine sogenannte „Leermeldung“.

## **Arbeitslosenversicherung**

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

Seit 1.1.2008 sind freie DienstnehmerInnen erstmals auch in der Arbeitslosenversicherung anderen DienstnehmerInnen gleichgestellt! Damit wird einer langjährigen Forderung von Arbeiterkammer und ÖGB Rechnung getragen.

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

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

Anspruch auf Arbeitslosengeld haben freie DienstnehmerInnen, wenn sie

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

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

Die Anwartschaft erfüllt, wer innerhalb der sogenannten Rahmenfrist der letzten 24 Monate insgesamt 52 Wo-

chen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung nachweist. (**Achtung:** Freie Dienstverträge sind eben erst ab 1.1. 2008 arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung!)

Für Personen unter 25 Jahren gilt eine verkürzte Anwartschaft: Sie haben bereits Anspruch wenn das arbeitslosenversicherungspflichtige Dienstverhältnis 26 Wochen innerhalb der Rahmenfrist von 12 Monate gedauert hat.

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

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

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

Zum Bezug des Arbeitslosengeldes/der Notstandshilfe kann monatlich bis zur Geringfügigkeitsgrenze von 349,01 € (Stand 2008) dazu verdient werden, ohne dass der Anspruch verloren geht. Bei freien DienstnehmerInnen ist dies das Bruttohonorar.

### **Ist eine Beschäftigung als freier Dienstnehmer „zumutbar“?**

Wenn Sie Arbeitslosengeld beziehen, sind Sie verpflichtet, „zumutbare“ Beschäftigungsangebote anzunehmen. Selbst wenn Sie bereits in der Vergangenheit als freier Dienstnehmer gearbeitet haben, gilt eine Stelle als „freier Dienstnehmer“ allerdings nicht als „zumutbar“. Das heißt, dass AMS darf Ihnen eine solche Stelle nicht unter Androhung einer Sanktion (Sperrung des Arbeitslosengeldes) anbieten.

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

Der Versicherungsbeitrag beträgt je 3 Prozent vom Bruttohonorar für den/die AuftraggeberIn und den/die freie/n DienstnehmerIn und ist vom Auftraggeber einzubehalten und an die Gebietskrankenkasse zu überweisen.

## Studium

### Was gilt für mich als StudentIn?

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

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

**Achtung:** Neben diesen allgemeinen Grenzen müssen Studierende auch die Zuverdienstgrenzen für den Bezug von Familienbeihilfe bzw. Studienbeihilfe beachten. Es besteht kein Anspruch auf Familienbeihilfe, wenn das zu versteuernde Einkommen 9.000 € im Kalenderjahr übersteigt (ab Kalenderjahr 2008). Wird diese Grenze überschritten, muss die gesamte in diesem Jahr bereits bezogene Familienbeihilfe zurückgezahlt werden. Zudem ergeben sich auch andere steuerliche Konsequenzen für die Eltern der Studierenden, z.B. Verlust des Kinderabsetzbetrages oder des Mehrkindzuschlags.

Bei der Studienförderung ist geplant, ab dem Wintersemester 2008 eine einheitliche Regelung – unabhängig von den bisherigen Kategorien selbständige/nichtselbständige Arbeit – zu schaffen und die Zuverdienstgrenze auf 8.000 € anzuheben (Infos unter [www.stipendium.at](http://www.stipendium.at)). Ein Überschreiten dieser Zuverdienstgrenze führt zu einer entsprechenden Kürzung oder Rückforderung der Studienbeihilfe.

## Schwangerschaft

### Was muss ich bei Schwangerschaft beachten? Wochengeld

Seit 2008 haben freie Dienstnehmerinnen, die einen Verdienst über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze beziehen (2008: 349,01 €), Anspruch auf Wochengeld in der Höhe des durchschnittlichen Nettoverdienstes während der Schutzfrist innerhalb von acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt und am Tag der Geburt.

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

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

Jene freien Dienstnehmerinnen, die einen Verdienst unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze erzielen, und die über die Möglichkeit des „opting in“ Sozialversicherungsbeiträge einzahlen, haben während der Schutzfrist Anspruch auf ein pauschaliertes tägliches Wochengeld in der Höhe von 7,55 € (Stand 2008).

### **Kinderbetreuungsgeld**

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

Mit 1.1.2008 wurde das Kinderbetreuungsgeld flexibilisiert. Dies gilt auch für freie DienstnehmerInnen. Es besteht nunmehr für Eltern die Möglichkeit neben der bisherigen **Langform** des Kinderbetreuungsgeldes zwischen **zwei** weiteren Modellen in **Kurzformen** zu wählen. Eltern, deren Kinder vor dem 1.1. 2008 geboren wurden, können bis zum 30.6.2008 auf ein kürzeres Modell umsteigen.

**Achtung:** Die Entscheidung für ein Modell ist für beide Partner bindend, ein Wechsel ist danach nicht mehr möglich.

### **Langform: 436 Euro (bis zum 30. Lebensmonat + 6 Monate)**

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

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

Das Kinderbetreuungsgeld beträgt monatlich 624 € oder täglich 20,8 €, wenn es als Kurzleistung beantragt wird. Nimmt nur ein Elternteil das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, können die Leistung längstens bis zur Vollendung des 20. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Nimmt auch der zweite Elternteil die Leistung in Anspruch, so verlängert sich die Anspruchsdauer höchstens bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes.

### **Kurzform 798 Euro (bis zum 15. Lebensmonat + 3)**

Das Kinderbetreuungsgeld beträgt monatlich 798 € oder täglich 26,6 € wenn es als Kurzleistung beantragt wird. Nimmt nur ein Elternteil das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, kann die Leistung längstens bis zum vollendeten 15. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Nimmt es auch der zweite Elternteil in Anspruch, verlängert sich die Anspruchsdauer bis höchstens zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes.

**Zuverdienstgrenze:** Für alle drei Modelle des Kinderbetreuungsgeldes gilt eine Zuverdienstgrenze von 16.200 € steuerpflichtigem Einkommen im Kalenderjahr. Übersteigt der maßgebliche Gesamtbetrag der Einkünfte die Zuverdienstgrenze, wird nur jener Betrag zurückgefordert, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde.

**Zuschuss:** Alleinstehende Elternteile können einen Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld in der Höhe von 6,06 € (Stand 2008) beantragen. Einkommensschwache Familien erhalten ebenfalls den Zuschuss, wenn die Einkünfte des Partners mit einem Kind nicht mehr als 16.200 € jährlich betragen. Diese Freigrenze erhöht sich für jedes weitere Kind um 4.000 €. Personen, die einen Zuschuss beziehen, dürfen bis zu 16.200 € steuerpflichtiges Einkommen im Kalenderjahr dazuverdienen.

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

## Die wichtigsten Werte im Überblick

in €	2006	2007	2008
Geringfügigkeitsgrenze monatlich (ASVG)	333,16	341,16	349,01
Geringfügigkeitsgrenze täglich (ASVG)	24,84	25,59	26,80
Einkommensteuergrenze für nichtselbstständiges Einkommen	10.000	10.000	10.000
Einkommensteuergrenze für gemischtes Einkommen	10.900	10.900	10.900
Umsatzsteuergrenze Meldung ab	7.500	7.500	7.500
Umsatzsteuergrenze Abführen ab	22.000	22.000	30.000



**RAT.  
INFO.  
SERVICE.  
RECHT.**

## **IM INTERNETPORTAL DER AK WIEN**

- 24-Stunden-Arbeitsrechtsberatung
- AK Onlineratgeber und Servicerechner
- Beruf und Familie
- Bildung
- Wohnen
- Konsumentenschutz
- Angebote für AK Mitglieder
- AK Broschüren und Publikationen
- AK FÜR SIE

**AK**

**WIEN**

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

**ALLE AKTUELLEN AK BROSCHÜREN FINDEN SIE IM INTERNET ZUM BESTELLEN UND DOWNLOAD**

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

### **Weitere Bestellmöglichkeiten**

- Bestelltelefon: (01) 501 65 401
- E-Mail: [bestellservice@akwien.at](mailto:bestellservice@akwien.at)
- Fax: (01) 501 65 3065

Artikelnummer **455 / 1**

Medieninhaber, Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.  
Hersteller: TDS Sares  
Verlags- und Herstellort: Wien



- Falls Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:  
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien  
Prinz Eugen Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0  
AK Wien Zulassungsnummer: 02Z034648 M

