

Weitere Merkmale, die für einen Werkvertrag sprechen, liegen darin, dass der Werkunternehmer nicht an bestimmte Arbeitszeiten gebunden ist, keinen persönlichen Weisungen unterliegt, die Leistung nicht persönlich erbringen muss bzw. sich vertreten lassen sowie Hilfskräfte einsetzen kann und auch die wesentlichen Betriebsmittel beisteuert.

Anders als beim Werkvertrag handelt es sich beim freien Dienstvertrag jedoch grundsätzlich um ein Dauerschuldverhältnis, d.h., der Beschäftigte schuldet nicht einen bestimmten Erfolg, sondern nur das Bemühen um den Erfolg, ein sogenanntes Wirken.

2. Sozialversicherungsrechtliche Grundsätze

Pflichtversicherung beim Werkvertrag bzw. „Neuen Selbstständigen“

Als „Neue Selbstständige“ gemäß § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG sind selbstständig erwerbstätige Personen zu betrachten, die ohne über eine Gewerbeberechtigung zu verfügen auf Grund einer betrieblichen Tätigkeit Einkünfte aus selbstständiger Arbeit und (oder) aus Gewerbebetrieb erzielen, wenn auf Grund dieser betrieblichen Tätigkeit nicht bereits die Pflichtversicherung nach dem GSVG vorliegt und keine Ausnahme von der Versicherungspflicht (z. B. durch Nichterreichen der Versicherungsgrenzen) besteht.

Darunter fallen insbesondere Personen, die auf Grund von Werkverträgen ohne Gewerbeberechtigung arbeiten bzw. auch Personen, die auf Grund eines freien Dienstvertrages tätig sind und deren Arbeitgeber eine Privatperson ist oder die über eigene wesentliche Betriebsmittel verfügen und ihre Tätigkeit im Wesentlichen nicht persönlich erbringen.

Seit 1.1.2016 gibt es für die „Neuen Selbstständigen“ (Werkunternehmer) nur mehr eine Einkommensgrenze:

Die Versicherungspflicht im GSVG tritt ein, wenn die jährlichen Einkünfte aus der Werkvertragstätigkeit mehr als 5.710,32 Euro (12-fache Geringfügigkeitsgrenze des ASVG) betragen.

Verpflichtende Selbstständigenvorsorge für GSVG-Pflichtige

Ab 1.1.2008 werden Selbstständige, die nach dem GSVG in der Krankenversicherung pflichtversichert sind, ebenfalls in das BMSVG

Zusammenstellung der verschiedenen Beitragshöhen (mit Beiträgen und Umlagen) im Jahr 2021:

Dienstverhältnis:

Arbeiter und Angestellter: 15,12 % bis 18,12 %
Arbeitgeber : 21,23 % Arbeiter und Angestellte
(20,53 % + IESG 0,20 % + WF 0,5 %)

Freier Dienstvertrag:

Freier Dienstnehmer: 14,62 % bis 17,62 %
Arbeitgeber: 20,73 %

Vollversicherung durch Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsentgelte über der Geringfügigkeitsgrenze:

Freie Dienstnehmer, Arbeiter und Angestellte: 14,62 % (14,12 % + AK-Umlage 0,5 %)

Selbstversicherung gemäß § 19a ASVG:

67,18 Euro monatlich

„Neue Selbstständige“:

Nur der Auftragnehmer (Werkunternehmer, „Neuer Selbstständiger“) zahlt einen Beitrag zur Kranken- und Pensionsversicherung in Höhe von insgesamt 25,30 % plus Unfallversicherung.

TIPP:

In vielen Fällen kann es in Ihrem Interesse sein, eine Veranlagung zu beantragen, obwohl keine Steuererklärungspflicht besteht. Z. B.: Wenn Sie Beiträge zur Sozialversicherung geleistet haben (Negativsteuer), aber auch, wenn Sie einen Verlust geltend machen wollen. In diesen Fällen füllen Sie ganz einfach eine Steuererklärung aus und reichen diese beim zuständigen Finanzamt ein.

Ermittlung der Einkünfte

Aus Vereinfachungsgründen werden nur jene Einkunftsarten, welche für Personen mit einem Werkvertrag oder einem freien Dienstvertrag von Relevanz sind (Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit bzw. Einkünfte aus Gewerbebetrieb) und die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, behandelt.

a) Einkünfte aus einem Werkvertrag oder freien Dienstvertrag Einnahmen-Ausgaben-Rechnung

Grundsätzlich kann der Gewinn bei einem freien Dienstvertrag oder Werkvertrag durch eine Einnahmen-Ausgaben-Rechnung ermittelt werden. Der Gewinn errechnet sich dabei als Differenz zwischen Betriebseinnahmen und Betriebsausgaben, wobei sowohl Einnahmen als auch Ausgaben im Normalfall nach dem Zeitpunkt der Bezahlung zu berücksichtigen sind (Zufluss-Abfluss-Prinzip).

TIPP:

Sammeln Sie sorgfältig alle Belege, die mit Ihrer selbstständigen Tätigkeit zusammenhängen. Schließlich brauchen Sie nur Ihren Gewinn und nicht Ihren Umsatz der Einkommensteuer zu unterwerfen.

Berechnung der AfA

Vom Zufluss-Abfluss-Prinzip gibt es aber auch Ausnahmen. Die wichtigste Ausnahme ist das Anlagevermögen. Dieses ist unabhängig vom Zeitpunkt der Bezahlung nur im Wege der Absetzung für Abnutzung (AfA) über die Nutzungsdauer verteilt steuerlich absetzbar. Wirtschaftsgüter, die weniger als 800 Euro kosten, können allerdings in dem Kalenderjahr abgesetzt werden, in dem sie angeschafft wurden.

BEISPIEL FÜR DIE BERECHNUNG DER AfA

Sie kaufen am 5. Juli einen Computer und nehmen diesen sofort in Betrieb. Die Kosten betragen 1.600 Euro. Die Nutzungsdauer wird mit 3 Jahren angenommen. Der Privatanteil beträgt 40 %: 640 Euro. Der berufliche Anteil beträgt 60 %: 960 Euro.

AfA im 1. Jahr	160 Euro (Halbjahres-AfA, weil die Inbetriebnahme im zweiten Halbjahr erfolgte)
AfA im 2. Jahr	320 Euro
AfA im 3. Jahr	320 Euro
AfA im 4. Jahr	160 Euro

Gewinnfreibetrag

Bei einkommensteuerpflichtigen Selbstständigen wird für einen Gewinn bis 30.000 Euro im Jahr vom Finanzamt automatisch ein Grundfreibetrag von 13 % berücksichtigt. Dies betrifft alle betrieblichen Einkunfts- und Gewinnermittlungsarten, also auch Pauschalierungen.

Darüber hinaus kann ein investitionsbedingter Gewinnfreibetrag geltend gemacht werden. Dafür ist der Nachweis von Investitionen in der beantragten Höhe nötig. Begünstigt sind z. B. Anschaffungen von neuen, körperlich abnutzbaren Anlagen mit einer Nutzungsdauer von mind. 4 Jahren.

Höhe für Gewinne bis:

- 175.000 Euro pro Jahr: 13 %
- Zwischen 175.000 Euro und 350.000 Euro pro Jahr: 7 %
- Zwischen 350.000 Euro und 580.000 Euro pro Jahr: 4,5 %

Für Gewinne über 580.000 Euro pro Jahr steht kein Gewinnfreibetrag mehr zu.

Struktur für die Einnahmen-Ausgaben-Rechnung

Einnahmen-Ausgaben-Rechner müssen eine Beilage zur Einkommensteuererklärung (Formular E1a) ausfüllen. Diese Beilage enthält eine gruppenweise Gliederung der Einnahmen und Ausgaben, also so etwas wie eine standardisierte Grundstruktur für eine Einnahmen-Ausgaben-Rechnung. Es ist daher sinnvoll, den Aufbau der eigenen Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dem amtlichen Formular anzupassen.

BEISPIEL FÜR EINE EINNAHMEN-AUSGABEN-RECHNUNG

Einnahmen-Ausgaben-Rechnung für das Jahr 2021

Einnahmen aus einem freien Dienstvertrag	20.000,--
Ausgaben	
Sozialversicherung (17,62 %)	3.524,--
Fremdleistungen	600,--
Abschreibungen auf das Anlagevermögen	
Computer: Anschaffungskosten 1.500,--	
60 % beruflicher Anteil 900,--	
ganzjährige AfA, Nutzungsdauer 3 Jahre 300,--	
Fahrtspesen 1200 km à € 0,42	504,--
Diäten lt. Reisekostenabr. 10 Tage	
zu mehr als 11 Std. à € 26,40	264,--
Büromaterial	200,--
Telefon	100,--
Fortbildung	150,--
Summe Ausgaben	5.642,--
Laufender Gewinn	14.358,00
13 % Gewinnfreibetrag (Grundfreibetrag)	1.866,54
Laufender steuerlicher Gewinn	12.491,46

Pauschalierung für Kleinunternehmer (ab Veranlagung 2020)

Die Pauschalierung steht Kleinunternehmen (bis 35.000 Euro Jahresumsatz) offen, die Einkünfte aus selbstständiger Arbeit oder gewerbliche Einkünfte erzielen.

Höhe:

- Grundsätzlich 45 % der Betriebseinnahmen
- Für Dienstleistungsbetriebe 20 % der Betriebseinnahmen

Daneben sind keine weiteren Betriebsausgaben absetzbar (Ausnahme: Pflichtversicherungsbeiträge zur Sozialversicherung). Der Grundfreibetrag steht zu.

Basispauschalierung

Wenn Ihr Umsatz mehr als 35.000 Euro beträgt und Sie keine oder nur wenig Betriebsausgaben nachweisen können, empfiehlt sich bei selbstständigen oder gewerblichen Einkünften die sogenannte Basispauschalierung. Dabei können die Betriebsausgaben im Rahmen der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung mit einem Pauschalsatz ermittelt werden. Die Umsätze des vorangegangenen Wirtschaftsjahres dürfen aber nicht mehr als 220.000 Euro betragen haben.

Das Betriebsausgabenpauschale beträgt:

- 6 % des Umsatzes (maximal 13.200 Euro jährlich) für Einkünfte aus einer kaufmännischen oder technischen Beratung, für wesentlich Beteiligte (z. B. Gesellschafter-Geschäftsführer), für Aufsichtsräte sowie für Einkünfte aus einer schriftstellerischen, vortragenden, wissenschaftlichen, unterrichtenden oder erzieherischen Tätigkeit.
- 12 % des Umsatzes (maximal 26.400 Euro jährlich) in allen anderen Fällen.

BEISPIEL:

Ein vollzeitbeschäftigter technischer Angestellter arbeitet nebenberuflich auf Basis eines Werkvertrages bei einer Firma als EDV-Berater und hat im Jahr 2021 in diesem Zusammenhang einen Umsatz (= Einnahmen) von 6.000,- Euro.

Einnahmen	€ 6.000,--
- Sozialversicherung	€ 850,--
- 6 % Betriebsausgabenpauschale	€ 360,--
<hr/> Gewinn	<hr/> € 4.790,--

13 % Gewinnfreibetrag (Grundfreibetrag) € 622,70

Neben dem o.a. Betriebsausgabenpauschale dürfen noch bestimmte Ausgaben zusätzlich abgesetzt werden (z. B. Ausgaben für Waren, Ausgaben für Löhne, Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung). Allerdings ist der investitionsbedingte Gewinnfreibetrag bei Inanspruchnahme der Basispauschalierung nicht möglich.

b) Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit

Bezieht jemand Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit, so wird davon i.d.R. bereits vom Arbeitgeber laufend die Lohnsteuer abgezogen. Im Zuge der Veranlagung erfolgt dann allerdings die endgültige Versteuerung unter Berücksichtigung des Gesamteinkommens dieses Jahres, wobei die einbehaltene Lohnsteuer auf die Steuerschuld angerechnet wird.

TIPP:

Um sein voraussichtliches Steuerergebnis zu ermitteln, kann man ab März des Folgejahres eine Berechnung im Rahmen des FinanzOnline-Verfahrens (www.bmf.gv.at) durchführen.

Von den Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit (Kennzahl 245 des Lohnzettels) sind dann Beiträge zu Berufsverbänden und Interessenvertretungen (z. B. Gewerkschaftsbeitrag), die nicht bereits der Arbeitgeber berücksichtigt hat, abzuziehen. Weiters können noch andere Werbungskosten abgesetzt werden, soweit sie in Summe das Werbungskostenpauschale von 132,- Euro jährlich übersteigen (z. B. Fortbildungskosten, Arbeitsmittel).

Wie wird die Lohnsteuer bzw. Einkommensteuer 2021 berechnet?

Die Ermittlung des Einkommens und der darauf entfallenden Steuer erfolgt in folgenden Schritten:

1. Aus der Summe der einzelnen Einkunftsarten wird zunächst der Gesamtbetrag der Einkünfte ermittelt. Die Einkünfte ergeben sich grundsätzlich als Überschuss der Einnahmen über die Ausgaben (Werbungskosten) bzw. als Gewinn oder Verlust. Bei Lohnneinkünften ist von der Kennzahl 245 am Lohnzettel auszugehen und davon noch die Summe der Werbungskosten abzuziehen. Bei einem Gewinn zwischen 730 Euro und 1.460 Euro steht ein Veranlagungsfreibetrag bis zu 730 Euro zu.
2. Von der Summe der Einkünfte werden die Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen abgezogen.
3. Als Ergebnis erhält man das steuerpflichtige Einkommen.
4. Auf das Einkommen wird dann der Steuertarif (s. unten) angewendet.
5. Anschließend werden die zustehenden Absetzbeträge abgezogen.
6. Von der sich so ergebenden Einkommensteuer sind zum Schluss die bereits vom Arbeitgeber einbehaltene Lohnsteuer und die für das jeweilige Jahr getätigten Einkommensteuervorauszahlungen in Abzug zu bringen.

7. Als Ergebnis bleibt entweder eine Steuernachzahlung oder eine Gutschrift. Will man letztere refundiert erhalten, muss ein eigener Rückzahlungsantrag gestellt werden.

Der Steuertarif berechnet sich wie folgt:

Jahreseinkommen in €	Einkommensteuer in €	Grenzsteuersatz
bis 11.000	0	0 %
11.000 - 18.000	(Einkommen -11.000) x 20 %	20 %
18.000 - 31.000	(Einkommen -18.000) x 35 % + 1.400	35 %
31.000 - 60.000	(Einkommen -31.000) x 42 % + 5.950	42 %
60.000 - 90.000	(Einkommen -60.000) x 48 % +18.130	48 %
90.000 - 1 Mio.	(Einkommen -90.000) x 50 % + 32.530	50 %
über 1 Mio € (befristet 2016-2020)	(Einkommen - 1.000.000) x 55 % + 487.530	55 %

Von der sich so ergebenden Steuer sind dann noch die jeweils zustehenden Absetzbeträge (jährlich) abzuziehen:

Verkehrsabsetzbetrag mind.	(nur für Arbeitnehmer)	€	400
Pensionistenabsetzbetrag mit Einschleifregelung	(nur für Pensionisten)	€	600
Alleinverdiener- bzw. Alleinerzieherabsetzbetrag			
mit einem Kind		€	494
mit zwei Kindern		€	669
mit drei Kindern		€	889
für jedes weitere Kind		+€	220
Unterhaltsabsetzbetrag (aliquot für die Anzahl der Monate, für die Unterhalt geleistet wurde)			
für das erste Kind		€	350,40
für das zweite Kind		€	525,60
für das dritte Kind		€	700,80
Familienbonus Plus			
pro Kind bis zum 18. Geburtstag		€	1.500,00
pro Kind nach dem 18. Geburtstag		€	500,16

2. Umsatzsteuer

Wer muss eine Umsatzsteuererklärung abgeben?

Zur Abgabe einer Umsatzsteuererklärung ist man verpflichtet, wenn

- man Unternehmer ist und
- der Jahresumsatz mehr als 35.000 Euro beträgt.

Wer Einkünfte aus einem freien Dienstvertrag oder Werkvertrag erzielt, ist ein Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuergesetzes.

Kleinunternehmerregelung

Wer Umsätze bis maximal 35.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) im Kalenderjahr erzielt und in seinen Rechnungen (Honorarnoten) keine Umsatzsteuer ausweist, braucht die Umsatzsteuer nicht ans Finanzamt abzuführen. Es kann aber auch keine Vorsteuer geltend gemacht werden. Eine einmalige Überschreitung der Grenze um nicht mehr als 15 % innerhalb von fünf Jahren ist nicht schädlich.

„Regelbesteuerung“

Jeder „Kleinunternehmer“ kann einen Regelbesteuerungsantrag stellen. Er muss dann aber die Umsatzsteuer an das Finanzamt abführen. Die Umsatzsteuer, die dem Unternehmer durch andere Unternehmer in Rechnung gestellt wird, kann er sich aber als Vorsteuer abziehen. Entscheiden Sie sich für die Regelbesteuerung, so sind Sie zumindest fünf Jahre lang daran gebunden.

Verzichtet jemand auf die Kleinunternehmerregelung oder übersteigen seine Umsätze die 35.000 Euro Grenze, so ist die Umsatzsteuer (abzüglich der Vorsteuer) vierteljährlich bzw. monatlich abzuführen und jährlich eine Umsatzsteuererklärung beim Finanzamt abzugeben.

Vorsteuerabzug

Ein Unternehmer kann die von anderen Unternehmern in einer Rechnung gesondert ausgewiesene Umsatzsteuer als Vorsteuer abziehen.

BEISPIEL:

Ein Freiberufler kauft sich einen PC für seine selbstständige oder gewerbliche Tätigkeit. Der PC kostet brutto 1.800 Euro (netto 1.500 Euro + 20 % Umsatzsteuer). In diesem Fall können von der an das Finanzamt zu zahlenden Umsatzsteuer 300 Euro als Vorsteuer abgezogen werden. Ist die Vorsteuer höher als die abzuführende Umsatzsteuer, so führt dies zu einer Gutschrift.

Vorsteuerpauschalierung

Unternehmer, bei denen die Voraussetzungen für die Ermittlung der Betriebsausgaben mit einem Durchschnittssatz vorliegen, können die Vorsteuer mit einem Durchschnittssatz von 1,8 % – höchstens jedoch 3.960 Euro – des Gesamtumsatzes aus selbstständiger und gewerblicher Tätigkeit berechnen.

BEISPIEL:

Gesamtumsatz netto:	€	36.400,00
Vorsteuerpauschale 1,8 %	€	655,20

Mit Inanspruchnahme der Pauschalierung können natürlich die tatsächlichen Vorsteuern nicht mehr abgezogen werden. Hier gibt es jedoch folgende Ausnahmen:

- Vorsteuerbeträge für Lieferungen von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens, die der Abnutzung unterliegen und deren Anschaffungskosten 1.100 Euro übersteigen.
- Vorsteuerbeträge für sonstige Leistungen in Zusammenhang mit der Herstellung von abnutzbaren Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens, deren Herstellungskosten 1.100 Euro übersteigen.
- Vorsteuerbeträge für Lieferungen von Waren, Rohstoffen, Halberzeugnissen, Hilfsstoffen und Zutaten.
- Vorsteuerbeträge für Fremdlöhne, soweit diese in die Leistungen eingehen.

Diese Vorsteuerbeträge können Sie also neben den 1,8 %igen pauschalen Vorsteuerbeträgen abziehen. Sie sind an diese Pauschalierung allerdings für 2 Jahre gebunden.

Abgrenzungskatalog

Kriterien	Dienstvertrag	freier Dienstvertrag	Werkvertrag
Rechtsverhältnis	Dauerschuldv.	Dauerschuldv.	meist Zielschuldv.
Persönliche Weisungen	ja	nein	nein
Sachliche Weisungen	ja	ja	ja
Arbeitszeit	vorgegeben	größtenteils frei	frei
Kontrolle	ja	nein	nein
Leistungsverpflichtung	ja	ja	nicht unbedingt
Regelmäßigkeit	ja	ja	eher nein, aber mgl.
Persönliche Arbeitsleistung	ja	im Wesentlichen	nicht erforderlich
Vertretungsmöglichkeit	nein	grundsätzlich ja	ja
Einsatz von Hilfskräften	nein	nein	möglich
Eigene – AN Betriebsmittel	nein/kaum	keine wesentlichen	ja
Tätigkeitsdauer	unbefr./befristet	unbefr./befristet	nicht relevant
Auftraggeber	meist einer	meist einer	unbegrenzt
Entlohnung	meist zeitbezogen	meist zeitbezogen	erfolgsbezogen
Auslagenersatz	ja	eher ja	eher nein
Konkurrenzklausel	ja, wenn vereinbart	eher nein	grundsätzl. nein
Geschuldet wird	ein Wirken	ein Wirken	ein Werk
Haftung	für Bemühen	für Bemühen	für Erfolg
Konsequenzen			
Sozialversicherung	§ 4 (2) ASVG	§ 4 (4) ASVG	GSVG
Anspruch 13./14.Gehalt	ja (KV)	nein (ev. Vereinb.)	nein
Bezahlter Urlaub	ja	nein	nein
Bez. Krankenstand	ja	nein, aber Krankengeld von GKK	nein
Steuerrecht	Lohnsteuerabzug	Einkommensteuer	Einkommensteuer

TEIL V – ABGRENZUNG

1. Abgrenzungskatalog - siehe S. 52

2. Abgrenzungsbeispiele

Dienstvertrag:

- **Regalbetreuer**, der regelmäßig an bestimmten Tagen (z. B. Montag, Mittwoch und Freitagnachmittag) zu einer bestimmten vorgegebenen Zeit nach jeweils erfolgten Warenlieferungen Regale schlichten muss und nicht kurzfristig den Dienst absagen kann.
- **Provisionsvertreter**, der kein Fixum erhält, dem aber ein Firmenfahrzeug zur Verfügung gestellt wird, der wöchentlich Berichte erstatten muss, dem ein bestimmtes Gebiet zugeteilt wird und der im Auftrag und für Rechnung des Dienstgebers Geschäfte betreibt.
- **Übernahme der Schneeräumung** auf Stundenlohnbasis auf öffentlichen Gehsteigen für eine Hausverwaltung (Anwesenheits- bzw. Bereitschaftspflicht wegen der Räumungsverpflichtung gemäß StVO).
- **Telefonwerbung** im Betrieb zu fixierten Arbeitszeiten nach klar vorgegebenen Anordnungen.
- **Allgemeine Schreibearbeiten** im Betrieb (Aushilfe in Hochsaison) für eine bestimmte Zeit oder auf Abruf durch den Dienstgeber.
- **Mit Organisationsaufgaben** betrauter, regelmäßig und mit fixer Arbeitszeit in einem Bildungsinstitut weisungsgebundener Beschäftigter.

Freier Dienstvertrag:

- **Regalbetreuer**, wenn er ohne nähere zeitliche Fixierung einmal in der Woche die Tätigkeit nach seiner freien Wahl durchführen kann und nur an wenige Rahmenweisungen gebunden ist.

- **Provisionsvertreter** mit Firmenfahrzeug ohne bestimmtem Gebiet und ohne verbindliche Berichtspflicht (bzw. lediglich Vorlage der Aufträge erforderlich).
- **Übernahme der Schneeräumung** auf nicht der Straßenverkehrsordnung unterliegenden Flächen (z. B. Parkplatz) bei Bedarf (z. B. 2x in der Woche).
- **Telefonwerbung zu Hause** gegen Spesenersatz mit Rahmenwochenarbeitszeit bzw. Abrechnung nach Anzahl der positiv geführten Telefonate mit Mindestfixum mit Freiheit zur Arbeitszeiteinteilung.
- **Zeitungshauszusteller**
- **Allgemeine Schreibearbeiten** für eine Firma zu Hause; Bezahlung nach geschriebenen Seiten und nur mit vorgegebenem Rahmentermin.
- **EDV-Experte**, der im Betrieb die Aufgabe hat, alle Computer am laufenden Stand der Technik zu halten oder neue Computertechniken einzuführen.
- **Zeichner**, der in einem Architekturbüro diverse Aufträge (meist zur Aushilfe bei besonderem Arbeitsanfall) bei freier Arbeitszeitgestaltung (nur Rahmentermine) zu erfüllen hat.

Werkvertrag:

- Auslagendekorateur mit bestimmtem Auftrag
- Subunternehmer
- Übernahme einer einmaligen Schneereinigung mit eigenem Gerät
- Ausarbeitung eines ganz bestimmten Konzeptes
- Erstellung eines bestimmten EDV-Programms
- Erstellung der Planunterlagen zu ganz konkretem Vorhaben
- Vortragende (Einzelveranstaltungen)
- Durchführung einer Meinungsbefragung

Die Zuordnung obiger Beispiele ist nicht verbindlich, weil sich natürlich durch geringfügige Änderungen des Beschäftigungsrahmens neue Zuordnungen ergeben können. Je stärker Weisungsgebundenheit besteht, desto eindeutiger liegt ein Dienstverhältnis vor.

Je geringer die persönliche Abhängigkeit ausgeprägt ist bzw. je mehr Betriebsmittel der Beschäftigte selbst zur Verfügung stellen muss, desto eher liegt ein freier Dienstvertrag bzw. Werkvertrag vor.

Zusammenfassung:

Um feststellen zu können, unter welche Kategorie die konkrete Beschäftigung fällt, ist die Prüfung in folgender Reihenfolge durchzuführen:

1. Zunächst ist zu prüfen, ob es sich nicht um einen echten Dienstvertrag handelt, d. h., ob persönliche Dienstpflicht (generell keine Vertretung möglich), disziplinarische Verantwortlichkeit, Kontrollunterworfenheit, Weisungsgebundenheit (Bindung an Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsablauf) vorliegt und der Dienstnehmer im Wesentlichen keine eigenen Betriebsmittel besitzt.
2. Ist die Weisungsgebundenheit wesentlich geringer ausgestaltet, ist der Dienstnehmer dem Arbeitgeber nicht disziplinar verantwortlich, kann er sich grundsätzlich vertreten lassen, ist er nicht längerfristig in die Betriebsorganisation eingegliedert und an keine konkreten Arbeitszeiten gebunden, besteht eventuell auch Freiheit bezüglich des Arbeitsortes und werden die Betriebsmittel im Wesentlichen vom Auftraggeber beigestellt, dann liegt ein freier Dienstvertrag vor.
3. Personen, die für die betreffende Tätigkeit einen Gewerbeschein besitzen oder einen eigenen Gewerbebetrieb innehaben, gelten meist als Selbstständige, meist Werkunternehmer.
4. Ist eine Unternehmensstruktur (Büro, Mitarbeiter, im Wesentlichen Einsatz eigener Betriebsmittel etc.) vorhanden, dann liegt ein Werkvertrag vor (Zielschuldverhältnis; Haftung für den Erfolg).

WICHTIG!

Bei der Beurteilung des Sachverhalts ist immer vom wahren wirtschaftlichen Gehalt des Vertragsverhältnisses bzw. der tatsächlich in der Praxis ausgeübten Tätigkeit auszugehen und nicht von äußeren Erscheinungsformen wie z. B. Vertragsformulierungen.

3. Umgehungsgeschäfte

In der Beratungspraxis zeigt sich vielfach, dass viele Ratsuchende oft glauben, freier Dienstnehmer bzw. Werkunternehmer zu sein, weil sie einen als solchen titulierten Vertrag unterfertigt haben. Bei näherer Prüfung des Sachverhaltes kann jedoch vielfach das Bestehen eines echten Arbeitsverhältnisses festgestellt werden, da das für das Vorliegen eines freien Dienstvertrages bzw. Werkvertrages notwendige Fehlen der persönlichen Abhängigkeit, insbesondere Weisungsgebundenheit, zwar auf dem Papier, nicht jedoch in der Praxis gegeben ist.

Es ist daher zu beachten, dass man beim Vorliegen eines derartigen Umgehungsgeschäftes (auch bei Unterfertigung eines solchen Vertrages) nicht schutzlos ist bzw. die zustehenden Rechte aus einem ordnungsgemäßen Arbeitsverhältnisses dennoch (gerichtlich) geltend gemacht werden können, da es – wie bereits erwähnt – nicht auf die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses ankommt und eine Unterfertigung eines solchen Umgehungsvertrages keinen Verlust gesetzlich bestehender oder kollektivvertraglicher Ansprüche bewirken kann. Das bedeutet, dass trotz Unterfertigungs eines angeblichen freien Dienstvertrages bzw. Werkvertrages bei tatsächlichem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses arbeitsrechtliche Ansprüche, wie z. B. Urlaubersatzleistung, Überstundenzuschläge, Feiertagsentgelte, allenfalls auch Sonderzahlungen usw. eingefordert bzw. eingeklagt werden können. Durch eine überkollektivvertragliche Entlohnung kann jedoch der Anspruch auf Sonderzahlungen abgegolten werden. Zu beachten wäre aber, dass in einem solchen Fall jedenfalls auch die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gilt, d. h., dass allfällig noch offene Ansprüche max. drei Jahre rückwirkend ab Fälligkeit eingeklagt werden können. Zu beachten wären weiters auch allfällige kollektivvertragliche oder einzelvertragliche Verfallsbestimmungen, welche mangels ausdrücklicher (nachweislicher) Geltendmachung bestimmter Ansprüche binnen einer bestimmten Frist, einen diesbezüglichen Verlust derselben bewirken können.

Anzuraten ist daher, dass bei einem allfälligen Verdacht über das Bestehen eines Umgehungsgeschäftes im Einzelfall jedenfalls unverzüglich nähere Informationen bei der Arbeiterkammer eingeholt werden.

TEIL VI – DIE GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gemäß § 5 Abs. 2 ASVG liegt vor, wenn daraus im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 475,86 Euro brutto gebührt. Diese Grenze gilt auch für freie Dienstnehmer.

1. Vollversicherung bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen

Seit 1.1.1998 tritt Vollversicherung auch dann ein, wenn die Einkünfte aus **mehreren** geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen beim gleichen Sozialversicherungsträger im Kalendermonat **insgesamt** die Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 475,86 Euro übersteigen.

Das bedeutet, dass die Entgelte aus mehreren geringfügigen Dienstverhältnissen oder mehreren geringfügigen freien Dienstverhältnissen bzw. Entgelte aus einem geringfügigen (freien) Dienstverhältnis auch mit Entgelten aus bereits der Vollversicherung unterliegenden (freien) Dienstverhältnissen zusammengerechnet werden und bei **Überschreiten** der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze **insgesamt** eine Vollversicherung hinsichtlich sämtlicher (geringfügiger) Beschäftigungsverhältnisse vorliegt.

Zu beachten ist, dass diese oben angeführte Zusammenrechnung nur **echte Dienstverhältnisse bzw. freie Dienstverhältnisse und nur Aktivbezüge** betrifft. Eine Zusammenrechnung mit Einkünften aus einem echten Werkvertrag bzw. mit Pensionseinkünften findet daher nicht statt.

Das bedeutet, dass ein Pensionist mit einer geringfügigen Zusatzbeschäftigung das diesbezügliche geringfügige Entgelt unter gewissen Voraussetzungen zu versteuern hat, nicht jedoch auch Sozialversicherungsbeiträge abführen muss.

BEISPIELE:

- Zwei Dienstverhältnisse mit 200 Euro Entgelt und 300 Euro Entgelt pro Monat: Gesamt 500 Euro = Vollversicherung
- Dienstverhältnis mit 300 Euro und freier Dienstvertrag mit 200 Euro: Gesamt 500 Euro = Vollversicherung
- Dienstverhältnis 509 Euro und Dienstverhältnis mit 145 Euro: Vollversicherung auch für die geringfügige Beschäftigung
- Dienstverhältnis 727 Euro und freier Dienstvertrag 109 Euro: Vollversicherungspflicht auch betreffend freier Dienstvertrag

Keine Pflichtversicherung in folgenden Fällen:

- Dienstverhältnis mit 218 Euro und echter Werkvertrag mit 200 Euro
- Pensionseinkommen 872 Euro und Dienstverhältnis (oder freier Dienstvertrag) in Höhe von 145 Euro

Was bedeutet die Vollversicherung?

Die Vollversicherung bedeutet eine Einbeziehung der geringfügigen Entgelte in die

- Unfallversicherung
- Krankenversicherung und
- Pensionsversicherung
- nicht aber in die Arbeitslosenversicherung (kein Anspruch auf Arbeitslosengeld).

Die Bemessungsgrundlage ist das zusammen erzielte sozialversicherungsrechtliche Entgelt aus allen geringfügigen Dienstverhältnissen bzw. allen geringfügigen freien Dienstverträgen.

Beitragshöhe:

- Als freier Dienstnehmer:
14,62 % (KV 3,87 %, PV 10,25 %, AK-Umlage 0,5 %)
- Als Angestellter und Arbeiter:
14,62 % (KV 3,87 %, PV 10,25 %, AK-Umlage 0,5 %)

BEISPIELE:

Entgelt aus Dienstverhältnis (Angestellter) 727 Euro und aus freiem Dienstvertrag 219 Euro: Daher Dienstnehmerbeitrag Dienstvertrag 15,12 % und freier Dienstvertrag 14,62 %.

Entgelt aus Dienstverhältnis (Arbeiter) 250 Euro und aus freiem Dienstvertrag 300 Euro: Daher Dienstnehmerbeitrag aus geringfügigem Dienstverhältnis als Arbeiter 14,62 % und als freier Dienstnehmer 14,62 %.

Entgelt aus Dienstverhältnis (Angestellter) 310 Euro und 255 Euro: Daher Dienstnehmerbeitrag 14,62 % vom Gesamtbetrag in Höhe von 565 Euro.

Hinsichtlich der Leistung der Sozialversicherungsbeiträge ist anzumerken, dass die Pflichtversicherungsbeiträge dem Arbeit- bzw. freien Dienstnehmer seitens der GKK in dem der Beschäftigung folgenden Kalenderjahr vorgeschrieben werden und daher mit nicht unerheblichen Nachzahlungsbeträgen gerechnet werden muss. Zur Vermeidung einer hohen finanziellen Belastung durch eine einmalige Nachzahlung besteht auch die Möglichkeit über Antrag bei der GKK die Beiträge monatlich zu entrichten.

2. Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung

Gemäß § 19 a ASVG kann jeder Dienstnehmer und jeder freie Dienstnehmer seit 1.1.1998 die Selbstversicherung in der Krankenversicherung und Pensionsversicherung bei der GKK beantragen, wenn er aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen insgesamt nur ein Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze bezieht.

Durch die Selbstversicherung besteht neben der Einbeziehung in die Pensionsversicherung auch voller Versicherungsschutz in der Krankenversicherung, d. h., es gebührt auch Wochengeld in Höhe von 9,61 Euro täglich und Krankengeld in Höhe von täglich 5,70 Euro. Kein Anspruch besteht jedoch auf Arbeitslosengeld, da durch die Selbstversicherung keine Einbindung in die Arbeitslosenversicherung erfolgt.

Der Beitrag zur Selbstversicherung beträgt einheitlich 67,18 Euro monatlich.

Beitragspflicht des Dienstgebers:

Hinsichtlich der Beitragspflicht des Dienstgebers sind folgende zwei Fälle zu unterscheiden:

- Beträgt die Summe des monatlichen Entgeltes (ohne Sonderzahlungen) sämtlicher im Betrieb geringfügig beschäftigter Dienstnehmer bzw. freier Dienstnehmer nicht mehr als das 1,5-fache der jeweiligen Geringfügigkeitsgrenze (713,79 Euro), so muss der Auftraggeber für jeden geringfügig Beschäftigten nur einen Beitrag zur Unfallversicherung in Höhe von 1,2 % der Beitragsgrundlage (= Entgelt) leisten.
- Übersteigt jedoch die Summe des Entgeltes das 1,5-fache der Geringfügigkeitsgrenze, so hat der Auftraggeber eine zusätzliche Dienstgeberabgabe für alle Beschäftigten in Höhe von 16,4 % zu leisten, unabhängig davon, ob die einzelnen geringfügig beschäftigten Dienstnehmer bzw. freien Dienstnehmer aufgrund einer Selbstversicherung oder aufgrund der Zusammenzählung von geringfügigen Einkünften bereits in die Vollversicherung verpflichtend einbezogen sind.

Die Dienstgeberabgabe ist jeweils für ein Kalenderjahr im Nachhinein bis zum 15. Jänner des Folgejahres zu entrichten.

TEIL VII – ZUSATZVERDIENST

In der Beratungspraxis kommt es vermehrt zu Anfragen im Zusammenhang mit einem Zusatzverdienst zu einem bestehenden Dienstverhältnis oder einem Pensionsbezug. Die diesbezüglich gestellte Hauptfrage lautet:

„Wie viel kann ich steuerfrei dazuverdienen?“

Es besteht eine Verpflichtung zur Durchführung der Arbeitnehmerveranlagung, wenn im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig Einkünfte aus zwei oder mehreren Dienstverhältnissen bezogen worden sind. Das heißt, dass alle Einkünfte eines Jahres – auch jene aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis – zusammengerechnet und gemeinsam versteuert werden. Sofern die Steuergrenze von 11.000 Euro überschritten wird, kommt es in der Regel zu einer Steuernachforderung. Dies gilt natürlich auch für Pensionsbezieher, die z. B. einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen.

Einziges Ausnahme: Bezieht man neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften z. B. selbstständige oder gewerbliche Einkünfte von nicht mehr als 730 Euro jährlich, fällt für diesen Betrag keine Steuer an.

BEISPIEL:

Monatsbezug aus Teilzeitbeschäftigung 582 Euro brutto und aus geringfügiger Beschäftigung 146 Euro brutto: Hier fällt noch keine Nachzahlung an Einkommensteuer an, da das monatliche Gesamteinkommen die Steuergrenze von 1.289 Euro brutto nicht übersteigt. Nachdem Sozialversicherungsbeiträge bezahlt wurden, kommt es bei der Veranlagung sogar zu einer Steuergutschrift (Negativsteuer).

Zu beachten ist jedoch, dass im gegenständlichen Fall hinsichtlich der geringfügigen Beschäftigung die Pflichtversicherung in der Sozialversicherung besteht und im darauffolgenden Kalenderjahr seitens der GKK Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 21,35 Euro pro Monat vorgeschrieben werden, welche aber im Jahr der Bezahlung bei der Veranlagung steuerlich geltend gemacht werden können.

BEISPIEL:

Einkünfte aus zwei Teilzeitbeschäftigungen in Höhe von 850 Euro bzw. 550 Euro brutto/Monat:

In diesem Fall werden die Sozialversicherungsbeiträge auf Grund der jeweiligen Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze bereits im laufenden Monat in Abzug gebracht, jedoch keine Lohnsteuer einbehalten, da der Grenzbetrag in Höhe von 1.289 Euro nicht überschritten wird. Bei Addition der beiden Einkünfte ergibt sich jedoch ein Betrag in Höhe von 1.400 Euro brutto. Daher ist im darauffolgenden Kalenderjahr eine Veranlagung durchzuführen (Pflichtveranlagung) und mit einer Nachzahlung an Lohnsteuer in Höhe von ca. 177 Euro für das ganze Kalenderjahr zu rechnen.

Die Höhe eines allfälligen Nachforderungsbetrages bei mehreren gleichzeitig bezogenen Einkünften muss jeweils im Einzelfall berechnet werden, da im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung auch Sonderausgaben, Werbungskosten sowie außergewöhnliche Belastungen abgeschrieben werden können und somit der Nachzahlungsbetrag vermindert werden kann.

TIPP:

Die aufgrund der Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen zu leistenden Pflichtversicherungsbeiträge können als Werbungskosten im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung (Jahresausgleich) geltend gemacht werden.

Für nähere Auskünfte hinsichtlich der steuerlichen Auswirkungen im Falle des gleichzeitigen Bezuges von mehreren Einkünften aus selbstständiger bzw. nicht selbstständiger Tätigkeit steht Ihnen die Lohnsteuerberatung der Arbeiterkammer gerne zur Verfügung.

ZUSAMMENFASSUNG

Aufgrund der Gesetzesänderungen, die mit 1.1.2008 in Kraft getreten sind, haben freie Dienstnehmer eine stärkere soziale Absicherung als bisher. Insbesondere konnte im Sozialversicherungsrecht eine Gleichstellung der freien Dienstnehmer mit den Arbeitnehmern erreicht werden. Dies war ein weiterer wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Aber es ist zu beachten, dass freie Dienstnehmer großteils immer noch keine arbeitsrechtlichen Ansprüche haben. Somit ist davon auszugehen, dass diese Vertragsform weiterhin von Unternehmen „gewählt“ wird, um sich Kosten zu sparen.

In der Praxis ist festzustellen, dass sich vermehrt Arbeitsuchende, welche trotz verzweifelter Bemühen keinen Arbeitsplatz bzw. keine Anstellung in einem Dienstverhältnis finden, bei der Wahl zwischen dem Übel Arbeitslosigkeit und einer selbstständigen Tätigkeit in Form eines freien Dienst- bzw. Werkvertrages für die letzteren Vertragstypen entscheiden, um ihren Lebensunterhalt bzw. den ihrer Familien sichern zu können. Dieselbe Problematik trifft auch ältere Arbeitnehmer und Wiedereinsteiger in das Berufsleben nach Arbeitslosigkeit bzw. Karenzzeit, welche am Arbeitsmarkt nur schwer vermittelbar sind. Aber auch Dienstnehmer, die zwar bereits als Teilzeitbeschäftigte bzw. geringfügig Beschäftigte in einem Dienstverhältnis stehen, sind sehr oft gezwungen, neben ihrem monatlichen Einkommen noch zusätzliche Einkünfte, meist aus selbstständiger Tätigkeit, zur Deckung ihres Unterhaltes zu beziehen. Ein weiterer Motivationsgrund, welcher zum Abschluss von freien Dienstverträgen bzw. Werkverträgen animiert, ist der Umstand, dass man sich im Vergleich zu einem Dienstverhältnis bei einer selbstständigen Tätigkeit ein höheres Einkommen bei größerer Unabhängigkeit erhofft. Andererseits kann die Beschäftigung in Form eines freien Dienstvertrages bzw. Werkvertrages neben einem bereits bestehenden regulären Dienstverhältnis, welches bereits eine soziale und wirtschaftliche Absicherung bietet, ein wertvolles Zusatzeinkommen darstellen. Auch werden Beschäftigungen in Form eines freien Dienstvertrages bzw. Werkvertrages auch vermehrt von Studenten in Anspruch genommen, da die mangelnde Weisungsgebundenheit, insbesondere hinsichtlich verpflichtender Arbeitszeiten, eine Beschäftigung neben einem Studium und damit ein zusätzliches Einkommen neben der Studienbeihilfe erst ermöglicht.

Dennoch sollte jeder Dienstnehmer, der insbesondere selbstständige Tätigkeiten wie freie Dienstverträge oder Werkverträge als Hauptbeschäftigung aufnehmen will, vor Vertragsabschluss folgende Konsequenzen unbedingt bedenken:

- In einem freien Dienstvertrag oder Werkvertrag ist man arbeitsrechtlich nicht abgesichert: Solche Tätigkeiten kennen keinen Urlaubsanspruch, kein Krankengeld durch den Dienstgeber; keinen Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellungen und (wenn nicht extra vereinbart) auch keinen Anspruch auf Sonderzahlungen, keinen kollektivvertraglichen Mindestlohn usw.. Stattdessen herrscht weitestgehende Vertragsfreiheit, das heißt, es gilt nur das vertraglich Vereinbarte, sonst nichts.
- Ein auf den ersten Blick höherer Stundenlohn oder Honorarsatz kann täuschen, denn durch den Wegfall obiger arbeitsrechtlicher Ansprüche müsste der Verdienst als freier Dienstnehmer mindestens um ca. 30 bis 50 % höher sein, um in etwa finanziell gleichwertig wie ein „echter“ Dienstnehmer auszusteuern.
- Bedenken Sie vor allem, dass Sozialversicherungsbeiträge und die Einkommensteuer oft erst im nächsten Jahr zu bezahlen sind und, wie obige Beispiele gezeigt haben, beachtliche Höhen erreichen können.
- Bedenken Sie weiters, dass vorgelegte Formulierungen in Verträgen nicht entscheidend sind, sondern es rechtlich darauf ankommt, wie sich die Rahmenbedingungen der Beschäftigung tatsächlich darstellen. Erkundigen Sie sich rechtzeitig (vor Unterschreiben eines Vertrages) bei der Arbeiterkammer!
- Wenn Sie sich dennoch für einen freien Dienstvertrag oder Werkvertrag entschieden haben, beachten Sie, dass im Vertrag klare Regelungen über die Höhe und Fälligkeit des Entgelts enthalten sind. Vereinbaren Sie Auflösungsregeln, insbesondere eine Ihnen angemessene Kündigungsfrist und lehnen Sie Konkurrenzklauseln ab.

Die Arbeiterkammer erteilt wie bisher telefonische Auskünfte und persönliche Beratungen, insbesondere zur Frage der Abgrenzung zwischen echten Dienstverträgen und freien Dienst- bzw. Werkverträgen.



Recht haben – Recht bekommen

Die Arbeiterkammer macht den Unterschied, ob Sie Recht haben oder es auch bekommen. Egal ob ausstehendes Gehalt, Entlohnung für Überstunden oder andere berufliche Probleme: Die AK-ExpertInnen geben kompetent Auskunft und vertreten Sie im Ernstfall vor Gericht.

AK-Hotline ☎ 05 7799-0

AK 
www.akstmk.at

Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen	DW 2475	arbeitsrecht@akstmk.at
Auskünfte sozialrechtliche Fragen	DW 2442	sozialversicherungsrecht@akstmk.at
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik	DW 2501	wirtschaft@akstmk.at
Auskünfte Frauen und Gleichstellung	DW 2282	frauenreferat@akstmk.at
Auskünfte in Steuerfragen	DW 2507	steuer@akstmk.at
Auskünfte in Pflegefragen	DW 2273	gesund.pflege@akstmk.at
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen	DW 2396	konsumentenschutz@akstmk.at
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen	DW 2448	arbeitnehmerschutz@akstmk.at
Auskünfte Bildung, Jugend und Betriebssport	DW 2427	bjb@akstmk.at
AK-Saalverwaltung	DW 2267	saalverwaltung@akstmk.at
AK-Broschürenzentrum	DW 2296	broschuerenzentrum@akstmk.at
Präsidialbüro	DW 2205	praesidium@akstmk.at
Marketing und Kommunikation	DW 2234	marketing@akstmk.at
Bibliothek und Infothek	DW 2378	bibliothek@akstmk.at

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur , Schillerstraße 22	DW 3100	bruck-mur@akstmk.at
8530 Deutschlandsberg , Rathausgasse 3	DW 3200	deutschlandsberg@akstmk.at
8330 Feldbach (Südoststeiermark) , Ringstraße 5	DW 3300	suedoststeiermark@akstmk.at
8280 Fürstenfeld , Hauptplatz 12	DW 3400	fuerstenfeld@akstmk.at
8230 Hartberg , Ressavarstraße 16	DW 3500	hartberg@akstmk.at
8430 Leibnitz , Karl-Morré-Gasse 6	DW 3800	leibnitz@akstmk.at
8700 Leoben , Buchmüllerplatz 2	DW 3900	leoben@akstmk.at
8940 Liezen , Ausseer Straße 42	DW 4000	liezen@akstmk.at
8850 Murau , Bundesstraße 7	DW 4100	murau@akstmk.at
8680 Mürzzuschlag , Bleckmanngasse 8	DW 4200	muerzzuschlag@akstmk.at
8570 Voitsberg , Schillerstraße 4	DW 4300	voitsberg@akstmk.at
8160 Weiz , Birkfelder Straße 22	DW 4400	weiz@akstmk.at
8740 Zeltweg (Murtal) , Hauptstraße 82	DW 4500	murtal@akstmk.at

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Köflacher Gasse 7, 8020 Graz

DW 5000	vhs@akstmk.at
---------------	---------------

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz

DW 6000	omak@akstmk.at
---------------	----------------

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!