

Basisinformation designaustria

07

Musterverträge: (Freier) Dienstvertrag, Werkvertrag

Inhalt

0. Allgemeine Hinweise – Subdienstleister

- 0.1. gewerbetreibende/r DesignerIn mit Gewerbeschein
- 0.2. KünstlerIn
- 0.3. neue/r Selbstständige/r
- 0.4. freie/r DienstnehmerIn
- 0.5. »echte/r« DienstnehmerIn (Angestellte/r)
- 0.6. geringfügig Beschäftigte/r

1. Checklisten

- 1.1. Erkennung und Behandlung von freien DienstnehmerInnen
- 1.2. mit freien DienstnehmerInnen als Subdienstleister zu regelnde Details der Beschäftigung
- 1.3. Erkennung und Behandlung von »echten« DienstnehmerInnen (Angestellten)
- 1.4. Erkennung und Behandlung von geringfügig beschäftigten »echten« DienstnehmerInnen (Angestellten)
- 1.5. Erkennung und Behandlung von »neuen Selbstständigen«

2. Musterverträge

- 2.1. Freier Dienstvertrag
- 2.2. Dienstvertrag mit einem Subdienstleister als »echtem/er« DienstnehmerIn (Angestelltdienstvertrag)
- 2.3. Ferialpraktikantenvertrag
- 2.4. »Echter« Dienstvertrag bei geringfügiger Beschäftigung
- 2.5. Werkvertrag

3. Zusätze

- 3.1. Dienstzettel für freie DienstnehmerInnen
- 3.2. Beendigung des Dienstverhältnisses während der Probezeit

4. Glossar

0.**Allgemeine Hinweise – Subdienstleister**

Die vorliegende Basisinformation beleuchtet die vielfältigen Formen der Beauftragung durch eine/n DesignerIn bzw. ein Designunternehmen als Auftraggeber gegenüber seinen/ihreren »Subdienstleistern«. Die zivilrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten sind vielfältiger Natur; aufgrund von sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben reduzieren sich die Gestaltungsmöglichkeiten auf folgende Modelle:

0.1.**Subdienstleister = gewerbetreibende/r DesignerIn mit Gewerbeschein**

Es ist im Regelfall von ein oder mehreren Werkverträgen auszugehen (Mustervertrag 2.5.). Liegen die Merkmale eines Werkvertrages vor, dann haftet der Auftraggeber nicht für Sozialversicherungsbeiträge. Der Subdienstleister hat selbst für die Entrichtung der auf seine Honorare entfallenden Umsatzsteuer (20%) sowie der Einkommensteuer an das Finanzamt und der GSVG-Beiträge an die SVA zu sorgen.

0.2.**Subdienstleister = KünstlerIn (mit Bestätigung)**

Es ist im Regelfall von ein oder mehreren Werkverträgen auszugehen (Mustervertrag 2.5.). Liegen die Merkmale eines Werkvertrages vor, dann haftet der Auftraggeber nicht für Sozialversicherungsbeiträge. Der Subdienstleister hat selbst für die Entrichtung der auf seine Honorare entfallenden Umsatzsteuer (10%) sowie der Einkommensteuer an das Finanzamt und der GSVG-Beiträge an die SVA zu sorgen.

0.3.**Subdienstleister = neue/r Selbstständige/r**

(also weder Gewerbetreibende/r noch KünstlerIn): Es ist im Regelfall von ein oder mehreren Werkverträgen auszugehen (Checkliste 1.5. und Mustervertrag 2.5.). Liegen die Merkmale eines Werkvertrages vor, dann haftet der Auftraggeber nicht für Sozialversicherungsbeiträge. Der Subdienstleister hat selbst für die Entrichtung der auf seine Honorare entfallenden Umsatzsteuer (20%) sowie der Einkommensteuer an das Finanzamt und der GSVG-Beiträge an die SVA zu sorgen.

0.4.**Subdienstleister = freie/r DienstnehmerIn**

Es ist im Regelfall von einem freien Dienstvertrag und nicht von einem oder mehreren Werkverträgen auszugehen. Liegen die Merkmale eines/r (freien) Dienstnehmers/in vor, dann haftet der Auftraggeber für die Berechnung und die Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge an die Gebietskrankenkasse gemäß ASVG (Checkliste 1.1. sowie 1.2. und Mustervertrag 2.1.). Der freie Dienstnehmer hat die erhaltenen Honorare in seiner Einkommensteuererklärung anzugeben.

0.5.**Subdienstleister = reguläre/r (»echte/r«) DienstnehmerIn (Angestellte/r)**

(Checkliste 1.3. und Mustervertrag 2.2.) oder FerialpraktikantIn (Mustervertrag 2.3.). Der Auftraggeber haftet für die Berechnung und die Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge an die Gebietskrankenkasse sowie der Lohnsteuer an das Finanzamt.

0.6.**Subdienstleister = geringfügig Beschäftigte/r**

Es ist im Regelfall von einem freien Dienstvertrag oder von einem regulären Dienstvertrag auszugehen (Checkliste 1.4. und Mustervertrag 2.4.), wobei aufgrund der geringfügigen Beschäftigung weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind, sondern nur die Unfallversicherung. Aber Vorsicht: Ab 1,5 geringfügig Beschäftigten sind eigene Sozialversicherungsbeiträge (Dienstgeberbeiträge) abzuführen; der/die geringfügig Beschäftigte ist aber dennoch nicht versichert!

Vorsicht

Die bloße Benennung eines Vertrages mit einem Subdienstleister als »Werkvertrag« oder »freier Dienstvertrag« oder »Dienstvertrag« ist rechtlich unerheblich! Maßgeblich ist die konkret vereinbarte Art der Tätigkeit, nämlich ob es sich um eine Tätigkeit mit einer Erfolgszusage inklusive Gewährleistung für den vereinbarten Erfolg (= Werkvertrag) oder um eine Tätigkeit mit einer bloßen Bemühungszusage ohne Gewährleistung für einen bestimmten Erfolg (= Dienstvertrag) handelt, sowie die tatsächliche Umsetzung dieser Vereinbarung in der praktischen Auftragsabwicklung einschließlich der organisatorischen Einbindung in den Betrieb des Auftraggebers.

Insbesondere die Abgrenzung zwischen »echtem Dienstvertrag« und »freiem Dienstvertrag« ist nach der jüngsten Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs schwieriger als je zuvor:

In der Abwicklung eines freien Dienstverhältnisses ist eine möglichst geringe Eingliederung in den Betrieb sicherzustellen. Der/die freie DienstnehmerIn sollte seinen/ihreren Arbeitsablauf selbst regeln und frei über Anwesenheit und Abwesenheit entscheiden. Allfällige Kontrollen der Leistungen des/der freien Dienstnehmers/in sind auf Qualitätskontrollen zu beschränken. Es sollte mit dem/der freien DienstnehmerIn ein uneingeschränktes Vertretungsrecht sowie ein ebensolches Ablehnungsrecht bezüglich der Annahme von Aufträgen vereinbart werden.

Eine Risikobegrenzung durch Vereinbarung kurzer Verfallsfristen für Ansprüche freier DienstnehmerInnen ist empfehlenswert.

Außerdem soll das vereinbarte Honorar ausdrücklich alle Ansprüche abdecken, unabhängig von der rechtlichen Qualifikation des Vertragsverhältnisses (als echten oder freien Dienstvertrag). Eine Urlaubersatzleistung kann allerdings nicht vorweg abgegolten werden.

Sollte ein/e freie/r DienstnehmerIn nachträglich – etwa im Rahmen einer Betriebsprüfung bzw. einer Gebietskrankenkassen-Prüfung – als ArbeitnehmerIn beurteilt werden, dann drohen nicht nur erhebliche Nachforderungen des/der (freien) Dienstnehmers/in, sondern auch des Finanzamts sowie der Gebietskrankenkasse: nicht abgeführte Lohnsteuer, rund 5% Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleich sowie Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, 3% Kommunalsteuer, jeweils von der gesamten Lohnsumme ohne Höchstbeitragsgrundlagen, sowie nicht abgeführte Sozialversicherungsbeiträge.

Disclaimer/Haftungsausschluss

Der Inhalt dieser Basisinformation wurde vom Autor und von designaustria mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Trotz sorgfältigster Bearbeitung erfolgen alle Angaben in dieser Basisinformation ohne Gewähr. Eine Haftung von designaustria und des Autors ist ausgeschlossen. **Es wird in jedem Fall empfohlen, allfällige Vereinbarungen mit Subdienstleistern nur unter Beiziehung fachkundiger Unterstützung durch Wirtschaftstreuhänder und/oder Rechtsanwälte zu formulieren.** Die in dieser Basisinformation zur Verfügung gestellten Vertragsmuster bedürfen in jedem Fall der Anpassung an die individuellen Anforderungen und Gegebenheiten und stellen nur eine Anregung dar.

1.

Checklisten

1.1.

Checkliste

Erkennung und Behandlung von freien DienstnehmerInnen

Ausgangssituation

- Es handelt sich um ein Dauerschuldverhältnis, d.h. eine natürliche Person (DesignerIn) hat sich zur Erbringung von Dienstleistungen auf gewisse Zeit (befristet oder unbefristet) für einen anderen gegen Entgelt verpflichtet und schuldet diesem ein sorgfältiges Bemühen (Wirken). Es ist kein bestimmter Erfolg des/r Designers/in geschuldet. Es liegt daher kein Werkvertrag vor!
- Es liegt wirtschaftliche Abhängigkeit des beschäftigten Subdienstleisters (DesignerIn) vor, die persönliche Abhängigkeit gegenüber dem Dienstgeber ist jedoch eingeschränkt, d.h. der beschäftigte Subdienstleister ist nicht in die Organisation des Dienstgebers eingebunden, ist weisungsungebunden und kann selbst über Arbeitszeit und Arbeitsort sowie die konkrete Arbeitsgestaltung entscheiden und sich auch gelegentlich durch eine andere Person vertreten lassen. Der/die freie DienstnehmerIn hat auch ein Ablehnungsrecht bezüglich Entgegennahme von Aufträgen.
- Es liegt kein »privater« Dienstgeber vor.
- Es verfügt der beschäftigte Subdienstleister (DesignerIn) über keine eigenen »wesentlichen Betriebsmittel«.
- Es besteht aufgrund dieser Tätigkeit für den Subdienstleister keine andere (Teil-)Pflichtversicherung nach dem GSVG oder FSVG oder keine Zugehörigkeit zu einer gesetzlichen beruflichen Vertretung (Kammer). Es handelt sich nicht um eine (Neben-)Beschäftigung nach dem B-KUVG.
- Es liegt keine beschäftigte Person (DesignerIn) vor, die aufgrund ihrer Tätigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt als freie/r DienstnehmerIn zu behandeln ist (Kunstschaffende, Vortragende an Erwachsenenbildungseinrichtungen) oder die einer Gruppe angehört, für die per Verordnung pauschalisierte Aufwandsentschädigungen, welche nicht unter den Entgeltbegriff fallen, festgesetzt wurden (z.B. Sportler und Trainer).

Folgen des freien Dienstvertrages für den/die freie/n DienstnehmerIn (DesignerIn)

- Es unterliegt das in einem Kalendermonat erzielte Entgelt (inkl. Sachbezüge und gesondert in Rechnung gestellte Aufwandsersätze ohne USt.) der Sozialversicherungspflicht.
- Es ist das für die Tätigkeit vereinbarte Entgelt durch die Anzahl der für diese Tätigkeit vereinbarten Monate zu dividieren (angefangene Monate sind als voll zu berechnen).
- Es sind, wenn das Entgelt aus dem freien Dienstverhältnis die Geringfügigkeitsgrenze (2009: EUR 357,74 pro Monat bzw. EUR 4.292,88 pro Jahr) unterschreitet, alle Beschäftigungsverhältnisse (»echte« und freie!) nach dem ASVG zusammenzurechnen: Wird in der Folge die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, müssen Beiträge nachgezahlt werden, wird sie unterschritten, kann eine freiwillige Versicherung (»Opting in«) in der Kranken- und Pensionsversicherung erfolgen.

Folgen des freien Dienstvertrages für den Dienstgeber

- Es ist der/die freie DienstnehmerIn zur Vollversicherung nach dem ASVG anzumelden, wenn das Bruttoentgelt mehr als EUR 357,74 monatlich (= Geringfügigkeitsgrenze 2009) beträgt, wobei das für die Tätigkeit vereinbarte Entgelt durch die Anzahl der für diese Tätigkeit vereinbarten Monate zu dividieren ist (»angerissene« Monate sind als voll zu berechnen).
- Der Beitragssatz liegt bei 38,90 % (Wert 2009), wobei der Dienstgeberanteil 21,28 %, der Dienstnehmeranteil 17,62 % beträgt.
- Es ist auch eine Anmeldung zur Sozialversicherung vorzunehmen, wenn die Höhe des Entgelts und/oder die Dauer der vereinbarten Tätigkeit noch nicht feststehen. Als vorläufige Beitragsgrundlage wird ein Bruttoentgelt, welches über der Geringfügigkeitsgrenze liegen muss, herangezogen.
- Die endgültige Ermittlung der Beitragsgrundlage erfolgt durch den Versicherungsträger mittels eines sogenannten »Jahresausgleichs«.
- Überschreitet das Bruttoentgelt obige Geringfügigkeitsgrenze nicht, gelten die Bestimmungen für geringfügig beschäftigte »echte« DienstnehmerInnen (s. Checkliste 1.4. und Mustervertrag 2.4.). Überschreitet die monatliche Entgeltsumme aller geringfügig Beschäftigten (»echte« und freie DienstnehmerInnen!) im Unternehmen das Eineinhalbfache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2009: eineinhalbfache Geringfügigkeitsgrenze: EUR 536,61), so ist für freie DienstnehmerInnen eine pauschale Abgabe in Höhe von 16,40 % (sogenannte Dienstgeberabgabe) der Beitragsgrundlage zuzüglich 1,4 % Unfallversicherungsbeitrag zu entrichten.
- Die Dienstgeberabgabe ist jeweils für ein Kalenderjahr im Nachhinein bis zum 15. Jänner des Folgejahres zu entrichten (§ 2 Abs. 1 Dienstgeberabgabegesetz).

1.2.**Checkliste****Mit freien DienstnehmerInnen als Subdienstleister zu regelnde Details der Beschäftigung****1. Vertragspartner****1.1. Auftraggeber**

- Firmenmäßige Bezeichnung
- Adresse

1.2. AuftragnehmerIn

- Name
- Adresse
- Staatsbürgerschaft
- Sozialversicherungsnummer
- Bankverbindung

2. Beginn des freien Dienstverhältnisses**3. Dauer des freien Dienstverhältnisses**

- Befristung
- unbefristet

4. Beendigung des freien Dienstverhältnisses**4.1. Zeitablauf (bei Befristung)****4.2. Kündigung**

- Kündigungsfrist
- Kündigungstermin

4.3. Vorzeitige Auflösung aus wichtigem Grund**5. Vorgesehene Tätigkeit****6. Arbeitszeit**

- Mindestauslastung/durchschnittliche Auslastung kann vereinbart werden
- Hinweis, dass der/die AuftragnehmerIn in Einteilung der Lage der Arbeitszeit frei ist

7. Ort der Leistungserbringung

- Keine Bindung an bestimmten Ort der Leistungserbringung
- Einschränkungen, die sich aus Art der übernommenen Aufträge ergeben, schaden nicht

8. Weisungsrecht des Dienstgebers**9. Vertretungsrecht des/der freien Dienstnehmers/in****10. Regelung, dass keine eigenen Betriebsmittel erforderlich sind/bereit gestellt werden müssen****11. Entgelt**

- 11.1. Stundensatz/Tagsatz bzw. Pauschale
- 11.2. Aufwandsentschädigung ja/nein
- 11.3. Hinweis, dass keine Lohnsteuerpflicht besteht
- 11.4. Hinweis auf eventuell vorliegende Umsatzsteuerpflicht
- 11.5. Fälligkeit

12. Sozialversicherung**13. Verfallsfristen für Ansprüche****14. Konkurrenzregelung****15. Verschwiegenheitspflicht, Datenschutz****16. Informationspflichten****17. Schriftlichkeitsgebot****18. Salvatorische Klausel**

1.3.**Checkliste****Erkennung und Behandlung von »echten«
DienstnehmerInnen (Angestellten)****Ausgangssituation**

- Es handelt sich um ein Dauerschuldverhältnis, d.h. eine Person hat sich zur Erbringung von Dienstleistungen auf gewisse Zeit für einen anderen gegen Entgelt verpflichtet und schuldet diesem ein sorgfältiges Bemühen (Wirken).
- Es liegt persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit des beschäftigten Subdienstleisters vor.
- Es sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, aber es handelt sich um eine Person, welche vom ASVG explizit den »echten« DienstnehmerInnen gleichgestellt wurde.

1.4.**Checkliste****Erkennung und Behandlung von geringfügig
beschäftigten »echten« DienstnehmerInnen
(Angestellten)****Ausgangssituation**

- Es handelt sich um ein Dauerschuldverhältnis, d.h. eine Person hat sich zur Erbringung von Dienstleistungen auf gewisse Zeit für einen anderen gegen Entgelt verpflichtet und schuldet diesem ein sorgfältiges Bemühen (Wirken).
- Es liegt persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit des/der Beschäftigten vor.
- Es sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, aber es handelt sich um eine Person, welche vom ASVG explizit den »echten« DienstnehmerInnen gleichgestellt wurde.
- Es beträgt das Bruttoentgelt maximal bis zur Geringfügigkeitsgrenze (2009: EUR 357,74 pro Monat).
- Es wird diese Geringfügigkeitsgrenze nicht nur deshalb unterschritten, weil betriebliche Kurzarbeit vorliegt oder die Beschäftigung im Laufe des betreffenden Kalendermonats begonnen oder geendet hat bzw. unterbrochen wurde.

**Folgen der geringfügigen Beschäftigung
für den/die »echte/n« DienstnehmerIn**

- Es müssen alle ASVG-Beschäftigungsverhältnisse (»echte« und freie!) zusammengerechnet werden: Wird die Geringfügigkeitsgrenze (aktueller Wert 2009: EUR 357,74 pro Monat) dadurch überschritten, ist der/die DienstnehmerIn in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert und hat vom gesamten Entgelt Beiträge zu entrichten.
- Es besteht die Möglichkeit zur freiwilligen Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung (»Opting in«), wenn die Geringfügigkeitsgrenze selbst bei Zusammenrechnung aller »echten« und freien Dienstverhältnisse nicht überschritten wird. Der Beitrag von EUR 50,48 (Wert 2009) muss vom/von der DienstnehmerIn monatlich eingezahlt werden.

**Folgen der »echten« geringfügigen Beschäftigung
für den Dienstgeber**

- Es ist vom Dienstgeber nur der Unfallversicherungsbeitrag (1,4 %) abzuführen, wenn er nur eine/n geringfügig beschäftigte/n »echte/n« oder freie/n DienstnehmerIn beschäftigt bzw. wenn die auf geringfügig Beschäftigte (»echte« und freie DienstnehmerInnen!) entfallende Entgeltsumme die eineinhalbfache Geringfügigkeitsgrenze (2009: eineinhalbfache Geringfügigkeitsgrenze: EUR 536,61) nicht übersteigt.
- Es ist vom Dienstgeber bei Überschreiten dieser Grenze eine pauschalisierte Abgabe in Höhe von 16,40 % (sogenannte »Dienstgeberabgabe«) der Beitragsgrundlage zuzüglich 1,4 % Unfallversicherungsbeitrag zu entrichten.
- Es ist als Beitragsgrundlage die monatliche Entgeltsumme aller geringfügig beschäftigten Personen, getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten (jeweils mit und ohne Entgeltfortzahlungsanspruch) sowie freien DienstnehmerInnen heranzuziehen.
- Es gilt als Beitragszeitraum das Kalenderjahr. Die Beiträge für ein Kalenderjahr müssen spätestens am 15. Jänner des Folgejahres eingelangt sein.

1.5.**Checkliste****Erkennung und Behandlung von
»neuen Selbstständigen«****Ausgangssituation**

- Es handelt sich bei der Beschäftigung um ein Zielschuldverhältnis, d.h. jemand (DesignerIn) verpflichtet sich, ein den Vorstellungen eines Bestellers entsprechendes Werk entweder persönlich herzustellen oder unter seiner persönlichen Verantwortung durch Dritte herstellen zu lassen. Der/die WerkunternehmerIn (DesignerIn) schuldet den Erfolg und erhält das vereinbarte Entgelt nur bei vertragsgemäßer Erbringung der konkretisierten Leistung. Es liegt daher im Regelfall ein Werkvertrag vor!
- Es liegt weder persönliche noch in der Regel wirtschaftliche Abhängigkeit vor.
- Es werden vom/von der DesignerIn Einkünfte aus selbstständiger oder gewerblicher Tätigkeit (§§ 22 Z 1 bis 3 und 5 und/oder 23 EStG) erzielt.
- Es handelt sich nicht um eine Person, die bereits bislang als selbstständig erwerbstätig gemäß GSVG pflichtversichert ist (z.B. gewerbetreibendes Wirtschaftskammermitglied, OHG- bzw. OEG-Gesellschafter einer offenen Gesellschaft [OG] etc.).
- Der/die Tätige (DesignerIn) verfügt über eigene »wesentliche Betriebsmittel« und bietet seine Leistungen für einen allgemeinen Markt, für eine grundsätzlich unbegrenzte Anzahl von Kunden an.

**Folgen der Tätigkeit als »neue/r Selbstständige/r«
für die als Subdienstleister tätige Person**

- Es hat sich der/die »neue Selbstständige« bei der SVA der gewerblichen Wirtschaft anzumelden (Versicherungspflicht in der Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung), wenn
- er/sie ausschließlich Einkünfte als »neue/r Selbstständige/r« hat und diese Einkünfte die jährliche Versicherungsgrenze (2009: EUR 6.453,36) überschreiten;
- er/sie neben seinen Einkünften als »neue/r Selbstständige/r« noch zusätzliche Einkünfte aus einer anderen Erwerbstätigkeit hat und die Einkünfte als »neue/r Selbstständige/r« die jährliche Versicherungsgrenze (2009: EUR 4.292,88) überschreiten.
- Es bestehen keine Versicherungsgrenzen, wenn der/die »neue Selbstständige« schon bisher der GSVG-Versicherungspflicht unterliegt. Alle seine/ihre Einkünfte als »neue/r Selbstständige/r« erhöhen seine/ihre bisherige GSVG-Beitragsgrundlage und sind bis zur Höchstbeitragsgrundlage (2009: EUR 4.690,- pro Monat) voll versicherungspflichtig.
- »Neue Selbstständige«, deren Einkünfte nicht die Versicherungsgrenzen übersteigen, haben die Möglichkeit einer freiwilligen Kranken- und Unfallversicherung (»Opting in«): die Beiträge (aktuelle Werte 2009) zur Krankenversicherung betragen EUR 48,94 pro Monat, der pauschale Jahresbeitrag zur Unfallversicherung beträgt EUR 89,76. Eine freiwillige Pensionsversicherung ist aber nicht möglich.
- Es betragen die SV-Beitragssätze für »neue Selbstständige« (aktuelle Werte 2009): in der Krankenversicherung 9,18 % (KV 7,65 % zzgl. Selbstständigenvorsorge 1,53 %); in der Pensionsversicherung 16 % (insgesamt im Jahr 2009 daher: 25,18 %; jährliche Anhebung bis zum Jahr 2009 um meist 0,5 %), immer gerechnet von den jährlichen Einkünften laut Einkommensteuerbescheid (plus IFB usw.); in der Unfallversicherung einheitlich EUR 7,84 monatlich.

**Folgen der Tätigkeit eines/r »neuen Selbstständigen«
für den Werkbesteller**

- Keine.

3. Zusätze

3.1. Dienstzettel für freie DienstnehmerInnen

1. Dienstgeber (Name und Anschrift)

2. freie/r DienstnehmerIn, Herr/Frau (Name)

Anschrift

3. Beginn des Dienstverhältnisses (Datum)

Das Dienstverhältnis ist unbefristet/bis (Datum) befristet.

4. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin
Das freie Dienstverhältnis kann unter Einhaltung einer
monatigen/wöchentlichen Kündigungsfrist zum

gekündigt werden.

5. vorgesehene Tätigkeit

6. Entgelt, Fälligkeit des Entgelts

Ort, Datum

Unterschrift Dienstgeber

3.2. Beendigung des Dienstverhältnisses während der Probezeit

Sehr geehrte Frau/Sehr geehrter Herr,

mit Bedauern teilen wir Ihnen mit, dass wir das mit Ihnen am
(Datum)

abgeschlossene Dienstverhältnis innerhalb der Probezeit
auflösen. Das Dienstverhältnis endet somit am (Datum).

Die Endabrechnung und Überweisung der Ansprüche erfolgt
zum Monatsletzten auf Ihr bekannt gegebenes Gehaltskonto.
Mit dem Ersuchen um Kenntnisnahme.

Für Ihre weitere Zukunft wünschen wir Ihnen alles Gute und
verbleiben

mit freundlichen Grüßen, (Für die Geschäftsleitung)

(Ort, Datum)

4. Glossar

AngG	Angestelltengesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
B-KUVG	Beamten-, Kranken- und Unfallversicherungsgesetz
DSG 2000	Datenschutzgesetz 2000
EStG	Einkommensteuergesetz
FLAF	Familienlastenausgleichsfonds
FSVG	Freiberuflich Selbständigen-Sozialversicherungs- gesetz
Geringfügigkeitsgrenze (2009)	EUR 357,74 pro Monat, EUR 4.292,88 pro Jahr
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
Höchstbeitragsgrundlage GSVG (2009)	EUR 4.690,- pro Monat
IFB	Investitionsfreibetrag
KV	Krankenversicherung
OEG	Offene Erwerbsgesellschaft
OG	Offene Gesellschaft (vormals Offene Erwerbsgesellschaft)
OHG	Offene Handelsgesellschaft
PV	Pensionsversicherung
Salvatorische Klausel	»Sofern eine Bestimmung dieser AGBs / dieses Vertrages unwirksam ist, bleiben die übrigen Bestimmungen davon unberührt« o. Ä.
SV	Sozialversicherung
SVA	Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft
Umsatzsteuergrenze (»Kleinunternehmer-Regelung«) (2009)	EUR 30.000,-
UrlG	Urlaubsgesetz

Impressum

Herausgeber und Verleger

designaustria, DA, gegründet 1927,
ist die Berufs- und Interessensvertretung sowie
Informations- und Wissenszentrum für Design
und engagiert sich für Österreich als Designnation.
designaustria vertritt nationale Interessen
in internationalen Organisationen und ist Mitglied
des International Council of Graphic Design
Associations, ICOGRADA, des International Council
of Societies of Industrial Design, ICSID, und des
Bureau of European Designers Associations, BEDA.

Geschäftsstelle

designaustria im designforum,
MuseumsQuartier Wien
Museumsplatz 1/Hof 7, 1070 Wien,
T +43 (01) 524 49 49-0
F +43 (01) 524 49 49-4
E service@designaustria.at
www.designaustria.at
Geschäftsführer: Mag. Severin Filek
Büro: Mag. Nora Schischlik (Service),
Mag. Brigitte Willinger (Redaktion & Projekte),
Ulrike Willinger (Projekte & Service).

Redaktion

Ulrike Willinger, Severin Filek
Museumsplatz 1/Hof 7, 1070 Wien

Autor

RA DDr. Meinhard Ciresa

Layout & Artdirektion

Zeitmass, Kandlgasse 16/2/4, 1070 Wien

Papier

Bioset, 170 g/m², zur Verfügung gestellt von
Antalis Austria GmbH,
Obachgasse 32, 1220 Wien

Druck und Endfertigung

Advice PrePress und PrintService GmbH,
Lützowgasse 12-14, 1140 Wien

Copyright

© 2009 designaustria
Alle Rechte vorbehalten

Freier Dienstvertrag

Zwischen (Name, Adresse)
im Folgenden »Auftraggeber« genannt

und Herrn/Frau (Name, Adresse)
im Folgenden »AuftragnehmerIn« genannt

wird folgender Freier Dienstvertrag abgeschlossen.

1. Vertragsdauer

Das freie Dienstverhältnis beginnt am (Datum)

und ist für die Dauer von

Monaten befristet. Es endet daher am (Datum)

durch Zeitablauf, ohne dass es einer Auflösungserklärung bedarf.

Das Dienstverhältnis kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Kündigung ist an keinen Kündigungstermin gebunden und hat schriftlich zu erfolgen.

Ungeachtet der Kündigungsbestimmung kann das freie Dienstverhältnis von beiden Seiten jederzeit aus wichtigen Gründen gelöst werden.

2. Art der Tätigkeit und Rechtseinräumung

Gegenstand des vorliegenden freien Dienstverhältnisses ist die Durchführung von

Der/die AuftragnehmerIn räumt dem Auftraggeber mit der vollständigen Bezahlung des für die vertragsgegenständlichen Leistungen vereinbarten Entgelts das auf Dritte entgeltlich oder unentgeltlich übertragbare, zeitlich und örtlich uneingeschränkte Werknutzungsrecht für alle derzeit bekannten Nutzungsarten einschließlich des Rechts zur Bearbeitung ein.

Der/die AuftragnehmerIn hat das Recht, einzelne Aufträge ohne Angabe von Gründen abzulehnen.

3. Ort der Leistungserbringung

Der/die AuftragnehmerIn ist grundsätzlich an keinen bestimmten Ort gebunden, jedoch kann sich aus der Natur des übernommenen Einzelauftrages Abweichendes ergeben.

4. Arbeitszeit

Der/die AuftragnehmerIn ist in der zeitlichen Durchführung der übernommenen Aufträge frei. Er/sie hat vereinbarte Stichtage und Abgabetermine einzuhalten.

5. Weisungsfreiheit

Der/die AuftragnehmerIn unterliegt – sofern sich nicht durch die Art und Natur der Aufgabe Abweichendes ergibt – bei der Erfüllung der Dienstleistung bzw. bei der Durchführung der vereinbarten Aufträge hinsichtlich der Gestaltung der Tätigkeit keinerlei Weisungen des Auftraggebers.

6. Vertretungsbefugnis

Der/die AuftragnehmerIn hat die Leistung im Wesentlichen selbst zu erbringen, kann sich jedoch auch durch eine geeignete Person vertreten lassen bzw. auf eigene Rechnung geeignete Hilfskräfte heranziehen. Diese Hilfskräfte unterliegen denselben Verpflichtungen, zu deren Einhaltung sich der/die freie AuftragnehmerIn in dieser Vereinbarung verpflichtet hat. Insbesondere unterliegt er/sie den Bestimmungen der Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflicht. Festgehalten wird, dass auch im Falle der Beiziehung von Hilfskräften kein wie immer geartetes Vertragsverhältnis zwischen der Hilfskraft und dem Auftraggeber entsteht, diese werden keinesfalls Vertragspartner des Auftraggebers. Für Schäden, die durch die Beiziehung von Hilfskräften verursacht werden, steht der/die AuftragnehmerIn nach § 1313a ABGB ein.

7. Entgelt

Pro verrechenbarer und nachgewiesener Arbeitsstunde gebührt dem/der AuftragnehmerIn ein Betrag von EUR ____ brutto.

Der/die AuftragnehmerIn legt jeweils bis zum 10. des Folgemonats eine Rechnung, in der die geleisteten Tätigkeiten aufgeschlüsselt sind.

Der ausgewiesene Betrag ist spätestens am Monatsende fällig und wird auf ein vom/von der AuftragnehmerIn bekannt zu gebendes Konto im Inland überwiesen.

Mit dem vereinbarten Bruttobetrag sind sämtliche Aufwände des/der Auftragnehmers/in abgedeckt, insbesondere gebührt keine gesonderte Abgeltung von Reiseaufwänden und Telefonkosten.

Mit dieser Regelung ist der Entgeltanspruch des/der Auftragnehmers/in abschließend geregelt, insbesondere besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen.

8. Versicherung und Abgaben

Es wird darauf hingewiesen, dass das freie Dienstverhältnis der Versicherungspflicht nach § 4 Abs 4 ASVG unterliegt. Vom vereinbarten Bruttobetrag kommen Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung zum Abzug.

Der/die AuftragnehmerIn hat auf ausdrückliche Aufforderung des Auftraggebers bekannt gegeben, dass er/sie nicht im Besitz einer Gewerbeberechtigung ist und daher nicht dem Versicherungsschutz nach dem GSVG unterliegt.

Sämtliche Änderungen der Versicherungspflicht sind dem Auftraggeber unverzüglich bekannt zu geben. Für sämtliche Schäden, die der Auftraggeber durch das Unterlassen der Meldung erleidet, steht der/die AuftragnehmerIn ein.

Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass vom vereinbarten Bruttoentgelt keine Lohnsteuer abgeführt wird, der/die AuftragnehmerIn ist dafür verantwortlich, dass seine/ihre Einkünfte ordnungsgemäß veranlagt werden.

Die Umsatzsteuer muss gesondert ausgewiesen werden und wird nur dann ersetzt, wenn der/die AuftragnehmerIn eine Bestätigung des Finanzamtes vorlegt, dass er/sie der Umsatzsteuerpflicht unterliegt.

9. Betriebsmittel

Festgehalten wird, dass für die Durchführung der Aufträge keine wesentlichen Betriebsmittel erforderlich sind, bzw. dass diese vom Auftraggeber bereitgestellt werden.

10. Anwendung arbeitsrechtlicher Regelungen

Weiters wird festgehalten, dass die arbeitsrechtlichen gesetzlichen Bestimmungen auf das gegenständliche freie Dienstverhältnis nicht zur Anwendung gelangen, insbesondere unterliegt das

freie Dienstverhältnis nicht den Regelungen des im Unternehmen geltenden Kollektivvertrages, des Angestellten-, Arbeitszeit- oder Urlaubsgesetzes.

11. Dienstverhinderung

Im Falle von Krankheit oder längerfristiger Abwesenheit hat der/die AuftragnehmerIn für eine geeignete Vertretung zu sorgen oder den Auftraggeber über die Dienstverhinderung unverzüglich nach Bekanntwerden, bzw. bei geplanten Abwesenheiten spätestens vier Wochen vor Eintritt des Ereignisses, zu informieren.

12. Verschwiegenheitspflicht und Konkurrenzverbot

Der/die AuftragnehmerIn ist verpflichtet, sämtliche ihm/ihr im Zuge der Ausführung seiner/ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangten Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie sonstiger Umstände gegenüber jedermann strengstes Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung gilt gleichermaßen für sämtliche Umstände, die im Geschäftsleben von Wert sein können, unabhängig davon, ob sie den Auftraggeber oder seine Kunden betreffen. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung und Stillschweigen besteht auch über das Ende des Vertragsverhältnisses hinaus.

Die Verschwiegenheitsverpflichtung bezieht sich auch auf die Inhalte der Verpflichtungserklärung gemäß § 15 DSG 2000, welche Bestandteil dieses Dienstvertrages sind.

Der/die AuftragnehmerIn erklärt, an keinen anderen Auftraggeber gebunden zu sein und sich für die Dauer des Vertragsverhältnisses auch an keinen anderen Auftrag- oder Dienstgeber zu binden, der direkt oder indirekt in einem Konkurrenzverhältnis zum Auftraggeber steht. Auch wenn der/die AuftragnehmerIn der Überzeugung ist, dass eine Bindung an einen anderen Auftrag- oder Dienstgeber keinesfalls eine Konkurrenzierung des Auftraggebers darstellt, wird er/sie dem Auftraggeber unverzüglich davon Mitteilung machen, dass er/sie eine Bindung an einen anderen Auftrag- oder Dienstgeber beabsichtigt.

13. Verfallsfrist

Es wird vereinbart, dass sämtliche Ansprüche aus dem vorliegenden Vertragsverhältnis, mit Ausnahme jener Ansprüche, für welche aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen eine andere Regelung gilt, bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Monaten ab Entstehung des Anspruches, beim Auftraggeber schriftlich geltend gemacht werden müssen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

14. Konventionalstrafe

Ausdrücklich wird festgehalten, dass der/die AuftragnehmerIn bei der Erfüllung seiner/ihrer Aufträge die erforderliche Sorgfalt an den Tag zu legen hat und im Falle der Sorgfaltswidrigkeit für dabei verursachte Schäden einzustehen hat.

Soweit nicht abweichend vereinbart, wird im Falle der Verletzung der Pflichten aus diesem Vertrag, wie insbesondere wegen mangelhafter Leistungserbringung, Schäden, die im Zusammenhang mit der Ausführung der Tätigkeit dem Auftraggeber oder seinen Kunden entstehen, Schäden, die durch die Auswahl der Vertretung oder durch die Person selbst verursacht werden (§ 1313a ABGB), Verstoß gegen die Konkurrenzklausel, die Verschwiegenheitspflicht, sowie im Falle einer unbegründeten, fristwidrigen vorzeitigen Auflösung des freien Dienstverhältnisses eine Konventionalstrafe in Höhe von EUR ____ vereinbart.

Ausdrücklich wird festgehalten, dass die Höhe der Konventionalstrafe angemessen ist und diese nicht dem richterlichen Mäßigungsrecht unterliegt. Eine Geltendmachung eines Schadenersatzes für darüber hinaus gehende Schäden wird durch diese Regelung nicht berührt. Die Konventionalstrafe wird spätestens bei Beendigung des freien Dienstverhältnisses fällig, bei Schadensverursachung nach Feststellung der Schadenshöhe, bzw. Eintritt der Leistungspflicht des Auftraggebers und kann vom Auftraggeber mit den Honorarforderungen verrechnet werden. Ist der Betrag nicht ausreichend, verpflichtet sich der/die AuftragnehmerIn den entsprechenden Betrag binnen 14 Tagen auf das Konto des Auftraggebers einzubezahlen. Sollte die Vertragsverletzung erst nach Beendigung des freien Dienstverhältnisses bekannt werden, ist der Betrag sofort nach Kenntnis des anspruchsbegründenden Sachverhalts fällig und ist vom/von der AuftragnehmerIn unverzüglich einzuzahlen.

15. Schlussbestimmungen

Der/die AuftragnehmerIn erklärt, sämtliche Angaben gewissenhaft und wahrheitsgetreu gemacht zu haben und verpflichtet sich, allfällige Änderungen dem Auftraggeber unverzüglich zu melden. Im Falle des Unterlassens dieser Verpflichtung gehen die daraus erwachsenen Nachteile zulasten des/der Auftragnehmers/in. Insbesondere hat der/die AuftragnehmerIn Beitragszahlungen, die der Auftraggeber aufgrund unrichtiger Angaben des/der Auftragnehmers/in zu leisten hat, umgehend zu ersetzen.

Zu dieser Vereinbarung bestehen keine mündlichen Nebenabreden. Allfällige Änderungen und Ergänzungen zu diesem Vertrag haben in Schriftform zu erfolgen, dies gilt auch für die Vereinbarung des Abgehens von dieser Formerfordernis.

Sollten einzelne Vereinbarungen dieses Vertrages nicht gültig sein, werden die Vertragsparteien die ungültige Regelung durch eine solche ersetzen, die der wirtschaftlichen Zielsetzung und den gesetzlichen Bestimmungen entspricht.

Der/die AuftragnehmerIn erklärt, die vorliegende Vereinbarung gelesen und verstanden zu haben und vollinhaltlich einverstanden zu sein.

Als Gerichtsstand für sämtliche Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit diesem Vertrag wird das sachlich zuständige Gericht am Sitz des Auftraggebers vereinbart.

Ort, Datum

Gelesen und vollinhaltlich einverstanden
Auftraggeber

AuftragnehmerIn

Angestellte Dienstvertrag

0. Präambel

Dieser Vertrag wird abgeschlossen zwischen der Firma (Name, Adresse)

im Folgenden »Dienstgeber« genannt

und Herrn/Frau (Name, Adresse)

geboren am, in, Staatsbürgerschaft,

im Folgenden »DienstnehmerIn« genannt.

1. Vereinbarung einer Probezeit

Das Dienstverhältnis beginnt am (Datum)

Unter Bezugnahme auf § 19 Abs 2 AngG wird eine Probezeit für die Dauer eines Monats vereinbart; während dieses Zeitraums kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

Wird das Dienstverhältnis über die Probezeit hinaus ohne Vereinbarung einer Befristung fortgesetzt, so geht es in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

2. Dienstverwendung und Rechtseinräumung

Der/die DienstnehmerIn wird als Angestellte/r aufgenommen; in seinen/ihren Aufgabenbereich fällt vornehmlich die Verrichtung der nachstehenden Arbeiten:

Der/die DienstnehmerIn ist verpflichtet, alle mit der umschriebenen Verwendung verbundenen Angestellte Dienstleistungen zu verrichten. Der Dienstgeber hat das Recht, dem/der DienstnehmerIn eine andere Verwendung zuzuweisen, die der Ausbildung des/der Letzteren sowie seiner/ihrer bisherigen Tätigkeit angemessen ist; weiters ist der Dienstgeber berechtigt, dem/der DienstnehmerIn vorübergehend auch geringwertige Tätigkeiten zuzuweisen.

Der/die DienstnehmerIn räumt dem Dienstgeber mit der vollständigen Bezahlung des vereinbarten Entgelts an allen im Rahmen des Dienstverhältnisses geschaffenen Werken das auf Dritte entgeltlich oder unentgeltlich übertragbare, zeitlich und örtlich uneingeschränkte Werknutzungsrecht für alle derzeit bekannten Nutzungsarten einschließlich des Rechts zur Bearbeitung ein.

3. Einstufung nach dem Kollektivvertrag

(nur dann relevant, wenn der Auftraggeber einem Kollektivvertrag angehört)

Der/die DienstnehmerIn erklärt ausdrücklich, bisher ____ Berufsjahre in einer Angestelltenposition tätig gewesen zu sein.

Unter Berücksichtigung der in Aussicht genommenen Dienstleistungen und der vom/von der DienstnehmerIn bekannt gegebenen Berufsjahre wird eine Einstufung im Sinne des Kollektivvertrages ____ wie folgt vorgenommen:

Gehaltstafel

Gehaltsgebiet

Beschäftigungsgruppe

im ____ Berufsjahr ____

Festgestellt wird, dass der/die DienstnehmerIn jeweils mit 1. ____ (Bezeichnung des Monats) eines jeden Jahres in ein neues Berufsjahr eintritt.

Der/die DienstnehmerIn erklärt ausdrücklich, dass er/sie auf Basis

der oben angeführten Dienstverwendung und der von ihm/ihr selbst angegebenen Berufsjahre richtig eingestuft ist.

Das dem/der DienstnehmerIn tatsächlich gewährte monatliche Entgelt beträgt EUR ____ brutto.

Für die Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss) gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages ____.

Darüber hinaus werden dem/der DienstnehmerIn die nachstehenden Entgeltbestandteile gewährt:

4. Ort der Dienstleistung

Der gewöhnliche Ort der Dienstleistung ist ____.

Der Dienstgeber hat das Recht, den/die DienstnehmerIn auch in anderen Betriebsstätten seines Unternehmens österreichweit vorübergehend oder dauernd einzusetzen.

Der/die DienstnehmerIn erklärt sich damit einverstanden, zu Dienstverwendungen an anderen Dienstorten gegen Vergütung der damit verbundenen Mehraufwendungen herangezogen zu werden; die Zeit der Anreise des/der Dienstnehmers/in zum jeweiligen Dienstort gilt nicht als Arbeitszeit.

5. Gehaltszahlung

Die Gehaltszahlung erfolgt jeweils am Letzten eines Kalendermonats im Nachhinein.

Der/die DienstnehmerIn ist damit einverstanden, dass das gesamte Entgelt auf ein von ihm/ihr bekannt zu gebendes Konto eines inländischen Kreditinstitutes überwiesen wird. Bis zur Bekanntgabe einer Bankverbindung hat der/die DienstnehmerIn sämtliche Zahlungen beim Dienstgeber zu beheben.

Der/die DienstnehmerIn ist bereit, Entgeltbeträge, die irrtümlich in einem nicht gebührenden Ausmaß überwiesen worden sind, auch bei anzunehmender Gutgläubigkeit innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt zurückzuerstatten; das gesetzliche Recht auf Rückforderung nicht zustehender Entgelte bei Schlechtgläubigkeit wird durch diese Vereinbarung nicht berührt.

6. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des/der Dienstnehmers/in beträgt ____ Stunden.

Die Aufteilung dieser Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage (Montag bis einschließlich Samstag) wird zwischen dem Dienstgeber und dem/der DienstnehmerIn vereinbart.

Der/die DienstnehmerIn erklärt sich mit der Änderung der vereinbarten Arbeitszeit durch den Dienstgeber in den Grenzen des § 19c AZG einverstanden.

7. Mehrarbeitsstunden und Überstunden

Der/die DienstnehmerIn ist verpflichtet, rechtzeitig angeordnete Mehrarbeitsstunden bzw. Überstunden zu leisten.

Eine Mehrarbeits- bzw. Überstundenleistung ohne vorherige Anordnung ist nur in außergewöhnlichen Fällen statthaft. Hievon muss dem Dienstgeber unverzüglich Mitteilung gemacht werden, und es sind die geleisteten Mehrarbeits- bzw. Überstunden spätestens innerhalb einer Woche schriftlich zu melden, anderenfalls sie als nicht geleistet gelten.

Im Übrigen hat der/die DienstnehmerIn dem Dienstgeber alle geleisteten Überstunden (Mehrarbeitsstunden), bei sonstigem Verfall des Anspruches auf Überstunden-(Mehrarbeitsstunden-)Entlohnung, innerhalb von drei Monaten zu melden.

Gemeldete und geleistete Mehrarbeits- bzw. Überstunden werden in die vom Dienstgeber zu führenden Aufzeichnungen über Mehrarbeitsstunden bzw. Überstunden aufgenommen und dem/der DienstnehmerIn mit Ablauf jeder Gehaltsperiode zur Bestätigung vorgelegt und entsprechend verrechnet.

8. Dienstverhinderung

Dienstverhinderungen infolge Krankheit oder Unglücksfalls hat der/die DienstnehmerIn dem Dienstgeber (bzw. dessen Vertreter) ohne Verzug, d.h. grundsätzlich noch am Tag des Eintrittes der Verhinderung, bei sonstigem Verlust des Anspruchs auf Entgelt für die Dauer der Säumnis, telefonisch (Klappe ____) oder schriftlich zu melden.

Der Dienstgeber hat das Recht (§ 8 Abs 8 AngG), vom/von der DienstnehmerIn die Vorlage einer Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindefacharztes über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen; diese Bestätigung muss spätestens am dritten Tag nach Eintritt der Dienstverhinderung beim Dienstgeber eintreffen; kommt der/die DienstnehmerIn im Falle eines solchen Verlangens diesem nicht rechtzeitig nach, so verliert er/sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt.

Ist der/die DienstnehmerIn durch andere wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe an der Leistung seiner/ihrer Dienste gehindert, so muss er/sie den Dienstgeber durch Mitteilung an diesen bzw. seinen Vertreter, wenn möglich bereits vor Eintritt der Verhinderung, jedenfalls aber unverzüglich nach demselben, hiervon in Kenntnis setzen.

9. Urlaub

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes, wobei für die Berechnung des Urlaubsausmaßes (§ 2 Abs 1 URLG) folgende Zeiten anzurechnen sind:

An Schulzeiten ____ Jahre

An Vordienstzeiten ____ Jahre

Insgesamt daher ____ Jahre

Der Urlaubsanspruch des/der Dienstnehmers/in für das erste Dienstjahr beträgt demnach ____ Werktagen/Arbeitstagen und entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres.

10. Verschwiegenheitspflicht

Der/die DienstnehmerIn ist zur Geheimhaltung aller ihm/ihr zur Kenntnis gelangenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse gegenüber jedermann – auch über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus – verpflichtet.

11. Konkurrenzverbot

Während der Dauer des Dienstverhältnisses ist es dem/der DienstnehmerIn untersagt, einer anderen Erwerbstätigkeit nachzugehen.

12. Kündigung durch den Dienstgeber

Das Dienstverhältnis kann vom Dienstgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist jeweils zum Fünfzehnten oder zum Letzten eines jeden Kalendermonats gelöst werden (§ 20 Abs 3 AngG).

13. Kündigung durch den/die DienstnehmerIn

Der/die DienstnehmerIn kann das Dienstverhältnis gemäß § 20 Abs 4 AngG zum letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.

14. Konkurrenzklausel

Der/die DienstnehmerIn verpflichtet sich, für die Dauer von ____ nach Beendigung des Dienstverhältnisses im Bundesland ____ im Geschäftszweig des Dienstgebers weder selbstständig noch unselbstständig tätig zu sein.

15. Konventionalstrafe

Wenn der/die DienstnehmerIn ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, oder wenn ihn/sie ein Verschulden an seiner/ihrer vorzeitigen Entlassung trifft, dann steht dem Dienstgeber gemäß § 28 Abs 1 AngG Anspruch auf

Ersatz des ihm verursachten Schadens zu.

Dieser allfällige Schadenersatzanspruch wird – ohne Rücksicht auf den tatsächlich entstehenden Schaden – im beiderseitigen ausdrücklichen Einvernehmen pauschaliert. Die Pauschalierung erfolgt dergestalt, dass der/die DienstnehmerIn im Falle eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund oder einer durch ihn/sie, den/die DienstnehmerIn, verschuldeten vorzeitigen Entlassung dem Dienstgeber als Konventionalstrafe den gleichen Betrag schuldet, den der Dienstgeber bei einem von ihm, dem Dienstgeber, verschuldeten vorzeitigen Austritt des/der Dienstnehmers/in an den/die DienstnehmerIn als Kündigungsentschädigung bezahlen müsste. Diese Konventionalstrafe beträgt jedoch im Höchstfalle drei Monatsentgelte (worunter drei Gehälter zuzüglich der anteiligen Sonderzahlungen etc. zu verstehen sind). Dem/der DienstnehmerIn ist bewusst, dass die Konventionalstrafe genauso hoch ist wie eine ihm/ihr etwaig zustehende Kündigungsentschädigung; der/die DienstnehmerIn erkennt daher die Angemessenheit der vereinbarten Konventionalstrafe ausdrücklich an.

Die Konventionalstrafe ist mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig.

16. Verfall von Ansprüchen des/der Dienstnehmers/in

Vereinbart wird, dass offene Ansprüche des/der Dienstnehmers/in aus dem gegenständlichen Dienstverhältnis (mit Ausnahme allfälliger Ansprüche auf Bezahlung von Überstunden bzw. Mehrstunden, auf welche Punkt 7 anzuwenden ist) bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit der betreffenden Ansprüche beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden müssen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die nach generellen Vorschriften maßgeblichen Verjährungs- bzw. Verfallsfristen gewahrt.

17. Meldepflichten des/der Dienstnehmers/in

Der/die DienstnehmerIn ist verpflichtet, jede Änderung seiner/ihrer Personalien bzw. seiner/ihrer Wohnungs- oder Zustelladresse dem Dienstgeber unverzüglich schriftlich bekannt zu geben.

18. Anwendung sonstiger Bestimmungen

Im Übrigen gelten für das Dienstverhältnis die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Kollektivvertrages ____ [falls anwendbar] in der jeweils gültigen Fassung.

19. Mitarbeitervorsorgekasse

Die Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse werden an die (Bezeichnung, PLZ, Adresse) geleistet.

20. Schriftlichkeit

Festgehalten wird, dass mündliche Nebenabreden nicht getroffen worden sind. Jede Änderung, Ergänzung oder Aufhebung dieses Vertrages bedarf der Schriftform; mündliche Vereinbarungen haben keinerlei Rechtswirkung.

21. Kosten und Gebühren

Die mit der Errichtung und Durchführung dieses Vertrages verbundenen Kosten und Gebühren trägt der Dienstgeber.

Ort, Datum

Dienstgeber

DienstnehmerIn

Ferialpraktikantenvertrag

Zwischen (Name, Adresse)

im Folgenden »Dienstgeber« genannt und
Herrn/Frau (Name, Adresse)

im Folgenden »FerialpraktikantIn« genannt,
wird folgender Ferialpraktikantenvertrag vereinbart.

1. Ziel und Zweck der Beschäftigung

Der/die FerialpraktikantIn ist SchülerIn an (Schule)/

Student der Studienrichtung

an der Universität

In der angeführten Schul-/Studienordnung ist das Absolvieren eines Pflichtpraktikums im Ausmaß von ____ Wochen pro Schul-/Studienjahr vorgeschrieben.

Ziel und Zweck des gegenständlichen Ferialpraktikums ist die Vertiefung und praktische Umsetzung der an der Schule/Universität erworbenen theoretischen Kenntnisse.

Ausdrücklich wird festgehalten, dass das vorliegende Ferialpraktikum ausschließlich Ausbildungszwecken dient.

2. Beginn und Ende des Ferialpraktikums

Das gegenständliche Ferialpraktikum beginnt am ____ und endet am ____ durch Zeitablauf, ohne dass es einer Auflösungserklärung bedarf.

Das für beide Seiten bestehende Recht auf vorzeitige Auflösung aus wichtigem Grund bleibt davon unberührt.

3. Art der Tätigkeit und Rechtseinräumung

Der/die FerialpraktikantIn hat im Unternehmen des Dienstgebers die Möglichkeit, die folgenden Bereiche/Tätigkeiten kennenzulernen und auszuüben:

Der/die FerialpraktikantIn räumt dem Dienstgeber mit der vollständigen Bezahlung des vereinbarten Entgelts an allen im Rahmen des Ferialpraktikums geschaffenen Werken das auf Dritte entgeltlich oder unentgeltlich übertragbare, zeitlich und örtlich uneingeschränkte Werknutzungsrecht für alle derzeit bekannten Nutzungsarten einschließlich des Rechts zur Bearbeitung ein.

4. Anzuwendende Rechtsvorschriften

Ausdrücklich wird festgehalten, dass mit der gegenständlichen Vereinbarung kein Dienstverhältnis begründet wird, daher die Bestimmungen des Kollektivvertrages keine Anwendung finden.

Insbesondere besteht für den/die Ferialpraktikanten/in keine Arbeitspflicht, er/sie muss nicht die im Betrieb geltende Dienstzeit einhalten.

Da kein Dienstverhältnis begründet wird, entsteht insbesondere kein Urlaubsanspruch und besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Sonderzahlungen.

5. Weisungen

Der/die FerialpraktikantIn unterliegt keinen die betriebliche Ordnung betreffenden Weisungen. Der Dienstgeber kann dem/der Ferialpraktikanten/in jedoch solche Weisungen erteilen, die im Rahmen des Arbeitnehmerschutzes für die Einhaltung der Sicherheit der MitarbeiterInnen erforderlich sind.

6. Entgelt

Der Dienstgeber gewährt dem/der Ferialpraktikanten/in ein Taschengeld in Höhe von EUR ____ monatlich.

7. Verschwiegenheitspflicht

Der/die FerialpraktikantIn ist verpflichtet, über sämtliche ihm/ihr im Zusammenhang und im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangten Vorgänge, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse und alle Daten – sowohl während aufrechtem Ferialpraktikum wie auch nach Beendigung des Ferialpraktikums – gegenüber jedermann Stillschweigen zu bewahren.

Dem/der Ferialpraktikanten/in ist es ausnahmslos verboten, von irgendwelchen Unterlagen, elektronischen Daten und Ähnlichem Kopien oder Abschriften zu erstellen oder diese auf irgendeine Weise außerhalb der betrieblich vorgesehenen Nutzung zu verwenden und/oder an Dritte weiterzugeben.

Die Verschwiegenheitsverpflichtung bezieht sich auch auf die Inhalte der Verpflichtungserklärung gemäß § 15 DSG 2000, welche Bestandteil dieses Praktikantenvertrages sind.

Ort, Datum

Gelesen und vollinhaltlich einverstanden

Dienstgeber

FerialpraktikantIn (Name)

Dienstvertrag bei geringfügiger Beschäftigung^{*)}

1. Angaben zur Person

Herr/Frau (Name)

geboren am

wohnhaft in

Telefon

Sozialversicherungsnummer

Staatsbürgerschaft

Stand

Kinder

Kontonummer/Bankinstitut/BLZ

im Folgenden kurz »DienstnehmerIn« genannt,
wird mit (Datum)

bei der Firma (Name, Adresse)

im Folgenden kurz »Dienstgeber« genannt, als geringfügig
beschäftigte/r echte/r DienstnehmerIn eingestellt.

2. Probemonat (= Dienstverhältnis auf Probe)

Im Sinne der Bestimmung des § 19 Abs 2 AngG wird eine Probezeit für die Dauer eines Monats vereinbart, während welcher das Dienstverhältnis von beiden Seiten jederzeit und ohne Angabe von Gründen gelöst werden kann.

Wird das Dienstverhältnis über die Probezeit hinaus ohne besondere Befristung fortgesetzt, geht es in ein solches auf unbestimmte Zeit über.

3. Dienstverwendung und Rechtseinräumung

Der/die DienstnehmerIn wird als Angestellte/r aufgenommen und vornehmlich mit der Verrichtung folgender Arbeiten beschäftigt werden:

Der/die DienstnehmerIn ist darüber hinaus verpflichtet, auf entsprechende Weisung des Dienstgebers alle mit dieser Dienstverwendung verbundenen Angestelltendienstleistungen zu erbringen.

Der/die DienstnehmerIn räumt dem Dienstgeber mit der vollständigen Bezahlung des vereinbarten Entgelts an allen im Rahmen des Dienstverhältnisses geschaffenen Werken das auf Dritte entgeltlich oder unentgeltlich übertragbare, zeitlich und örtlich uneingeschränkte Werknutzungsrecht für alle derzeit bekannten Nutzungsarten einschließlich des Rechts zur Bearbeitung ein.

4. Dienstort

Der/die DienstnehmerIn wird vorerst im Betrieb

des Unternehmens (Name)

in (Ort)

eingesetzt.

Dem Dienstgeber bleibt es vorbehalten, ihn/sie auch in anderen Betriebsstätten seines Unternehmens am selben Dienstort vorübergehend oder dauernd einzusetzen.

Der/die DienstnehmerIn ist auch mit vorübergehenden Dienstverwendungen an anderen Dienstorten (gegen Vergütung der damit verbundenen Mehraufwendungen) einverstanden. Die Zeit der Anreise zum jeweiligen Dienstort gilt nicht als Arbeitszeit.

5. Verschwiegenheitspflicht und Konkurrenzverbot

Der/die DienstnehmerIn ist zur Geheimhaltung allfälliger ihm/ihr zur Kenntnis gelangenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse gegenüber jedermann – auch über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus – verpflichtet. Der/die DienstnehmerIn erklärt, an keinen anderen Dienstgeber gebunden zu sein und sich für die Dauer dieses Vertragsverhältnisses auch an keinen anderen Dienstgeber zu binden, der direkt oder indirekt in einem Konkurrenzverhältnis zum Dienstgeber steht. Auch wenn der/die DienstnehmerIn der Überzeugung ist, dass eine Bindung an einen anderen Dienstgeber keinesfalls eine Konkurrenzierung des Dienstgebers darstellt, wird er/sie dem Dienstgeber davon Mitteilung machen, sofern er/sie eine Bindung an einen anderen Dienstgeber beabsichtigt.

6. Gehaltszahlung

Dem/der DienstnehmerIn gebührt ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von EUR ____ . Die Gehaltszahlung erfolgt jeweils am Letzten eines jeden Kalendermonates im Nachhinein.

Das Gehalt sowie alle sonstigen aus dem Dienstverhältnis resultierenden finanziellen Leistungen, insbesondere Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss und Abfertigung, werden auf ein vom/von der DienstnehmerIn bekannt zu gebendes Konto bei einem inländischen Kreditinstitut überwiesen.

7. Arbeitszeit

Die regelmäßige tägliche/wöchentliche/monatliche Arbeitszeit beträgt derzeit ____ Stunden. Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit sowie deren vorübergehende oder dauernde Abänderung in Übereinstimmung mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen obliegt dem Dienstgeber. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den betrieblichen Bestimmungen sowie den Anordnungen der Vorgesetzten. Der/die DienstnehmerIn erklärt sich zu Mehrarbeit bereit.

8. Dienstverhinderung

Dienstverhinderungen infolge Krankheit oder Unglücksfall hat der/die DienstnehmerIn im Personalbüro unverzüglich, das heißt grundsätzlich noch am Tag des Eintritts der Verhinderung, bei sonstigem Verlust des Anspruches auf Entgelt für die Dauer der Säumnis telefonisch oder schriftlich zu melden.

Der Dienstgeber hat das Recht, vom/von der DienstnehmerIn eine Bestätigung des Vertragsarztes des für ihn/sie zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Amtsarztes über Ursache und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. Die Bestätigung muss – bei sonstigem Verlust des Anspruches auf Entgelt für die Dauer der Säumnis – spätestens am dritten Tag nach Eintritt der Dienstverhinderung beim Dienstgeber einlangen.

Ist der/die DienstnehmerIn durch andere wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe an der Leistung seiner/ihrer Dienste verhindert, hat er/sie den Dienstgeber durch Mitteilung an das Personalbüro, wenn möglich bereits vor Eintritt der Verhinderung, jedenfalls aber unverzüglich nach derselben, hiervon in Kenntnis zu setzen.

9. Kündigung durch den Dienstgeber

Das Dienstverhältnis kann vom Dienstgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist jeweils zum Fünftehnten oder Letzten eines jeden Kalendermonats gelöst werden.

10. Kündigung durch den/die DienstnehmerIn

Vom/von der DienstnehmerIn kann das Dienstverhältnis zum Letzten eines jeden Kalendermonats unter vorheriger Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gelöst werden.

11. Urlaub

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

12. Konventionalstrafe

Wenn der/die DienstnehmerIn ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn/sie ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, steht dem Dienstgeber gemäß § 28 Abs 1 Angestelltengesetz Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zu.

Dieser allfällige Schadenersatzanspruch wird – ohne Rücksicht auf den tatsächlich entstehenden Schaden – im beiderseitigen ausdrücklichen Einvernehmen so pauschaliert, dass der/die DienstnehmerIn im Falle eines vorzeitigen Austritts ohne wichtigen Grund oder einer durch ihn/sie verschuldeten vorzeitigen Entlassung dem Dienstgeber als Konventionalstrafe den gleichen Betrag schuldet, den der Dienstgeber bei einem von ihm verschuldeten vorzeitigen Austritt an den/die DienstnehmerIn als Kündigungsentschädigung bezahlen müsste, jedoch höchstens drei Monatsentgelte (= Gehalt plus anteilige Sonderzahlungen).

Die Konventionalstrafe ist mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig.

13. Verfall von Ansprüchen

Soweit gesetzlich nicht etwas anderes vorgesehen ist, wird vereinbart, dass offene Ansprüche aus dem gegenständlichen Dienstverhältnis bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit beim Dienstgeber schriftlich gemeldet werden müssen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die generell maßgeblichen Verjährungs- bzw. Verfallsfristen gewahrt.

14. Meldepflichten des/der Dienstnehmers/in

Der/die DienstnehmerIn ist verpflichtet, jede Änderung seiner/ihrer Personalien sowie Wohnungs- bzw. Zustelladresse dem Dienstgeber unverzüglich schriftlich bekannt zu geben.

15. Anwendung sonstiger Bestimmungen

Im Übrigen gelten für das Dienstverhältnis die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Jede Änderung, Ergänzung sowie Aufhebung dieses Vertrages bedarf der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen vor, bei oder nach Vertragsabschluss haben keinerlei Rechtswirksamkeit.

16. Mitarbeitervorsorgekasse

Die Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse werden an die (Bezeichnung, PLZ, Adresse)

geleistet.

Ort, Datum

Dienstgeber

DienstnehmerIn

*) Beschäftigungsdauer mindestens ein Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit

Werkvertrag

Persönliche Daten des Subdienstleisters

Familienname

Vorname(n)

Anschrift (PLZ, Ort, Straße)

Telefonnummer

Staatsangehörigkeit

Finanzamt/Steuernummer

Bankverbindung/Kontonummer

Angaben zum Vertrag

Art der Leistung (Kurzbeschreibung):

Datum des Vertragsabschlusses

vereinbarte Aufwandsersätze

vereinbarte Zahlungsstermine

1. Der Wille der Vertragspartner ist auf den Abschluss eines Werkvertrages gerichtet. Arbeitsrechtliche Bestimmungen sind daher auf das Vertragsverhältnis nicht anzuwenden.

2. Der/die AuftragnehmerIn unterliegt, soweit dies nicht durch die Natur des Auftrages vorgegeben ist, bei der Erfüllung des Vertrages bzw. bei der Durchführung der von ihm/ihr übernommenen Tätigkeit hinsichtlich Zeiteinteilung und Gestaltung des Tätigkeitsablaufes keinen Weisungen des Auftraggebers.

3. Der/die AuftragnehmerIn ist berechtigt, sich geeigneter Vertreter oder Gehilfen zu bedienen. Aus administrativen Gründen hat der/die AuftragnehmerIn dem Auftraggeber die Tatsache der Vertretung und die Person des Vertreters mitzuteilen. Für den Fall, dass sich der/die AuftragnehmerIn bei der Erfüllung des Vertrages zur Gänze oder auch nur teilweise einer Vertretung oder eines Gehilfen bedient, entsteht zwischen diesem Dritten und dem Auftraggeber kein wie immer geartetes Vertragsverhältnis.

4. Der/die AuftragnehmerIn räumt dem Auftraggeber mit der vollständigen Bezahlung des für die vertragsgegenständlichen Werkleistungen vereinbarten Werklohns das auf Dritte entgeltlich oder unentgeltlich übertragbare, zeitlich und örtlich uneingeschränkte Werknutzungsrecht für alle derzeit bekannten Nutzungsarten einschließlich des Rechts zur Bearbeitung ein.

5. Der/die AuftragnehmerIn bestätigt, InhaberIn der Urheberrechte an den vertragsgegenständlichen Werkleistungen zu sein und leistet dem Auftraggeber Gewähr für die mängelfreie Erfüllung des Auftrages. Es gelten die allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen über die Gewährleistung. Der Anspruch auf den vereinbarten Werklohn entsteht – sofern nichts Abweichendes vereinbart wird – erst mit der Übergabe des vollendeten Werkstückes bzw. der vollständigen Erfüllung des Auftrages. Ist die beauftragte Werkleistung nicht als unteilbarer Auftrag anzusehen und unterbleibt die vollständige Ausführung, sind allenfalls vorab bezahlte Beträge vom/von der AuftragnehmerIn zurückzuerstatten.

6. Der/die AuftragnehmerIn hat selbst und auf eigene Rechnung für die zur Erfüllung des Vertrages bzw. zur Durchführung der von ihm/ihr übernommenen Tätigkeit erforderlichen Betriebs- und Hilfsmittel zu sorgen. Er/sie ist nicht an die Verwendung bestimmter Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe des Auftraggebers gebunden und hat mit Ausnahme der ausdrücklich vereinbarten Aufwandsersätze sämtliche Spesen und Ausgaben im Rahmen der Erfüllung des Vertrages selbst zu tragen.

7. Der/die AuftragnehmerIn unterliegt keinem wie immer gearteten Konkurrenzverbot. Er/sie ist berechtigt, ähnlich geartete Tätigkeiten auch für andere Auftraggeber auszuführen.

8. Da es sich vorliegend um einen Werkvertrag handelt, kommt weder ein Abzug von Lohnsteuer noch von Sozialversicherungsbeiträgen in Frage. Der/die AuftragnehmerIn ist vielmehr verpflichtet, die empfangenen Beträge im Veranlagungswege zu versteuern und für eine eventuelle Pflichtversicherung selbst zu sorgen.

9. Das Honorar für die zu erbringende Leistung zuzüglich allfälliger gesetzlicher Umsatzsteuer gelangt nach Fertigstellung der Arbeit und nach Vorlage der Honorarnote zur Auszahlung. Außer dem vereinbarten Honorar erfolgen keinerlei Vergütungen.

10. Für allfällige Kosten und Auslagen im Zusammenhang mit der Auftragserstellung kommt der/die AuftragnehmerIn ohne Rückvergütungsanspruch selbst auf.

11. Für alle aus dieser Vereinbarung entstehenden Streitigkeiten gilt das am Sitz des Auftraggebers zuständige Gericht als vereinbart.

12. Sonstige Vereinbarungen:

13. Der/die AuftragnehmerIn bestätigt, alle Angaben gewissenhaft und wahrheitsgetreu getätigt zu haben und verpflichtet sich, allfällige Änderungen dem Auftraggeber umgehend zu melden. Beitragsnachzahlungen, die dem Auftraggeber aufgrund unrichtiger Angaben des/der Auftragnehmers/in erwachsen, sind dem Auftraggeber über Aufforderung umgehend zu ersetzen.

Auftraggeber, Datum

AuftragnehmerIn, Datum