

Grundlagen Sozialversicherung für Filmschaffende

Dr. Johannes Pflug, Wirtschaftskammer Wien - Rechts-
und Wettbewerbspolitik

MMag. Petra Egger, Steuerberaterin und
Wirtschaftsprüferin

Überblick

1. Kurzüberblick Vertragsformen: (Echter) Dienstvertrag, Freier Dienstvertrag, Werkvertrag und die Konsequenzen hinsichtlich Sozialversicherung, Arbeitsrecht und Lohnnebenkosten
2. Neuerungen: Vorabklärung der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung (Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz)
3. Risiken bei Lohnabgabenprüfungen: Umqualifizierung von Werkverträgen
4. Film- und Musikwirtschaft: Der (vergebliche) Versuch einer Typisierung
5. Beispiele aus der Rechtsprechung

Dienstvertrag

- Persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit:
Weisungsgebundenheit, persönliche Arbeitsverpflichtung, Eingliederung in die betriebliche Organisation, Betriebsmittel des Dienstgebers
- Versicherungspflicht gem. § 4 (2) ASVG
- Geltung arbeitsrechtlicher Vorschriften über Kündigung, Urlaub, Arbeitszeit, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall etc.
- Kollektivvertrag, Einstufung, Strafen bei Unterentlohnung
- Lohnsteuerabzug

Freier Dienstvertrag I

- **Keine persönliche Abhängigkeit:** Keine Weisungsbindung hinsichtlich Arbeitszeit, -ort, arbeitsbezogenem Verhalten, keine / geringe Einbindung in die Organisation
- **Wirtschaftliche Abhängigkeit:** Definition VwGH: Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel
- Ein freier Dienstvertrag kann nur vorliegen, wenn
 - keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verwendet werden
 - UND
 - die Leistung im wesentlichen persönlich erbracht wird.

Freier Dienstvertrag II

- Versicherungspflicht gem. § 4 (4) ASVG inkl. Arbeitslosenversicherung
- Keine Geltung arbeitsrechtlicher Vorschriften: kein Anspruch auf bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Keine Anwendbarkeit des Kollektivvertrags
- Kündigungsfrist nach ABGB 14 Tage bzw 4 Wochen – Angleichung an Angestellte 1.10.2021
- Kein Lohnsteuerabzug sondern Einkommensteuerpflicht, allenfalls auch Umsatzsteuerpflicht
- Ausnahme aus Pflichtversicherung als FDN für Kunstschaffende gem. § 4 (4) 2d ASVG
- **Ausnahme aus Pflichtversicherung als FDN bei aufrechter Gewerbeberechtigung für diese Tätigkeit gem. § 4 (4) 2a ASVG**

Sozialversicherung und Lohnnebenkosten für echte und freie Dienstnehmer

- Anmeldung bei der ÖGK VOR Arbeitsantritt
- SV-Beiträge (DG+DN): 40,88% für echte DN, 39,88% für freie DN (inkl. BMSVG)
- Rund 7,3% Lohnnebenkosten
- Geringfügig Beschäftigte (2021: EUR 475,86 monatlich): nur Unfallversicherung (1,2%) und Mitarbeitervorsorgebeiträge (1,53%)
- Pauschaler Dienstgeberbeitrag 17,6%, sofern Lohn- und Gehaltssumme aller geringfügig beschäftigten (freien und echten) DN > € 713,79 (=1,5 x € 475,86); kein Versicherungsschutz!
- Bei Bezügen aus mehreren geringfügigen oder vollversicherten Dienstverhältnissen, in Summe über der Geringfügigkeitsgrenze: Dienstnehmerbeitrag in Höhe von rund 14%

Verordnung zu Aufwandsentschädigungen

Nebenberufliche MusikerInnen und SchauspielerInnen (unter anderen):

- Aufwandsentschädigungen bis € 537,78 monatlich sind kein Entgelt und daher sozialversicherungsfrei
- Gilt für echte und freie DienstnehmerInnen
- Problematik:
 - Nachweis der Nebenberuflichkeit (parallel Hauptberuf)
 - Glaubhaftmachung von Aufwand ist Voraussetzung für beitragsfreie Aufwandsentschädigung

Werkvertrag

- Weder persönliche noch wirtschaftliche Abhängigkeit
- keine Weisungsgebundenheit (weder betreffend persönliches Verhalten noch bezogen auf die konkrete Leistungserbringung)
- eigene Betriebsmittel und unternehmerische Struktur, Beiziehen von eigenen Mitarbeitern oder Subunternehmern
- Unternehmerisches Risiko: Gewährleistung für Mängel
- Kriterien für Selbständigkeit:
 - Gewerbeberechtigung
 - Marktauftritt (Website, Briefpapier, Werbung)
 - Mehrere Auftraggeber
 - Zielschuldverhältnis: konkreter Leistungsinhalt vorab definiert, Werkvertrag endet mit Abschluss der Leistung
 - Eigene Betriebsmittel (Betriebsausstattung, MitarbeiterInnen)

Beurteilung eines Vertragsverhältnisses

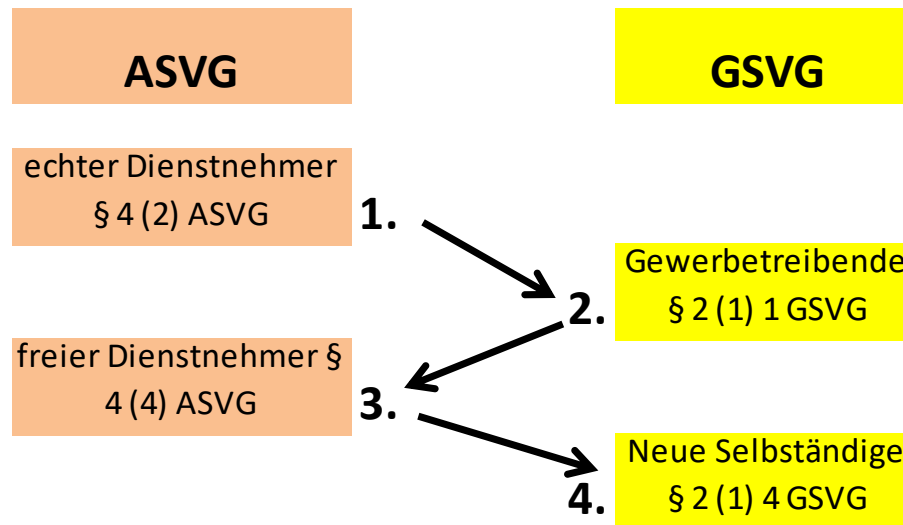
- Es müssen nicht alle Merkmale vorliegen, sondern entscheidend ist das „Gesamtbild der Verhältnisse“. Beispiele:
 - Autor wird für Lesung engagiert – idR kein Dienstverhältnis, obwohl persönliche Leistungsverpflichtung
 - Redner ist an bestimmten Ort und Zeit der Veranstaltung gebunden, dies ergibt sich aber aus der Natur der Sache und begründet kein Dienstverhältnis

Vertretungsrecht als Abgrenzungskriterium

- Generelles Vertretungsrecht schließt echtes Dienstverhältnis, nicht aber freies Dienstverhältnis aus
- Kein generelles Vertretungsrecht bei Poolvertretung, Vertretungsrecht nur im Krankheitsfall, Vertretungsrecht nur nach Genehmigung des Vertreters etc.
- Vertretungsrecht sollte auch genutzt werden, ansonsten Gefahr der Qualifikation als Scheinvereinbarung
- Das Recht Aufträge abzulehnen oder Hilfskräfte beizuziehen schließt ebenfalls ein echtes Dienstverhältnis aus.

Hierarchie des Sozialversicherungssystems

- Auch einvernehmlich ist kein Abgehen von einer zutreffenden Beurteilung als echter Dienstvertrag zulässig (Schutzgesetz)
- Maßgeblich sind die wahren wirtschaftlichen Verhältnisse, nicht die Bezeichnung des Vertrages (§ 539a ASVG)



Abgrenzung (freier) Dienstvertrag - Werkvertrag

- Kein/kaum Einsatz eigener Betriebsmittel
- Weisungsrecht des Dienstgebers
- Dauerschuldverhältnis
- Kein Unternehmerrisiko: Bemühen, nicht Erfolg wird geschuldet
- Einordnung in das Unternehmen des AG

- Einsatz eigener Betriebsmittel
- kein Weisungsrecht des Auftraggebers (Werk ist schon im Vertrag konkretisiert)
- Zielschuldverhältnis: Vertrag endet mit Werkablieferung
- Unternehmerrisiko: Bezahlung nur bei Erfolg
- Kein Einordnung in das Unternehmen des AG
- Gewährleistungsfähigkeit

Fallkonstellationen – Umqualifizierung

Umwandlung

- eines freien Dienstvertrages gem § 4 Abs. 4 ASVG in ein Dienstverhältnis gem § 4 Abs 2 ASVG,
- einer (vermeintlich) selbstständigen Erwerbstätigkeit gem § 2 Abs 1 Z 4 GSVG (Neue Selbständige) in ein freies Dienstverhältnis gem § 4 Abs 4 GSVG,
- einer (vermeintlich) selbstständigen Erwerbstätigkeit gem § 2 Abs 1 Z 1 – 3 GSVG (mit Gewerbeschein) in ein Dienstverhältnis gem § 4 Abs 2 ASVG

Umwandlung: „neuer“ Selbständiger – freier Dienstnehmer

Bei nachträglicher Umqualifizierung „neuer“ Selbständiger (§ 2 Abs 1 Z 4 GSVG) zu freien Dienstnehmer (§ 4 Abs 4 ASVG):

- Beginn der Pflichtversicherung nach ASVG erst mit Tag der Bescheiderlassung (§ 10 Abs 1a iVm § 410 Abs 1 Z 8 ASVG)
- Keine Rückwirkende Vorschreibung der SV-Beiträge
- § 10 Abs 1a ASVG wird nicht per Analogie auf weitere Fallkonstellationen ausgedehnt

Risiken bei Lohnabgabenprüfung: Umqualifizierung Werkvertrag – echter Dienstvertrag

- Hohe finanzielle Belastung – rückwirkende Vorschreibung der Beiträge
- Auftraggeber trägt volles Risiko der Vertragsfehlbeurteilung
- Betrachtungszeitraum grundsätzlich 3 Jahre (Ausdehnung auf 5 Jahre bei Außerachtlassen der gebotenen Sorgfalt)
- Regelmäßig gilt die 5-jährige Verjährungsfrist, weil ein „Meldeverstoß“ vorliegt (§ 68 Abs 1 ASVG)
- VwGH 16.2.2011, 2007/08/0109 – Erkundigungspflichten des Dienstgebers

Umqualifizierung GSVG zu ASVG

- Nachforderung der DG- und DN-Beiträge inkl Verzugszinsen / Beitragszuschläge
 - betrifft neben SV-Beiträgen sämtliche Lohnnebenkosten
 - (ua Arbeitslosenversicherungsbeitrag, Zuschlag zum Insolvenz-Entgeltsicherungsfonds-IESG, Wohnbauförderungsbeitrag, Arbeiterkammerumlage, Kommunalsteuer)
- Anspruchsprinzip: Beitragsgrundlage geleistete „Honorar“ oder höhere (kollektivvertragliche) Mindestentgelt (§ 49 ASVG)

Abzugsrecht des DG

- Grundsätzlich sind Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung vom Dienstnehmer und Dienstgeber anteilig zu tragen (§ 51 Abs 3 ASVG)
- Beitragsschuldner ist ausschließlich Dienstgeber (§ 58 Abs 2 ASVG)
- DG ist berechtigt DN-Anteil von Entgelt des DN abzuziehen (§ 60 Abs 1 ASVG) spätestens jedoch mit der auf Fälligkeit des Beitrags nächstfolgenden Entgeltzahlung – Abzugsrecht bei Umqualifizierung meist verwirkt
- Abzug des Dienstnehmeranteiles ist (trotz Verschuldens des Dienstgebers) nur zulässig, wenn es zu einer tatsächlichen Entgeltnachzahlung kommt OGH 24.11.1993, 9 Ob A 222/93

Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz

Wesentliche Änderungen durch das Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (verlautbart 1.8.2017):

- Versuch erhöhter Rechtssicherheit durch Vorabprüfung von Vertragsverhältnissen
- Weiterleitung von SV-Beiträgen von SVS direkt an ÖGK bei Umqualifizierung
- Beiziehung der SVS bei drohender Umqualifizierung im Zuge einer GPLB (Gemeinsame Prüfung Lohnabgaben und Beiträge)

Prüfung der Versicherungszuordnung

- Vorabprüfung bei Anmeldung als Neuer Selbständiger bei der SVS (und bei bestimmten freien Gewerben – keine für Filmbranche relevanten)
- Prüfung der Zuordnung auf Antrag der versicherten Person oder ihres Auftraggebers
- Maßgeblich ist die konkret ausgeübte Tätigkeit, keine Prüfung zukünftig geplanter Tätigkeiten
- Bei Konsens SVS und ÖGK, dass selbständige Tätigkeit vorliegt: Bescheid der SVS, bindend für ÖGK und FA
- Bei Dissens zwischen SVS und ÖGK: ÖGK-Bescheid, Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht möglich

Vorabprüfung

- Keine Bindungswirkung:
 - bei falschen Angaben
 - bei Änderung des maßgeblichen Sachverhalts
 - ohne vollständigen Fragebogen
- Unklar: Was ist Änderung des maßgeblichen Sachverhalts?
Unsicherheit bleibt!

Fragebogen Versicherungszuordnung 1

1. Sie haben gegenüber der SVA der gewerblichen Wirtschaft bekannt gegeben, dass Sie eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben.
Um welche Erwerbstätigkeit handelt es sich (detaillierte Beschreibung)?

2. Seit wann üben Sie die Tätigkeit aus (exaktes Datum)?

3. Üben Sie diese Erwerbstätigkeit im Wesentlichen für eine/n (1) Auftraggeber/in aus oder haben Sie mehrere Auftraggeber/innen?
Bitte geben Sie Namen und Adressen des/der Auftraggeber/s/in/innen an:

4. Gibt es einen schriftlichen Vertrag mit dem/der/den Auftraggeber(n)/in/innen (z.B. einen Werkvertrag mit Ihrem Vertragspartner oder einen Gesellschaftsvertrag mit der Gesellschaft, für die Sie tätig werden)?
(Wenn ja, bitte in Kopie übermitteln!)
 Ja
 Nein

Fragebogen Versicherungszuordnung 2

5. Für welchen Zeitraum wurde die in Punkt 1. beschriebene Tätigkeit mit der/dem Auftraggeber/in vereinbart?
6. Beinhaltet Ihre Vereinbarung mit der/dem Auftraggeber/in eine Konkurrenzklauseel bzw. ein Konkurrenzverbot?
- Ja
 Nein
7. Verfügen Sie über eine eigene betriebliche Struktur?
Wenn Ja, bitte um Beschreibung der betrieblichen Struktur (z.B. Betriebsmittel, Buchhaltung, Einnahmen-/Ausgabenrechnung, Registrierkassa).
- Ja
 Nein
- Wenn Sie Betriebsmittel einsetzen: Machen Sie diese steuerlich geltend?
- Ja
 Nein

Fragebogen Versicherungszuordnung 3

8. Erfolgte für Ihre Tätigkeit eine Einschulung, Einarbeitung?
- Ja
 Nein
9. Wurde die unter Punkt 1. genannte Tätigkeit bereits auf selbständiger oder unselbständiger Basis erbracht?
- Ja, selbständig, von _____ bis _____
 Ja, unselbständig, von _____ bis _____, Arbeitgeber: _____
 Nein
10. Können Sie Ihre Arbeitszeit frei einteilen oder gibt es bestimmte Arbeitszeiten, die Sie einhalten müssen (fixe zeitliche Vorgaben, eine fixe Wochenstundenanzahl, einen Dienstplan, andere Vereinbarung betreffend ihre Arbeitszeit)?
- freie Einteilung
 Vorgaben vorhanden, nämlich _____
11. Verrichten Sie die Tätigkeit alleine oder gemeinsam mit Anderen?
- Alleine
 gemeinsam mit
 eigenen Mitarbeiter/innen, Hilfskräften oder Subunternehmer/innen
 anderen für den/die Auftraggeber/in tätigen Personen

Fragebogen Versicherungszuordnung 4

12. Können Sie Aufträge jederzeit ganz oder teilweise ablehnen oder an Subunternehmer bzw. Hilfskräfte delegieren?
- Ja
 Nein
13. Wo üben Sie Ihre Tätigkeit aus?
- in Räumlichkeiten des/der Auftraggebers/in
 in in Ihrem Besitz stehenden Räumlichkeiten (z.B. an Ihrem Wohnsitz oder in Ihrem eigenen Betrieb)
 Woanders, nämlich
14. Können Sie die betriebliche Infrastruktur des/der Auftraggebers/in (Betriebsanlagen, Büroräumlichkeiten, Werkstätte etc.) nutzen?
- Ja
 Nein
15. Haben Sie einen Schlüssel und/oder eine elektronische Zutrittsberechtigung zu den Räumlichkeiten des/der Auftraggebers/in?
- Ja
 Nein

Fragebogen Versicherungszuordnung 5

16. Sind Sie berechtigt, Aufträge abzulehnen?

- Ja
 Nein

17. Haben Sie sich an Ordnungsvorschriften für das persönliche Verhalten am Arbeitsplatz zu halten (z.B. Sicherheitsbestimmungen, Hygienevorschriften, Ausfertigung von Protokollen oder Tätigkeitsberichten, Verschwiegenheitsverpflichtung)?

- Ja
 Nein

18. Können Sie Ihr arbeitsbezogenes Verhalten frei gestalten oder erhalten Sie konkrete Arbeitsanweisungen, deren Einhaltung auch kontrolliert wird bzw. jederzeit kontrolliert werden kann?

- freie Gestaltung
 konkrete Anweisungen mit (Möglichkeit der jederzeitigen) Kontrolle

Fragebogen Versicherungszuordnung 6

19. Sind Sie zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet?
- Ja
 Nein
20. Wenn nein bei Frage 19: Von wem können Sie sich vertreten lassen?
- Von anderen Mitarbeiter/innen Ihres/r Auftraggebers/in
 Von Ersatzleuten ohne Rücksprache mit dem/der Auftraggeber/in
 Von Ersatzleuten nur nach Rücksprache bzw. mit Zustimmung des/der Auftraggebers/in
 Von
21. Wenn nein bei Frage 19: Von wem wird die Vertretung gegebenenfalls entlohnt?
- Von Ihnen
 Vom/von der Auftraggeber/in
22. Beschäftigen Sie in Ausübung der unter Punkt 1. bekannt gegebenen Tätigkeit auch Arbeitnehmer/innen?
- Ja
 Nein

Fragebogen Versicherungszuordnung 7

23. Wer stellt die Betriebsmittel für die unter Punkt 1. bekannt gegebene Tätigkeit zur Verfügung?
- Der/die Auftraggeber/in; bitte Betriebsmittel anführen:
- Sie selbst; bitte Betriebsmittel anführen:
24. Was wurde bezüglich der Entlohnung vereinbart?
- pauschal für die Herstellung des vereinbarten Werks/Erfolges
- pauschal für die vereinbarte Dauer der Tätigkeit
- Stundenlohn
- Wochenlohn
- Monatslohn
- Stücklohn
- sonstige Vereinbarung, nämlich:
25. Erhalten Sie über die Entlohnung hinaus Aufwandsentschädigungen (Wohnung, Firmenauto, Reisekosten, Kilometergeld, Sonstiges)?
- Nein
- Ja
- Wenn ja, welche?
26. Wer haftet bei Nichteinhalten der vertraglichen Bestimmungen?
- Der/die Auftraggeber/in
- Ich selbst
27. Verfügen Sie über eine Betriebshaftpflichtversicherung?
- Ja
- Nein

Rückforderung / Weiterleitung bezahlter Beiträge

- „Ungebührlich“ entrichtete Beiträge - Rückforderung bis zu 5 Jahren möglich (§ 41 GSVG)
- Änderung durch Sozialversicherungszuordnungsgesetz: Direkte Weiterleitung der Sozialversicherungsbeiträge von der SVS an die ÖGK bei Umqualifizierung (§ 41 Abs 3 GSVG).
- Verminderung der GSVG-Beitragsgrundlage und den Betrag, der in ASVG-Beitragsgrundlage umqualifiziert wird.
- Handhabung in der Praxis? GSVG Beitragsgrundlage = Gewinn (Einnahmen abzüglich Betriebsausgaben), ASVG Beitragsgrundlage = Bruttoentgelt

Mitwirkung SVS bei Lohnabgabenprüfung

- Bei geplanter Umqualifizierung von Versicherungsverhältnissen im Rahmen einer GPLB muss die ÖGK die SVS beiziehen
- Auch SVS muss Sachverhalt beurteilen.

Typisierende Betrachtung der Berufe in der Film- und Musikwirtschaft?

- Generelle Typisierung nach Berufsgruppen nicht möglich – Beurteilung im konkreten Einzelfall notwendig
- Beispiel CutterIn:
 - Drei Cutter arbeiten bei einem Spielfilmprojekt unter den Weisungen des Regisseurs in den Räumlichkeiten und mit dem Equipment des Dienstgebers
 - Namhafte/r Cutter/in arbeitet in weitgehender Eigenständigkeit gegenüber dem Regisseur mit eigenem Schnittplatz mit der eigenen Ausrüstung - ohne Bindung an Zeit und Ort
- Beispiel Kameramann/-frau: Eingebundenheit bei TV-Filmen (insbesondere Serien) vs. kleines Team im Dokumentarbereich; wer stellt Equipment zur Verfügung?

Typisierende Betrachtung der Berufe in der Film- und Musikwirtschaft?

- Mitwirkende an einem Filmprojekt sind in aller Regel als DienstnehmerInnen zu qualifizieren und entsprechend KV zu entlohnen; meist organisatorische Einbindung in das Team gegeben;
- Je unternehmerischer AuftragnehmerIn „aufgestellt“ ist → Werkvertrag unter Umständen denkbar; Umfang der betrieblichen Struktur für Gesamtbild wichtig:
 - Büro oder nur Arbeitszimmer in der Wohnung
 - eigene Dienstnehmer oder One-(wo)man-show
 - umfangreiches Equipment (Bild / Ton-Schnittplatz mit entsprechender Software, Kamera, Licht...) oder nur Office-Laptop und Handy

Gestaltungsmöglichkeiten

- Beschäftigung eines Teams möglich? zB Kameramann/-frau mit betrieblicher Struktur – diese/r beschäftigt Assistenz und organisiert das gesamte für den Auftrag erforderliche Equipment
- „Generelles Vertretungsrecht“: kein Pool, keine Genehmigungspflicht, Bezahlung durch Vertretenen
- Vereinbarung eines Vertretungsrechts ist weder notwendig, noch hinreichend für Vorliegen eines Werkvertrages:
 - Vertretungsrecht ist Argument für Werkvertrag (sofern nicht unplausible Scheinvereinbarung)
 - Sofern aber klarer Werkvertrag ist fehlendes Vertretungsrecht nicht schädlich (zB Bill-Clinton-Rede);

Beispiele aus der Rechtsprechung 1

- **Kein Dienstverhältnis** bei („gelebtem“) Vertretungsrecht von **Chorsänger** („aus Gutmüthen“); die Sänger konnten sich etwa vertreten lassen, wenn sie anderswo ein lukrativeres Engagement hatten); VwGH 25.5.2011, 2010/08/0025 = ARD 6179/5/2011
- **Dienstverhältnis** bei einem **Redakteur** einer Wochenzeitung, der sich nur im Kollegenkreis vertreten lassen kann, an den täglichen Ressortbesprechungen teilnehmen muss und Weisungen hinsichtlich seiner Recherchetätigkeit unterliegt; VwGH 16.11.2011, 2008/08/0152 = ARD 6204/9/2012
- **Dienstverhältnis** für **Post Produktion** eines Dokumentarfilms (final cut), Herstellung eines Trailers; Elemente von DV und Selbständigkeit – DV-Merkmale überwiegen nach Ansicht BVwG (W164 2111250-1)

Beispiele aus der Rechtsprechung 2

- **Dienstverhältnis** eines **Grafikers**, der – wegen der notwendigen Koordinierung seiner Tätigkeiten mit anderen Teammitgliedern – an den Arbeitstagen zwischen 10.00 Uhr und 16.00 Uhr in den Betriebsräumlichkeiten seines Auftraggebers persönlich anwesend sein musste, über keine außergewöhnlichen (unternehmerähnlichen) Gestaltungsmöglichkeiten und auch über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügte; VwGH 25.6.2013, 2013/08/0079 = ARD 6371/7/2013
- **Dienstverhältnis** eines **Tontechnikers**, der einen Dienstplan einzuhalten hat, dessen Arbeitszeit durch eine Stechuhr überprüft wird und bei dem ein generelles Vertretungsrecht fehlt; VwGH 23.5.2012, 2009/08/0147 = ARD 6283/8/2012
- **Kein Dienstverhältnis** eines **Tontechnikers**, der wesentliche eigene Betriebsmittel und eine Vielzahl an Kunden hatte (BVwG G312 2116968-1)

Beispiele aus der Rechtsprechung 3

- **Dienstverhältnis** eines **Lichttechnikers** der vor einem Konzert die Lichtanlage aufzubauen und einzustellen hat (Vertretungsrecht für die Dauer des Urlaubes oder bei schweren Arbeiten nicht ausreichend); organisatorische Einbindung in den Konzertbetrieb – weisungsähnliche Determinierung der Arbeitszeit, des Arbeitsortes und des arbeitsbezogenen Verhaltens ergibt sich aus dem Zweck der Tätigkeit; keine eigenen Betriebsmittel; VwGH 20.4.2005, 2002/08/0222 = ARD 5612/13/2005
- **Kein Dienstverhältnis** eines **Lichttechnikers** /**Industriekletterarbeiten** – „gewerbliche Struktur zu erkennen“, Vertretungsrecht, keine Weisungsgebundenheit (lediglich auftragsbezogene Orts- und Zeitgebundenheit)

Beispiele aus der Rechtsprechung 4

- **Freier Dienstvertrag** von **Musikern**, die sich an bestimmten Tagen zur Unterhaltung der Gäste eines Lokals verpflichten (freie Musikwahl und Pauseneinteilung; Zusammensetzung der Gruppe vom Auftraggeber nicht vorgegeben = generelles Vertretungsrecht; Zurverfügungstellung der Instrumente und der Verstärkeranlage durch die Musiker); VwGH 17.10.1995, 93/08/0135 = ARD 4734/21/96
- **Dienstverhältnis** einer **Klavierspielerin**, die an sechs Tagen pro Woche die Gäste in einem Hotel unterhalten muss (Anwesenheitspflicht auch bei Fehlen der Gäste, Klavier wurde vom Hotel zur Verfügung gestellt; keine Vertretungsbefugnis) VwGH 11.2.1997, 96/08/0064 = ARD 4913/25/98

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Johannes Pflug, Wirtschaftskammer Wien – Rechts- und
Wettbewerbspolitik

MMag. Petra Egger, Steuerberaterin und Wirtschaftsprüferin