



Das regelt die EU	2
Beschäftigungsformen	2
Rechtliche Grundlagen	2
Befristete Arbeitsverhältnisse	2
Zeit- bzw. Leiharbeit	2
Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	3
Rechtliche Grundlagen	3
Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit	3
Mutterschutz und Pensionsleistungen für selbstständig Erwerbstätige	3
So ist die Situation in Österreich	4
Unselbstständige Beschäftigung	4
Beschäftigungsformen – aktuelle Entwicklung	4
Teilzeitarbeit	4
Geringfügige Beschäftigung	4
Befristete Beschäftigung	5
Leiharbeit	5
Besondere Beschäftigtengruppen	6
Kinder und Jugendliche	6
Menschen mit Behinderung	6
Schwangere Frauen und Mütter	7
Selbstständigkeit	7
Zahl der Selbstständigen steigt an	7
Formen der Selbstständigkeit	8
Beratung zur Existenzgründung, finanzielle Hilfen	8
Existenzgründung im Handwerk	8
Freie Dienstnehmer	9
Werkvertrag	9
Anmeldung eines Gewerbes	10
Versicherungspflicht	10
Das sollten Grenzgänger wissen	11
Selbstständig arbeiten von Deutschland nach Österreich	11
Information und Beratung vor Ort	11
EURES-Beratungsstellen in Deutschland	11
Gründer-Service der Wirtschaftskammer	14

Hinweis: Um der besseren Lesbarkeit willen wird im Text darauf verzichtet, durchgängig die männliche und weibliche Form nebeneinander zu verwenden. Steht die männliche Form allein, sind immer auch Frauen angesprochen.



§§ Das regelt die EU

Beschäftigungsformen

Rechtliche Grundlagen

Rechtsgrundlage zu diesem Thema bildet die EU-Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997.

Die Rahmenvereinbarung gibt vor, dass Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Darüber hinaus werden die Arbeitgeber dazu angehalten, nach Möglichkeit die Wünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen und Anträge auf einen Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse und umgekehrt zu erfüllen.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Rechtsgrundlage zu diesem Thema bildet die EU-Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999.

Die Rahmenvereinbarung verbietet den Arbeitgebern, Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen schlechter zu behandeln als Dauerbeschäftigte, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Ferner soll die Richtlinie verhindern, dass durch den Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverträge für dieselbe Arbeit zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer ein Missbrauch entsteht.

Zeit- bzw. Leiharbeit

Rechtsgrundlage zu diesem Thema bildet die EU-Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008.

Die Rahmenvereinbarung legt das Prinzip der Gleichbehandlung zwischen Leiharbeitern und Arbeitnehmern, die von dem die Leiharbeit in Anspruch nehmenden Unternehmen eingestellt wurden, fest. Es gilt für die wichtigsten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, z. B. für den Schutz schwangerer und stillender Frauen oder die Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Ferner dürfen von Leiharbeitern keine Vermittlungsgebühren verlangt werden.



Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit

Rechtliche Grundlagen

Rechtliche Grundlage für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat sind Artikel 49 „Niederlassungsfreiheit“ und Artikel 56 „Dienstleistungsfreiheit“ des Vertrags über die Arbeitsweise der EU (AEUV) vom 1. Dezember 2009.

Zusätzlich erleichtert die Dienstleistungsrichtlinie 2006/123/EG vom 12. Dezember 2006 die Niederlassung von Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat sowie die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen, falls keine Niederlassung in einem anderen EU-Mitgliedstaat gegründet wird.

Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit

Der Grundsatz der **Niederlassungsfreiheit** stellt sicher, dass jeder EU-Bürger ein Unternehmen bzw. jedes Unternehmen aus einem EU-Mitgliedstaat eine Betriebsstätte im Land seiner Wahl innerhalb der Europäischen Union gründen kann. Spezielle gewerberechtliche Voraussetzungen in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten sind jedoch von Ausländern zu erfüllen, damit für Inländer nicht strengere Regeln als für Ausländer gelten.

Der Grundsatz der **Dienstleistungsfreiheit** ermöglicht einem Wirtschaftsteilnehmer, der Dienste in einem Mitgliedstaat erbringt, seine Dienste auch vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen, ohne sich dort niederlassen zu müssen.

Die Mitgliedstaaten können die Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit beschränken, wenn das Allgemeininteresse, zum Beispiel aus Gründen der öffentlichen Sicherheit, Ordnung oder Gesundheit, gefährdet ist.

Mutterschutz und Pensionsleistungen für selbstständig Erwerbstätige

Mit der EU-Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 wurde der Schutz selbstständig erwerbstätiger Frauen und mitarbeitender Ehe- oder Lebenspartner selbstständig Erwerbstätiger, insbesondere bei Mutterschaft, verbessert. So können sie Mutterschaftsleistungen erhalten, die eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit während mindestens 14 Wochen ermöglichen.

Die EU-Mitgliedstaaten müssen diese Richtlinie innerhalb von 2 Jahren in nationales Recht umsetzen. Nur bei besonderen Umsetzungsschwierigkeiten kann diese Frist um weitere 2 Jahre verlängert werden.



A So ist die Situation in Österreich

Unselbstständige Beschäftigung

Beschäftigungsformen – aktuelle Entwicklung

In Österreich beträgt die Normalarbeitszeit 40 Stunden pro Woche. Es gibt verschiedene kollektivvertragliche Regelungen mit kürzerer Arbeitszeit für ca. 1,2 Millionen Arbeitnehmer. Nach wie vor dominiert das Normalarbeitsverhältnis (unbefristeter Vollzeitarbeitsvertrag) in einer unselbstständigen Beschäftigung in Österreich. Allerdings nimmt der Anteil der neuen Beschäftigungsformen – befristete oder geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Leiharbeit – seit einigen Jahren ständig zu. Allein von 2000 bis 2010 ist beispielsweise der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 16% auf 25% gestiegen, wobei vor allem Frauen teilzeitbeschäftigt sind.

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche oder kollektivvertraglich festgesetzte Normalarbeitszeit unterschreitet. Ausmaß, Lage und Änderung dieser Arbeitszeit sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung haben Mütter und Väter längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt, wenn sie in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens drei Jahre gedauert hat.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden. Es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügig beschäftigt ist, wer bei regelmäßiger Beschäftigung (Dienstverhältnis für einen Monat oder für unbestimmte Zeit) nicht mehr als 374,02 Euro (Stand: 1.1.2011) im Monat verdient oder wer bei fallweiser Beschäftigung (Dienstverhältnis kürzer als ein Monat) nicht mehr als durchschnittlich 28,72 Euro pro Arbeitstag verdient.

Geringfügig Beschäftigte sind arbeitsrechtlich voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gleichgestellt. Sie haben somit Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Sonderzahlungen, Abfertigung usw. Jede geringfügig beschäftigte Person ist vom Arbeitgeber bei der Gebietskrankenkasse zu melden. Der Arbeitgeber hat jedenfalls Beiträge zur Unfallversicherung zu entrichten und somit ist jeder geringfügig Beschäftigte unfallversichert. Allerdings besteht keine Kranken- und Pensionsversicherung. Geringfügig Beschäftigte können sich freiwillig selbst kranken- und



pensionsversichern (monatlicher Beitrag 2011: 52,78 Euro). In diesem Fall haben sie Anspruch auf Krankengeld in der Höhe von 4,48 Euro täglich und Wochengeld in der Höhe von 8,00 Euro täglich. Eine Selbstversicherung in der Arbeitslosenversicherung ist allerdings nicht möglich und daher sind geringfügig Beschäftigte nie arbeitslosenversichert!

Befristete Beschäftigung

Bei der Befristung beschränken Arbeitgeber und Arbeitnehmer den zeitlichen Umfang des Vertragsverhältnisses. Ein Arbeitsverhältnis, das für eine bestimmte Zeit vereinbart wurde, endet von selbst ohne weitere Willenserklärung der Vertragspartner. Bei der Befristung steht der Zeitpunkt fest, zu dem das Arbeitsverhältnis enden soll. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind allerdings auch berechtigt, die Befristung von einem Ereignis abhängig zu machen, das objektiv bestimmbar und von der Willkür der Vertragspartner unabhängig ist. Der Zeitablauf muss somit nicht unbedingt mit einem Kalendertag festgelegt werden.

Eine Verlängerung der Befristung ist nur bei sachlicher Begründung möglich – gibt es keine sachliche Rechtfertigung, ist von einem unbefristeten Dienstverhältnis auszugehen.

Als befristeter Arbeitnehmer dürfen Sie nicht schlechter als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer behandelt werden.

Leiharbeit

Die Leiharbeit, genauer gesagt die Arbeitskräfteüberlassung, hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. "Leiharbeiter" werden beispielsweise bei kurzfristigen Arbeitsspitzen eingesetzt.

Der Schutz von überlassenen Arbeitskräften soll dadurch gewährleistet werden, dass die Überlassung ohne ausdrückliche Zustimmung der Arbeitnehmer ausgeschlossen ist. Der Verleiher (Überlasser) muss über die Arbeitsbedingungen eine schriftliche Grundvereinbarung (Dienstzettel) ausstellen und eine Überlassungsmitteilung ausstellen.

Überlassene Arbeitskräfte können im Rahmen eines Arbeiter- oder eines Angestelltenverhältnisses tätig sein. Für alle überlassenen Arbeitskräfte gelten das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) sowie sonstige für Arbeitnehmer zur Anwendung kommenden Gesetze, wie z. B. das Urlaubsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz usw. Gemäß AÜG darf der Verleiher keine Einstellungsbeschränkungen für die Zeit nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vornehmen.

Für Arbeitskräfte, die als Arbeiter im Rahmen eines "Leiharbeitsverhältnisses" tätig sind, gilt der Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser. Für Arbeitskräfte, die als Angestellte im Rahmen eines "Leiharbeitsverhältnisses" tätig sind, gilt der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe. Während der Überlassung ist zusätzlich - insbesondere im Hinblick auf die Entlohnung - der Kollektivvertrag des Beschäftigterbetriebes zu beachten.



Weitere Informationen: www.arbeiterkammer.at

Besondere Beschäftigtengruppen

Kinder und Jugendliche

Kinder sind Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht. Kinderarbeit ist grundsätzlich verboten.

Jugendliche sind Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet haben und nicht mehr der allgemeinen Schulpflicht unterliegen, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

Die Beschäftigung von Jugendlichen regeln grundsätzlich das [Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz \(KJBG\)](#) und die [Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche \(KJBG-VO\)](#).

Das Mindestalter für die reguläre Beschäftigung eines Jugendlichen im Betrieb beträgt 15 Jahre und weiters ist die Beendigung der Schulpflicht Voraussetzung.

Die Arbeitszeit von Jugendlichen darf 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Überstunden sind nur für Jugendliche über 16 Jahre, nur für Vor- und Abschlussarbeiten und höchstens eine halbe Stunde pro Tag zulässig. Ferner dürfen Jugendliche nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden. Ausnahmeregelungen existieren für das Gastgewerbe, bei Musik- und Theateraufführungen, bei Filmaufnahmen, in Backwaren-Erzeugungsbetrieben, im Krankenpflegebereich und in mehrschichtigen Betrieben.

Menschen mit Behinderung

Begünstigte Menschen mit Behinderung haben unter anderem Anspruch auf besondere Förderungen und – sofern dies im Kollektivvertrag, Dienstrecht oder in Betriebsvereinbarungen vorgesehen ist – Anspruch auf Zusatzurlaub sowie einen besonderen Kündigungsschutz. Um diesen Anspruch geltend zu machen, können Menschen, die eine Behinderung haben, einen Antrag bei der zuständigen Landesstelle des Bundessozialamtes stellen. Beträgt der Grad der Behinderung mindestens 50%, wird ihnen der Begünstigtenstatus zuerkannt. Die Feststellung des Grades der Behinderung erfolgt durch ärztliche Sachverständige des Bundessozialamtes.

Das Behinderteneinstellungsgesetz regelt unter anderem den Kündigungsschutz von Menschen mit Behinderung, bei dem es mit 1. Jänner 2011 jedoch zu einer Novellierung kam: Für neu begründete Arbeitsverhältnisse von begünstigten Behinderten gilt eine längere „Probezeit“. Statt nach bisher 6 Monaten wird der besondere Kündigungsschutz – abgesehen von Ausnahmen (z. B. nach einem Arbeitsunfall) – erst nach vier Jahren wirksam. Der allgemeine Kündigungsschutz des Arbeitsverfassungsgesetzes gilt auch für behinderte Arbeitnehmer.

Darüber hinaus sind Betriebe mit mehr als 25 Arbeitnehmern verpflichtet, für je 25 Arbeitnehmer einen begünstigten Behinderten zu beschäftigen. Wird diese Verpflichtung nicht oder nicht zur Gänze erfüllt, ist eine Ausgleichstaxe zu entrichten. Stellt ein



Unternehmen mit weniger als 25 Arbeitnehmern ohne gesetzliche Verpflichtung dennoch Menschen mit Behinderung neu an, kann nunmehr vom Bundessozialamt eine um 25 % erhöhte Integrationsbeihilfe gewährt werden.

Zur Förderung der Eingliederung arbeitsloser Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt, bzw. zur Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze gewährt das Bundessozialamt eine Reihe von Förderungen und Maßnahmen (www.bundessozialamt.gv.at).

Schwangere Frauen und Mütter

Der Mutterschutz für schwangere Frauen beginnt in der Regel acht Wochen vor der Geburt und endet acht bis sechzehn Wochen nach der Geburt (absolutes Beschäftigungsverbot).

Wenn Frauen von ihrer Schwangerschaft erfahren, sollten sie dies sofort Ihrem Arbeitgeber melden. Ab dieser Meldung besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Während des Mutterschutzes und der anschließenden Zeit ist eine Kündigung nur in besonderen Fällen (z. B. Betriebsstilllegung) und unter Zustimmung des Gerichtes möglich. Der Kündigungsschutz dauert bis 4 Monate nach der Entbindung. Wenn Sie Karenz in Anspruch nehmen, können Sie bis 4 Wochen nach Ende der Karenz nicht gekündigt werden. Wenn Sie Elternteilzeit in Anspruch nehmen, gilt der Kündigungsschutz bis 4 Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit, jedoch höchstens bis zum vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes.

Das Arbeitsverhältnis für unselbstständig erwerbstätige Frauen besteht während der Schutzfrist weiter fort. Die Höhe des Wochengeldes wird aus dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten vollen drei Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist zuzüglich Sonderzahlungen berechnet. Wird jedoch Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen, wird das Wochengeld anders berechnet (Informationen beim zuständigen Krankenversicherungsträger).

Als werdende oder stillende Mutter dürfen Sie keine Nachtarbeit leisten, abgesehen von einigen zugelassenen Ausnahmen. Die Zeit der Nachtarbeit geht von 20 Uhr bis 6 Uhr. Ausnahmen gibt es zum Beispiel im Verkehrswesen, bei Musik- oder Theateraufführungen oder bei Krankenpflegepersonal. Werdende und stillende Mütter, die in diesen Branchen beschäftigt sind, dürfen bis höchstens 22 Uhr arbeiten. Im Anschluss an die Nachtarbeit müssen sie eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

Selbstständigkeit

Zahl der Selbstständigen steigt an

Selbstständige Erwerbsformen haben in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Im 4. Quartal 2010 waren durchschnittlich 478.900 Personen selbstständig erwerbstätig, um 24.000 mehr als im selben Quartal des Vorjahres. Rund zwei Drittel der Selbstständigen (313.000) waren Männer, rund ein Drittel (166.000) Frauen. Vor allem die Zahl der Ein-Personen-Unternehmen ist angewachsen.



Formen der Selbstständigkeit

Als Gründungsformen für Ihr Unternehmen stehen Ihnen zahlreiche Möglichkeiten offen, z. B.:

- Neugründung
- Franchising (Mieten eines eingeführten Geschäftskonzepts)
- Unternehmensnachfolge/Übernahme
- Kleingründung (Kapitalbedarf für die Existenzgründung unter 25.000 Euro)
- Spin-off (Ausgliederung von Unternehmensteilen)
- Internet-Start-up
- E-Business

Beratung zur Existenzgründung, finanzielle Hilfen

Informationen und Beratungsangebote zum Weg in die Selbstständigkeit bieten z. B. folgende Institutionen:

- Gründerservice der Wirtschaftskammer Österreich: www.gruenderservice.at
- Unternehmensgründungsprogramm des AMS www.ams.at/jetzt/88.html
- Service „Unternehmensgründung“
im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend:
<http://www.bmwfj.gv.at/wirtschaftspolitik/standortpolitik/seiten/unternehmensgr%C3%BCndung.aspx>
- Links und Adressen zur Unternehmensgründung:
<http://www.help.gv.at/Content.Node/109/Seite.1090000.html>

Existenzgründung im Handwerk

Wird eine Niederlassung in Österreich errichtet, so benötigt man eine Gewerbeberechtigung für den betreffenden Standort. Jedenfalls wird eine Niederlassung in Österreich errichtet, wenn eine österreichische Adresse für den Verkehr mit Kunden angegeben wird, nicht aber, wenn an einer Baustelle zur Durchführung eines Auftrages ein Baustellenbüro eingerichtet wird. Gesellschaften, die in Österreich eine Gewerbeberechtigung begründen wollen, benötigen die Eintragung einer Zweigniederlassung im österreichischen Firmenbuch.

Die österreichische Gewerbeordnung kennt insgesamt 82 reglementierte Gewerbe. Gewerbe, die nicht zu den reglementierten Gewerben gehören, also freie, können durch deutsche Unternehmer, die in Deutschland eine entsprechende Gewerbeberechtigung besitzen, ohne weiteres ausgeübt werden. Gehört das Gewerbe nach der österreichischen Gewerbeordnung zu den reglementierten, so besteht jedenfalls die Möglichkeit das Gewerbe in Österreich auszuüben, wenn die betreffenden Unternehmer den österreichischen Befähigungsnachweis erbringen. Dies ist der Fall, wenn



die deutsche Meisterprüfung der österreichischen gleichgehalten wird. In diesen Fällen genügt eine Kopie des Meisterbriefes.

Es ist eine Gewerbeanmeldung bei der Bezirksverwaltungsbehörde (<http://www.help.gv.at/behoerdenadressen/anfrage.isf>), in deren Sprengel die Niederlassung liegt, vorzunehmen. Juristische Personen (Firmen) benötigen überdies die Eintragung im österreichischen Firmenbuch. Der bei der Anmeldung von reglementierten Gewerben (<http://www.bmwfj.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Documents/Liste%20reglementierte%20Unternehmenst%C3%A4tigkeiten.pdf>) zu erbringende Befähigungsnachweis kann auch im Wege der Diplomanerkennung (<http://www.help.gv.at/Content.Node/130/Seite.1300014.html>) erfolgen.

Bitte informieren Sie sich auf jeden Fall bei der zuständigen Bezirksverwaltung wenn Sie sich mit handwerklichen Tätigkeiten selbstständig machen wollen.

Freie Dienstnehmer

Folgende Merkmale kennzeichnen einen freien Arbeits- bzw. Dienstvertrag:

- geringe oder keine persönliche Abhängigkeit,
- freie Dienstnehmer können sich in der Regel vertreten lassen,
- sie sind nicht in die Organisation des Betriebes eingegliedert,
- sie verwenden eigene Arbeitsmittel und
- sie übernehmen keine Erfolgsgarantie.

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

Achtung: Freie Dienstnehmer haben nur einen eingeschränkten arbeitsrechtlichen Schutz.

Auf freie Dienstverträge werden die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses angewendet. Ohne entsprechende Vereinbarung zwischen Auftraggeber und freien Dienstnehmern besteht allerdings **kein** Anspruch auf Kollektivvertragslohn, Sonderzahlungen, Abfertigung, Urlaub, Dienstfreistellung und Kündigungsschutz.

Freie Dienstnehmer, deren monatliches Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze (2011: 374,02 Euro) übersteigt, müssen bei der zuständigen Gebietskrankenkasse als Arbeitnehmer angemeldet werden. Sie sind somit unfall-, kranken- und pensionsversichert und ab 2008 arbeitslosenversichert.

Werkvertrag

Ein Werkvertrag liegt dann vor, wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt. Im Gegensatz zum Arbeits- bzw. Dienstvertrag ist beim Werkvertrag das Ergebnis der Dienstleistung entscheidend. Geschuldet wird das Werk (die konkrete Leistung) oder ein bestimmter Erfolg.



Unter die Rubrik „Neue Selbstständige“ fallen alle gewerblichen Tätigkeiten, für die kein Gewerbeschein notwendig ist (z. B. Autoren, Gutachter, Übersetzer, Vortragende, Psychotherapeuten). Die Merkmale der Neuen Selbstständigkeit decken sich im Wesentlichen mit jenen von Werkvertragsnehmern mit Gewerbeschein:

- persönliche und wirtschaftliche Unabhängigkeit vom Auftraggeber
- die Tätigkeit muss nicht persönlich ausgeübt werden (Vertretungsrecht durch Dritte)
- der Werkvertragsnehmer ist nicht weisungsgebunden
- der Auftragnehmer verfügt über unternehmerische Struktur (Büro, Betriebsmittel etc.)

Der Werkvertrag ist mit der Erbringung des Werkes erfüllt. Die Fertigstellung des vereinbarten Werkes oder der Eintritt des Erfolges bedeutet die automatische Beendigung des Schuldverhältnisses. Neue Selbstständige haben ihre Tätigkeit selbst bei der Sozialversicherung der Gewerblichen Wirtschaft (SVA) zu melden, wenn

- ihr jährliches Bruttoeinkommen den Betrag von € 6.453,36 (Stand 2011) übersteigt oder
- Sie zusätzlich zu den Werkverträgen noch irgendwann während des Kalenderjahres zusätzliche Einkünfte haben (z. B. aus einem Dienstverhältnis, „freien“ Dienstverhältnis oder aus der Arbeitslosenversicherung) besteht die Versicherungspflicht ab € 4.488,24 Gewinn im Kalenderjahr (Stand 2011).
- Die Versicherungsgrenzen gelten nicht, wenn zusätzlich eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, mit der man bei der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft pflichtversichert ist (z. B. als Gewerbetreibender)

Neue Selbstständige sind kranken-, pensions- und unfallversichert.

Anmeldung eines Gewerbes

Wenn Sie ein Gewerbe eröffnen wollen, müssen Sie dieses bei der Bezirksverwaltungsbehörde (<http://www.help.gv.at/behoerdenadressen/anfrage.jsf>), in deren Sprengel die Niederlassung liegt, vornehmen.

Versicherungspflicht

Als Selbständiger bzw. Existenzgründer müssen Sie entweder einer gesetzlichen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung beitreten.



✓ Das sollten Grenzgänger wissen

Selbstständig arbeiten von Deutschland nach Österreich

Für die Erbringung von Handwerks-, Montage- und Dienstleistungen in Österreich reicht eine deutsche Gewerbeberechtigung aus, solange Sie die Leistungen über die Grenze erbringen.

Sobald Sie in Österreich eine Niederlassung gründen wollen, müssen Sie das Gewerbe dort anmelden.

i Information und Beratung vor Ort

EURES-Beratungsstellen in Deutschland

Folgende deutsche EURES-Berater informieren und beraten Sie bei Fragen hinsichtlich der unterschiedlichen Beschäftigungsformen, z. B. Teilzeitarbeit, geringfügige und befristete Beschäftigung, Zeitarbeit, in Deutschland:

Brigitte Bunke

Agentur für Arbeit
Gabriel-Mayer-Str. 6a
DE - 84503 Altötting
Telefon: +49 867 198 6145
Fax: +49 867 198 6109
E-Mail: altoetting.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Karin Hartung

Agentur für Arbeit
Weigelstraße 24
DE-92637 Weiden
Telefon: 0961/409-7000
E-Mail: Weiden.EURES-T@arbeitsagentur.de



Tina Haupt

Agentur für Arbeit
Chamonixstrasse 3-9
DE - 82467 Garmisch-Partenkirchen
Telefon: +49 8821 9300 42
E-Mail: tina.haupt@arbeitsagentur.de

Markus Heil

ZAV-Auslandsvermittlung Nürnberg
Richard-Wagner-Platz 5
DE-90443 Nürnberg
Telefon: +49 911 529 3134
E-Mail: zav-nuernberg-auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de

Alexander Hennemann

Agentur für Arbeit
Lossaustraße 1
DE-96450 Coburg
Telefon: +49 9561 55620
E-Mail: alexander.hennemann@vbw-bayern.de

Gertraud Lankes-Müller

Agentur für Arbeit
Arbeitsamtstraße 10
DE - 93413 Cham
Telefon: +49 9971 995618
E-Mail: cham.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Gunter Oertel

Agentur für Arbeit Selb
Poststr. 7
DE - 95100 Selb
Telefon: +49 / 9287 / 9911 35
E-Mail: selb.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Gudrun Pieper

Auslandsvermittlung Nürnberg der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)
Richard-Wagner-Platz 5
DE-90443 Nürnberg
Telefon: +49 911) 529 3848
E-Mail: ZAV-Nuernberg.Auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de

Christine Reitberger

Agentur für Arbeit
Innstraße 30
DE - 94032 Passau
Telefon: +49 (0)851-508-149
E-Mail: christine.reitberger@arbeitsagentur.de



Elke Schader

Agentur für Arbeit
Chiemseestr. 35
DE - 83278 Traunstein
Telefon: +49 0861 703-596
E-Mail: Traunstein.Eures@arbeitsagentur.de

Bernhard Schober

Agentur für Arbeit Rosenheim
Wittelsbacherstr. 57
DE - 83022 Rosenheim
Telefon: +49 (0) 8031-202-558
E-Mail: Bernhard.Schober@arbeitsagentur.de

Siegfried Seitz

Agentur für Arbeit
Daiminger Str. 4
DE - 94227 Zwiesel
Telefon: +49 (0)9922-8402-29
E-Mail: Siegfried.Seitz@arbeitsagentur.de

Andreas Steinbacher

Agentur für Arbeit
Bahnhofstr. 22
DE - 83435 Bad Reichenhall
Telefon: +49-8651-7637326
E-Mail: traunstein.EURES@arbeitsagentur.de

Roland Timoschuk

Agentur für Arbeit Bayern
Otto-Müller-Str. 2
Telefon: +49-8341/936148
E-Mail: Kaufbeuren.124-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de

Henrietta Vass

ZAV-Auslandsvermittlung Nürnberg
Richard-Wagner-Platz 5
DE - 90443 Nürnberg
Telefon: +49 911 529 2318
E-Mail: zav-nuernberg-auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de

Madlen Vondran

ZAV- Auslandsvermittlung Nürnberg
Richard-Wagner-Platz 5
90433 Nürnberg
Telefon: +49 911 529-2321
E-Mail: ZAV-Nuernberg-Auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de



Gründer-Service der Wirtschaftskammer

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammer unterstützt und begleitet Sie bei Ihrem Schritt in die Selbstständigkeit durch Beratung, Weiterbildung und Information.

Gründer-Service
Wirtschaftskammer Salzburg
Julius Raab Platz 1
5027 Salzburg
Telefon: +43 (0) 662/8888-541
Fax: +43 (0) 662/8888-188
E-mail: gs@wks.at
Internet: wko.at/sbg

Gründer-Service
Wirtschaftskammer Oberösterreich
Telefon: 05-90909
Fax: 05-90909-2800
E-mail: service@wkoee.at
4780 Schärding, Tummelplatzstraße 6
4910 Ried, Dr.-Thomas-Senn-Str. 10
5280 Braunau, Salzburger Straße 1

Wirtschaftskammer Tirol
Servicepoint - Gründerservice
Mag. Robin Wolf
Telefon: +43(0)5 90 90 5-2222
Fax: +43(0)5 90 90 5-1385
E-mail: gruenderservice@wktirol.at
Internet: WKO.at/tirol/gs

Gründer-Service Wirtschaftskammer Vorarlberg
Wichnergasse 9 A-6800 Feldkirch
Telefon:+43 (0)5522 305 1144
Fax:+43 (0)5522 305 108
E-Mail: gruenderservice@wkv.at
Internet: <http://wko.at/vlbg/gruenderservice>