

Frei schaffend – frei fallend?

Fallstricke und Sicherheitsnetze bei selbständiger Tätigkeit in NGO und anderen Betrieben

Das vorliegende Merkblatt für Mandatsvertragsnehmende (FreelancerInnen) wurde im Auftrag von vpod-ngo von Rechtsanwalt Fredi Hänni, Bern erarbeitet.

Immer häufiger lagern Arbeitgebende Tätigkeiten, die früher von angestellten Arbeitnehmenden erledigt wurden, an sogenannte Freelancer und Freelancerinnen aus. Von ihnen, die „Selbstständige“, „freie Mitarbeitende“, „Beauftragte“, „MandatarInnen“ usw. heissen, wird grösstmögliche Flexibilität verlangt. Ihre Aufgaben unterscheiden sich kaum von den „normal“ Beschäftigten, die einen Arbeitsvertrag haben, und oft „Festangestellte“ genannt werden. Gross sind jedoch die Unterschiede, sobald Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit auftauchen oder gesundheitliche Probleme entstehen, also insbesondere bei Entlassungen und bei der Lohnfortzahlung. Dieses Merkblatt zeigt, was FreelancerInnen zur Vorbeugung beachten sollten.

Worauf bei der Vertragsgestaltung zu achten ist

Nachfolgend werden einige wichtige Rechtsfragen zum Status der FreelancerInnen behandelt. Zudem gibt's Tipps zum Gestalten und zum Aushandeln der entsprechenden Verträge. Es ist aber nicht möglich, hier alle Themen ausführlich zu behandeln, weshalb im Einzelfall Fachleute beizuziehen sind.

1. Rechtliche Ausgangslage, Begriffsklärungen

Es müssen drei Rechtsgebiete unterschieden werden:

1. das Vertragsrecht (Zivilrecht);
2. das Sozialversicherungsrecht;
3. das Steuerrecht.

Die Grenze zwischen „unselbstständig“ und „selbstständig“ Erwerbstätigen verläuft in diesen drei Rechtsgebieten nicht genau gleich. Beispiel: Eine im Auftragsverhältnis, also zivilrechtlich keineswegs als unselbstständige Arbeitnehmerin beschäftigte Person kann durchaus bei den Sozialversicherungen (AHV usw.) und bei der Steuerbehörde als „unselbstständigerwerbend“ eingestuft sein. Es geht in den drei Rechtsgebieten jeweils um folgende Fragen:

- vertragsrechtlich (zivilrechtlich): Arbeitsvertrag ja oder nein? Und, wenn nein: Auftrag, Werkvertrag, anderer Dienstleistungsvertrag?
- sozialversicherungsrechtlich: Selbstständig oder unselbstständig?
- steuerrechtlich: selbstständig (ohne Lohnausweis, mit der Möglichkeit, den gesamten nachgewiesenen Geschäftsaufwand abzuziehen) oder unselbstständig (mit Lohnausweis, mit teilweise pauschalierten Abzügen)? Zudem betreffend Mehrwertsteuer (MWSt): MWSt-Pflicht ja oder nein?

Bei der **vertragsrechtlichen Unterscheidung** ist massgebend: Ein Arbeitsvertrag (gesetzlich geregelt in Art. 319 bis 343 OR) liegt vor, wenn die/der ArbeitnehmerIn eine Arbeitsleistung für eine definierte Dauer (befristet oder unbefristet) gegen Lohn erbringt und in einem Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht, also:

- in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert ist;
- der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers untersteht.

Diese beiden Punkte sind entscheidend für die Abgrenzung des Arbeitsvertrags von anderen Vertragsarten, welche ebenfalls die Erbringung einer Arbeitsleistung zum Gegenstand haben:

- beim einfachen Auftrag (gleichbedeutend: Mandat; gesetzlich geregelt in Art. 394 bis 406 OR) fehlt dieses Abhängigkeitsverhältnis – beispielsweise ordnen sich die freiberuflichen ÄrztInnen mit eigener Praxis nicht in eine fremde Arbeitsorganisation ein und haben ihre Tätigkeit nach den anerkannten Berufsregeln, nicht primär nach den Weisungen der PatientInnen zu erfüllen.
- beim Werkvertrag (gesetzlich geregelt in Art. 363 bis 379 OR) schuldet der Werkunternehmer einen Erfolg (z.B. verpflichtet sich ein/e freiberuflich tätige Grafiker/in mit eigener Infrastruktur wie Geschäftsräume, PC usw. der/dem BestellerIn eine einwandfrei gelayoutete Druckvorlage zu liefern), und nicht bloss das Zurverfügungstellen der Arbeitskraft in der festgelegten Arbeitszeit.

Jedes Vertragsverhältnis wird einzeln angeschaut. Dies kann bedeuten, dass die gleiche Person zivilrechtlich sowohl im Mandatsverhältnis tätig ist (auf eigenen Namen, in einer Bürogemeinschaft usw.) als auch im Arbeitsverhältnis (z.B. als Lehrkraft für Kurse in den Räumlichkeiten eines Trägers für Erwachsenenbildung).

Wichtig zu wissen ist ausserdem: Die Benennung des Vertragsverhältnisses durch die Parteien ist nicht ausschlaggebend. Denn es kommt bei der rechtlichen Qualifikation eines Vertrags immer auf die tatsächlichen Verhältnisse und den „wirklichen Willen“, nicht auf die verwendete Bezeichnung an (Art. 18 OR). Ob ein Dienstleistungsverhältnis als Arbeitsvertrag gilt oder nicht, hängt also davon ab, ob die Parteien unter den konkreten Umständen des Einzelfalls eine Vereinbarung mit den Merkmalen des Arbeitsvertrags abschliessen und erfüllen wollten oder nicht. Fazit: Selbst wenn im schriftlichen Vertrag steht, es handle sich um einen einfachen Auftrag (Mandat) nach Art. 394 ff. OR oder einen Werkvertrag nach Art. 363 ff. OR, kann es sich immer noch um einen Arbeitsvertrag handeln – mit allen Konsequenzen bezüglich der zwingenden arbeitsvertraglichen Inhalte wie bezahlte Ferien, Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall usw. sowie Kündigungsschutz.

2. Wesentliche Unterschiede zwischen Arbeitsvertrag und anderen Vertragsarten

	<i>Arbeitsvertrag nach Art. 319 ff. OR</i>	<i>andere Vertragsart (Auftrag = Mandat nach Art. 394 ff. OR)</i>
korrekte Bezeichnungen	ArbeitgeberIn, Arbeitnehmer/in die/der ArbeitnehmerIn ist immer eine natürliche Person	AuftraggeberIn=MandantIn Beauftragte/r=MandatarIn beide Parteien können auch juristische Personen sein
kollektives Arbeitsrecht	das kollektive Arbeitsrecht gibt die Möglichkeit, in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zwingende Normen für eine Mehrzahl von Arbeitnehmenden innerhalb einer Branche oder einer Firma aufzustellen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen, z.B. Mindestlöhne, verbesserte Lohnfortzahlung, verbesserter Kündigungsschutz	Auftragsverhältnisse können nicht kollektiv geregelt werden (das Bundesgericht hat jedoch in den Jahren 1993 und 1994 die Gültigkeit des GAV für freie BerufsjournalistInnen, die im Mandatsverhältnis beschäftigt werden, bejaht; allerdings wurde dieser in der Deutschschweiz und im Tessin gültige GAV inzwischen von der am GAV beteiligten Verlegerschaft gekündigt)
Art der Entschädigung	der Arbeitgeber bezahlt Lohn (dies ist ein zwingendes Merkmal des Arbeitsvertrags)	Die / Der AuftraggeberIn = MandantIn bezahlt beim entgeltlichen Auftrag ein Honorar . Beim Mandat ist von Gesetzes wegen kein Honorar geschuldet (anders als beim Arbeitsvertrag), denn die Unentgeltlichkeit wird vermutet, das Ho-

		norar ist demzufolge immer zu vereinbaren
Ferien/Feiertage	Anspruch auf bezahlte Ferien gemäss Art. 329a bis 329d OR: 5 Wochen bis Vollendung des 20. Altersjahrs, 4 Wochen danach (bei Beschäftigung im Stundenlohn muss der Ferienzuschlag von 10,64% bzw. 8,33% auf jeder Lohnabrechnung separat ausgewiesen sein); gesetzliche Feiertage sind bei Beschäftigung im Monatslohn bezahlt, bei Beschäftigung im Stundenlohn besteht jedoch von Gesetzes wegen eine Lohnzahlungspflicht einzig für den Bundesfeiertag (1. August), oft wird indessen ein Feiertagszuschlag von 2,5 bis 3% bezahlt, um die im Stundenlohn Beschäftigten möglichst gleich zu behandeln wie die Arbeitnehmenden mit Monatslohn	kein Anspruch auf bezahlte Ferien und bezahlte Feiertage
Fortzahlung (Krankheit/Unfall/Militärdienst/Schwangerschaft/Mutterschaft)	Der Arbeitgeber hat von Gesetzes wegen (Art. 324a und 324b OR) den Lohn für eine beschränkte Dauer fortzuzahlen; es gilt die Berner, Basler oder Zürcher Skala; allerdings beginnt die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst usw. erst nach drei Monaten und beläuft sich im ersten Anstellungsjahr auf bloss drei Wochen, danach steigt die Dauer der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht gestützt auf die anwendbare Skala; viele Arbeitgeber haben eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung, die in der Regel ein Taggeld in Höhe von 80% für eine Dauer von maximal zwei Jahren, abzüglich die vereinbarte Wartefrist, bezahlt	Den Auftraggeber trifft keine Honorarfortzahlungspflicht bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst usw., d.h. die/der Beauftragte muss sich, soweit möglich, auf eigene Kosten gegen diese Risiken versichern
Absenzen	Grundsätzlich besteht bei unverschuldeten Absenzen aus weiteren Gründen (z.B. Arztbesuch, Krankheit von eigenen Kindern, solange keine Ersatzbetreuung organisiert ist) ebenfalls ein Lohnfortzahlungsanspruch für eine beschränkte	Kein Anspruch auf Bezahlung des Honorars bei Absenzen

	Dauer; in einem GAV oder in einem Personalreglement können diese Ansprüche näher umschrieben sein	
c	Die Kündigungsfrist für einen Arbeitsvertrag beträgt nach Ablauf der Probezeit (maximal 3 Monate) mindestens 1 Monat; wenn nichts anderes schriftlich vereinbart oder in einem GAV geregelt ist, beträgt die Kündigungsfrist im ersten Anstellungsjahr 1 Monat, ab dem zweiten bis und mit dem neunten Anstellungsjahr 2 Monate, danach 3 Monate. Wenn nichts anderes vereinbart ist, gilt die Kündigung auf ein Monatsende	Das Auftragsverhältnis ist grundsätzlich jederzeit widerruflich (Art. 404 OR), es müssen also keine Fristen oder Termine eingehalten werden; bei Widerruf zur Unzeit hat allerdings die kündigende Partei Schadenersatz zu leisten (im Vertrag kann dieser Schaden pauschalisiert werden, z.B. „drei durchschnittliche Monatshonorare“, so dass wie bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses der Vertrag für die definierte Dauer weiter zu erfüllen ist und insbesondere das vereinbarte Honorar weiter zu zahlen ist)
Kündigungsschutz	<p>Im Arbeitsverhältnis gibt es einen zeitlichen und einen sachlichen Kündigungsschutz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zeitlich: z.B. ist eine während unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit, Unfall sowie während Schwangerschaft/Mutterschaft und während Militärdienst usw. ausgesprochene Kündigung für die Dauer der gesetzlichen Sperrfristen nichtig (Art. 336c OR) • sachlich: eine missbräuchliche Kündigung ist zwar gültig, löst aber den Anspruch auf eine Entschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen (einschliesslich Anteil 13. ML) aus 	Weil der Auftrag jederzeit widerruflich ist, gibt es keinen „Kündigungsschutz“, auch nicht bei Krankheit/Unfall/Schwangerschaft/Mutterschaft usw. oder bei missbräuchlichem Widerruf (aber wie gesagt: Schadenersatz bei Widerruf „zur Unzeit“)
Todesfall	Der Arbeitgeber muss den Hinterbliebenen den Lohn für mindestens einen Monat, nach Ablauf von fünf Jahren Anstellungsdauer von zwei Monaten, gerechnet ab dem Todestag, bezahlen (Art. 338 OR)	Kein Anspruch der Hinterbliebenen auf Honorarzahung über den Todestag hinaus
Befristung	Ein Arbeitsverhältnis kann als befristetes eingegangen werden; in diesem Fall ist es unkündbar (es sei denn, eine Kündigung unter Einhaltung einer vertraglich definierten, mindestens einen Monat	Befristung kann vereinbart werden; dies ändert aber nichts an der jederzeitigen Widerruflichkeit; „Ketten-Auftragsverhältnisse“ sind rechtlich möglich, da an die Dauer des Auftragsverhältnisses keine

	dauernden Frist, sei vereinbart worden); bei sogenannten Ketten-Verträgen (ohne längeren Unterbruch aneinandergereihte, befristete Arbeitsverträge) sagt die Rechtsprechung, dass die gesamte Dauer zusammenzuzählen und das Arbeitsverhältnis etwa bei den Kündigungsfristen und bei der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht wie ein unbefristetes zu behandeln ist	zwingenden gesetzlichen Ansprüche geknüpft sind
Risikotragung bei Arbeitsmangel	Wenn die/der Arbeitgebende keine Arbeit hat, bleibt er grundsätzlich zur Lohnzahlung verpflichtet, weil er das Unternehmerrisiko nicht auf die Arbeitnehmenden abwälzen darf und sich im sogenannten Annahmeverzug befindet (die/der Arbeitnehmer/in hat die Arbeitskraft angeboten, der Arbeitgebende nimmt dieses Angebot nicht an); allerdings ist das für viele Arbeitnehmende, die aus existenziellen Gründen gezwungen sind, Verträge mit „Arbeit auf Abruf“ einzugehen, weitgehend schöne Theorie	Wenn die/der Auftraggebende keine Arbeit zuweist, trägt in der Regel die/der Beauftragte das Risiko, z.B. entfällt der Anspruch einer im Auftragsverhältnis tätigen Lehrperson auf Bezahlung des Honorars für Lektionen, die vom Veranstalter kurzfristig abgesagt werden, weil die betreffende Aus-/Weiterbildung in Folge ungenügender Anzahl Kursteilnehmender nicht durchgeführt wird
Weiterbildung	Es gibt zwar keine gesetzlichen Ansprüche auf bezahlten Bildungsurlaub und Bezahlung von Kurskosten; solche Rechte können aber in einem GAV oder in einem Personalreglement geregelt sein	Keine Anwendung der in einem GAV oder in einem Personalreglement geregelten Ansprüche auf bezahlten Bildungsurlaub und Bezahlung von Kurskosten für Auftragsverhältnisse
Spesen	Notwendige Auslagen sind von Gesetzes wegen separat zu bezahlen, wobei pauschalisierte Spesenansätze möglich sind, solange sie die durchschnittlichen Auslagen effektiv decken	Im Mandatsverhältnis sollte der Auslagenersatz immer separat vereinbart werden, da ohne solche Regelung meist davon auszugehen ist, dass die Spesen im vereinbarten Honorar enthalten sind
Arbeitszeugnis	Es besteht ein gesetzlicher Anspruch auf „jederzeitige“ Ausstellung eines schriftlichen Arbeitszeugnisses (während der Dauer des Arbeitsverhältnisses: eines Zwischenzeugnisses); Wahlweise kann auch bloss eine Arbeitsbestätigung oder beides (erstens Zeugnis samt Qualifikation der Leistungen und des Verhaltens und zweitens bloss Bestätigung verlangt	Die/Der Beauftragte kann eine schriftliche Bestätigung über ihre/seine Tätigkeit (mit oder ohne Qualifikationen der Leistungen und des Verhaltens) verlangen, ein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch auf die Ausstellung eines solchen „Zeugnisses“ besteht aber nicht

werden)	
---------	--

3. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Hier kommt es neben den oben (bei der zivilrechtlichen Unterscheidung zwischen Arbeitsvertrag und anderen Vertragsarten) genannten Kriterien zum Abhängigkeitsverhältnis darauf an, ob die betreffende Person ein Unternehmerrisiko trägt. Konkret: Beauftragte, die kein Unternehmerrisiko tragen, gelten nach dem AHVG samt Verordnungen als Unselbstständigerwerbende (USE). Wenn die/der Beauftragte nur einen einzigen oder ganz wenige Kunden (Auftraggebende) hat, ist sozialversicherungsrechtlich meistens der USE-Status gegeben. Weiter wird berücksichtigt, ob die/der Beauftragte eigene Arbeitsräume (z.B. Büro) und eine eigene Infrastruktur hat (Arbeitsgeräte, Geschäftsfahrzeug usw.) hat. Fehlen diese, so gilt die beschäftigte Person regelmässig als USE.

Bei USE-Status, also wenn keine Verfügung der AHV-Ausgleichskasse vorliegt, wonach die betreffende Person als Selbstständigerwerbender (SE) anerkannt ist, müssen die AuftraggeberInnen wie für die im Arbeitsvertragsverhältnis stehenden Beschäftigten die Beiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen (AHV/IV/EO/AIV und UV, ev. auch BV) abrechnen, also die Arbeitnehmerbeiträge abziehen und zusammen mit den Arbeitgeberbeiträgen an die zuständigen Stellen überweisen. Besteht eine AHV-Pflicht, so ist auch die UVG-Pflicht zu bejahen (das UVG schreibt allerdings vor, dass die Nichtberufsunfallversicherung erst ab durchschnittlich 8 Wochenstunden Tätigkeit besteht). Hingegen ist die Krankentaggeldversicherung (KTG) sowohl für „gewöhnliche“ Arbeitnehmende wie für USE-FreelancerInnen nicht zwingend (es gibt kein gesetzliches Obligatorium). Macht die/der AuftraggeberIn freilich auf der Honorarabrechnung einen Abzug für die KTG-Prämie, ist die betreffende Person als KTG-versichert zu betrachten, denn sie hat auch einen Teil der Prämie bezahlt.

Wesentliche Punkte bei weiteren Sozialversicherungen:

BVG: Für USE-FreelancerInnen gelten in der beruflichen Vorsorge (Pensionskasse) bezüglich der Versicherungspflicht die gesetzlichen Vorschriften bzw. die reglementarischen Definitionen im jeweiligen Pensionskassen-Reglement. Das heisst, die/der Auftraggebende muss die Prämien abrechnen, sobald im Einzelfall das für die Versicherungspflicht geltende Mindesteinkommen überschritten ist. Dagegen müssen sich die SE-FreelancerInnen gegen die Risiken von Tod, Invalidität und Alter selber versichern, sonst gehen sie bei Eintritt eines BVG-versicherten Risikos leer aus.

Mutterschaftsversicherung: Sowohl USE- wie SE-FreelancerInnen erhalten bei Mutterschaft während 14 Wochen nach der Geburt des Kindes ein Taggeld gemäss EOG, denn in der Mutterschaftsversicherung wird bloss vorausgesetzt, dass während der neun Monate vor der Niederkunft die Versicherteneigenschaft in der AHV erfüllt war und in dieser Zeit während mindestens fünf Monaten eine AHV-pflichtige Beschäftigung ausgeübt wurde (egal ob als USE, SE oder als Mitarbeitende im Betrieb des Ehemanns mit Barlohn).

Arbeitslosenversicherung: Sofern die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (insbesondere die Vermittlungsfähigkeit, die umstritten sein oder fehlen kann), können Beauftragte mit USE-Status bei Wegfallen von Aufträgen Arbeitslosenentschädigung beziehen. Hier stellen sich unter Umständen schwierige Rechtsfragen, die den Beizug einer auf Sozialversicherungsrecht spezialisierten Fachperson erfordern. Übrigens: Zwischenverdienstformulare der Arbeitslosenkasse müssen auf Verlangen auch bei FreelancerInnen ausgefüllt werden.

Familienzulagen: FreelancerInnen mit USE-Status haben Anspruch auf die Kinderzulagen (bzw. Ausbildungszulagen für Kinder ab 16 Altersjahren, die sich in Ausbildung befinden) nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG; in Kraft ab 1.1.2009) bzw. nach dem jeweils anwendbaren kantonalen Familienzulagengesetz. In gewissen Kantonen, aber noch lange nicht in allen, erhalten auch FreelancerInnen mit SE-Status Kinder- und Ausbildungszulagen. Zudem werden in einzelnen Kantonen auch noch Geburts- und Adoptionszulage ausgerichtet. Einzelheiten können bei

der Familienausgleichskasse des Wohnsitzkantons bzw. des Sitzes des Arbeit-/Auftraggebers in Erfahrung gebracht werden.

4. Kleiner Exkurs: Steuerfragen

USE-FreelancerInnen erhalten in der Regel einen Lohnausweis, der zusammen mit der Steuererklärung einzureichen ist. Sie können aber trotzdem – wie die SE-FreelancerInnen – als selbstständig im steuerrechtlichen Sinn gelten und eine Gewinn- und Verlustrechnung einreichen, in welcher der gesamte geschäftsmässige Aufwand als Abzüge von den Einkünften geltend gemacht wird. Im Einzelfall empfiehlt es sich, eine auf Steuerrecht spezialisierte Fachperson beizuziehen.

Vor der Aufnahme einer SE-FreelancerInnen-Tätigkeit ist ein Businessplan zu erstellen, damit geklärt werden kann, ob eine Mehrwertsteuerpflicht besteht und, wenn ja, welche Abrechnungsart zu wählen ist (pauschal oder mit Vorsteuerabzug). Wer dies unterlässt und später rückwirkend einer MWSt-Pflicht unterstellt wird, geht das Risiko ein, die gesetzliche Mehrwertsteuer auf den gestellten Rechnungen nicht mehr auf die/den AuftraggeberIn abwälzen zu können. Hier empfiehlt sich in jedem Fall der Beizug einer Fachperson.

5. Tipps für die Vertragsverhandlungen

Vor dem Eingehen eines Freelance-Verhältnisses sind die Chancen und Risiken sorgfältig abzuwägen. Wer auf ein regelmässiges Einkommen angewiesen ist (z.B. wegen Unterstützungspflichten gegenüber Kindern), kann es sich unter Umständen gar nicht leisten, „freischaffend“ tätig zu sein statt in einem Arbeitsverhältnis.

Die Honorierung der FreelancerInnen muss den Risiken und den Mängeln im obligatorischen sozialen Sicherheitsnetz Rechnung tragen. Konkret: Das Honorar muss gegenüber dem Lohn der „Festangestellten“ zur Deckung der Kosten für eine gleichwertige Absicherung angemessen erhöht sein. Grob gesagt, kann man folgende Aussagen machen, die aber im Einzelfall zu überprüfen und zu korrigieren sind:

- FreelancerInnen **mit USE-Status** müssen, damit sie im Ergebnis annäherungsweise gleich viel verdienen wie angestellte Mitarbeitende, ihr Honorar mindestens 25% höher ansetzen können als der Bruttolohn für die gleiche Tätigkeit mit Arbeitsvertrag (sofern eine KTG-Versicherung und eine Pensionskassenpflicht besteht: angemessene Reduktion dieses „Zuschlags“ auf mindestens 15%); damit
- FreelancerInnen **mit SE-Status** müssen, damit ihr Einkommen demjenigen des angestellten Mitarbeitenden entspricht, den Honoraransatz mindestens 50% höher ansetzen können als der Bruttolohn für die gleiche Tätigkeit mit Arbeitsvertrag.

So wird den Umständen, dass die Auftraggebenden keine Leistungen für Ferien/Feiertage, Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall usw. erbringen müssen und kein Kündigungsschutz besteht, einigermaßen Rechnung getragen; bei den FreelancerInnen mit SE-Status ist der „Zuschlag“ höher, weil zusätzlich die Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen sowie die Versicherung für Arbeitslosigkeit sowie die Pensionskasse fehlen.

Eine allfällige MWSt ist dabei noch nicht berücksichtigt.

Muss die/der FreelancerIn eine eigene Infrastruktur betreiben, sollte sie/er zusätzlich darauf bestehen, dass alle Kosten für die Geschäftsräume, Infrastruktur usw. vertraglich berücksichtigt werden:

- entweder sind sie separat zu entschädigen gemäss den effektiv anfallenden Kosten
- oder sie sind in den zu vereinbarenden Honoraransatz einzuschliessen (Ansätze pro Monat/Tag/Stunde oder zu erbringende Einzelleistung, z.B. „Lektion“ bei Erteilung von Unterricht oder „Zeile à xxx Anschläge“ bei Übersetzungen).

Abkürzungen und Links

- AHV Alters- und Hinterlassenenversicherung, geregelt im AHVG, SR-Nummer 831.10
- AIV Arbeitslosenversicherung, geregelt im Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG), SR-Nummer 837.0
- BVG Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, SR-Nummer 831.40
- EO Erwerbsersatzordnung, geregelt im Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, SR-Nummer 834.1
- FamZG Bundesgesetz über Familienzulagen, SR-Nummer 832.6 (zudem kantonale FamZ-Gesetze)
- GAV Gesamtarbeitsvertrag
- IV Invalidenversicherung, geregelt im Bundesgesetz über die Invalidenversicherung, SR-Nummer 831.20
- KTG Krankentaggeld
- MWSt Mehrwertsteuer, geregelt im Bundesgesetz über die Mehrwertsteuer (MWSTG), SR-Nummer 641.20 (siehe: www.estv.admin.ch)
- OR Obligationenrecht, SR-Nummer 220
- SE Selbstständigerwerbende/r
- SR Systematische Sammlung des Bundesrechts <http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html>
- USE Unselbstständigerwerbende/r
- UV Unfallversicherung, geregelt im Bundesgesetz über die Unfallversicherung, SR-Nummer 832.20

vpod-ngo, Neuengasse 8, 3011 Bern, www.vpod-ngo.ch

Vertrags-Muster

Handelt es sich um echte „FreelancerInnen“, die **nicht in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingliedert und nicht weisungsgebunden sind, die also unter Tragung des UnternehmerInnenrisikos selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten**, so wird nicht ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, **sondern es kommt Auftragsrecht zur Anwendung**. Für diese Fälle – aber nur für diese! – kann sich die Vertragsgestaltung an das Vertragsmuster anlehnen, das heruntergeladen werden kann unter: <http://www.vpod-ngo.ch/Themen.html>. Wichtig: das Vertragsmuster darf nicht tel quel verwendet werden, sondern muss auf Grund der besonderen Bedürfnisse angepasst werden (z.B. ist die Klausel betreffend „Immaterialgüterrechte“ an den Einzelfall anzupassen).