

Studieren Arbeiten Sozialversicherung





**GEKÄMPFT.
ERREICHT!**

Wir kämpfen für deine Rechte
und setzen uns für deine Anliegen ein.

GESCHAFFT!

Erfolge aus der Beratung
oeh.ac.at/geschafft

Nutze die Beratung der ÖH Bundesvertretung und
der lokalen Vertretungen
oeh.ac.at/beratung & oeh.ac.at/vorort

Politik, die wirkt. **Service**, das hilft.

STUDIERN ARBEITEN SOZIALVERSICHERUNG

Stand Februar 2022

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort

6

1. Beschäftigungsformen

1.1. Unselbstständige Beschäftigung – Echter Dienstvertrag	8
1.2. Freier Dienstvertrag	16
1.3. Selbstständige Beschäftigung – Werkvertrag.....	16
1.4. Praktika und Ferialjobs.....	21

2. Studienbeitrag und Erwerbstätigkeit

2.1. Gleichgestellte Studierende	24
2.2. Studierende aus Drittstaaten	25
2.3. Erlassgründe für Studierende	25
2.4. Befreiung für erwerbstätige Studierende	26

3. Verdienstfreigrenzen

3.1. Verdienstfreigrenzen beim Bezug von Studienbeihilfe.....	28
3.2. Verdienstfreigrenzen beim Bezug von Familienbeihilfe	29

4. Sozialversicherung

4.1. Pflichtversicherung	32
4.2. Krankenversicherung	35
4.3. Unfallversicherung.....	40
4.4. Arbeitslosenversicherung	41
4.5. Notstandshilfe	43
4.6. Bedarfsorientierte Mindestsicherung - Sozialhilfe	44

5. Steuern

5.1. Steuerpflicht in Österreich	46
5.2. Lohnsteuer.....	52
5.3. Einkommenssteuer.....	53
5.4. Veranlagung beim Finanzamt.....	56

6. Stipendien und Förderungen

6.1. Selbsterhalter_innenstipendium	58
6.2. Studienabschlussstipendium	61
6.3. Bildungskarenz und Bildungsteilzeit	64

7. Belästigung und Mobbing

7.1. Sexuelle Belästigung	66
7.2. Was tun bei sexueller Belästigung?	67
7.3. Unterstützung von Betroffenen	67
7.4. Gleichbehandlungsgesetz und rechtliche Konsequenzen	67
7.5. Mobbing	68
7.6. Fälle aus der Praxis	69
7.7. Was tun bei Mobbing?	70

8. Sozialzahlen

8.1. Studienbeihilfe	72
8.2. Familienbeihilfe	73
8.3. Sozialversicherung	73
8.4. Ausgleichszulage bei der Waisenpension	74
8.5. Geringfügigkeitsgrenzen	74
8.6. Steuergrenzen	74
8.7. Kinderbetreuungsgeld	75

Liebe Studentin, lieber Student!

Wohnkosten, Tickets für öffentliche Verkehrsmittel, Materialien fürs Studium und Studiengebühren belasten die Geldbörsen der Studierenden sehr.

In dieser Broschüre wollen wir dich über die staatlichen Förderungen, sonstige finanzielle Unterstützungen und rechtliche Möglichkeiten informieren, die es für Studierende in Österreich gibt. So kannst du dir einen Überblick über die gebotenen Möglichkeiten verschaffen. Die Österreichische Hochschüler_innenschaft (ÖH) möchte damit gewährleisten, dass diese Förderungen bestmöglich genützt werden.

Eine große Belastung für viele Studierende ist die Vereinbarkeit von Studium und Arbeit. Zuletzt lag die Erwerbstätigkeitsquote von Studierenden während des Semesters bei über 60%. Das ist problematisch, denn vor allem die Erwerbstätigkeit neben der (Berufs-)Ausbildung führt oft zu Zeitverzögerungen im Studium und dadurch zum Verlust der wichtigen Beihilfen.

Detaillierte Auskünfte geben die Broschüren der ÖH, die du online unter oeh.ac.at/catalog downloaden oder kostenfrei nach Hause bestellen kannst. Auf www.oeh.ac.at/soziales findest du die Beratungszeiten des Referats für Sozialpolitik (ÖH-Sozialreferat). Wenn du spezielle Fragen oder Anregungen hast, schreibe uns gerne eine E-Mail an sozial@oeh.ac.at.

Viel Erfolg und Freude beim Studieren!

*Dein Team des
ÖH-Sozialreferats*



V.L.n.r.: Keya, Sara, Naima

Hallo,

der Studien-Alltag kann manchmal ganz schön chaotisch sein und jedes Semester bringt neue Herausforderungen: ein neuer Studienplan, die Suche nach Unterstützungen und Beihilfen oder der Durchblick bei deinen Rechten und Pflichten als Student_in gegenüber deiner Hochschule.

Wir, die Österreichische Hochschüler_innenschaft (ÖH), helfen, wenn es Probleme gibt. Wir beraten, begleiten und unterstützen, überall, wo es möglich und notwendig ist – via Videocall, Telefon, E-Mail oder persönlich. Das bedeutet auch, dass wir Studierende über ihre Rechte informieren: An der Hochschule und im Alltag - in der Beratung, über unsere Beratungsbroschüren, aber auch über unser Magazin, das Progress, unseren regelmäßigen Newsletter und natürlich auf Social Media.

Diese Services sind ein großer und wichtiger Teil unserer Arbeit als Studierendenvertretung. Doch dazu kommt noch ein weiterer Aspekt: Wenn wir die Probleme lösen wollen, müssen wir uns politisch dafür einsetzen. Wir verhandeln als ÖH-Bundesvertretung mit politischen Entscheidungsträger_innen, um deine Studienbedingungen zu verbessern. Um weitreichende Veränderungen voranzubringen, brauchen wir eine starke ÖH, die nicht davor zurückschreckt, unsere Forderungen als Studierende klar anzusprechen und Probleme offen zu thematisieren. Ganz nach unserem Motto:

Politik, die wirkt. **Service**, das hilft.

Die ÖH Bundesvertretung hat sich zum Ziel gemacht, noch kritischer, lauter und vor allem sichtbarer zu werden. Diese Broschüre ist ein Schritt in diese Richtung. Viel Spaß damit!

Sara Velic, Keya Baier, Naima Gobara

1. BESCHÄFTIGUNGS- FORMEN

1.1. Unselbstständige Beschäftigung - Echter Dienstvertrag

1.1.1. ALLGEMEINES

Ein echter Dienstvertrag (= Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn du freiwillig für eine_n andere_n in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit Arbeit verrichtest. Persönliche Abhängigkeit bedeutet u.a. Weisungsgebundenheit, persönliche Arbeitspflicht, Einordnung in die betriebliche Organisationsstruktur und Unterwerfung unter die Ordnungsvorschriften des Betriebes. Wirtschaftliche Abhängigkeit liegt vor, wenn die Arbeitsmittel von dem_der Arbeitgeber_in zur Verfügung gestellt werden.

Hinweis:

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden. Wesentlich ist, wie das Arbeitsverhältnis tatsächlich ausgestaltet ist (d.h. ob du an fixe Arbeitszeiten und Weisungen gebunden bist etc.). Auf die Bezeichnung des Vertrages kommt es nicht an (z.B. Bezeichnung als „freier Dienstvertrag“, obwohl in Wahrheit ein echter Dienstvertrag vorliegt). Dies kann der Fall sein, wenn sich der_die Arbeitgeber_in dadurch (finanzielle) Vorteile erhofft.

1.1.2. ARBEITSRECHTLICHER SCHUTZ

Erfüllt dein Arbeitsverhältnis die Kriterien des echten Dienstvertrages, genießt du einen umfassenden arbeitsrechtlichen Schutz. Dieser setzt Mindestnormen zu Gunsten des_der Arbeitnehmer_in fest, die durch Vereinbarung mit dem_der Arbeitgeber_in nur verbessert werden dürfen.

Als Arbeitnehmer_in hast du Anspruch auf bezahlten Urlaub (in den meisten Kollektivverträgen sind Urlaubs- und Weihnachtsgeld festgelegt), auf Pflegefreistellung und auf Krankenstand. Wenn du gekündigt wirst, hast du Anspruch auf Abfertigung und im Falle von Arbeitslosigkeit auf Arbeitslosengeld.

Achtung:

Auch die meisten Ferialjobs sind sehr wohl unselbstständige Tätigkeiten. Somit hast du auch dieselben Ansprüche wie bei einem Arbeitsvertrag.

Arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen finden sich in Gesetzen und im jeweiligen Kollektivvertrag, der ein Mindestgehalt festlegt. Der Kollektivvertrag wird für jede Branche zwischen Gewerkschaft und Wirtschaftskammer ausverhandelt. Mehr über deinen Kollektivvertrag erfährst du bei der Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer. Wichtige Kontakte zu Beratungsstellen findest du unter: www.oeh.ac.at/studikompass.

Hinweis:

Wird in deinem Dienstverhältnis gegen ein arbeitsrechtliches Gesetz oder gegen den für dich geltenden Kollektivvertrag verstoßen, kannst du beim Arbeitsgericht klagen. In den Bundesländern agiert das zuständige Landesgericht als Arbeitsgericht, in Wien existiert ein eigenes Arbeits- und Sozialgericht. Das Verfahren beim Arbeitsgericht ist relativ schnell und unkompliziert. Wenn du eine Klage beim Arbeitsgericht erwägst, wende dich an die Arbeiterkammer. Wichtige Kontakte zu Beratungsstellen findest du unter: www.oeh.ac.at/studikompass.

1.1.3. ABSCHLUSS EINES ARBEITSVERTRAGES

Der Arbeitsvertrag kommt durch die übereinstimmenden Willenserklärungen von Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in zu Stande, eine bestimmte Form ist nicht nötig.

Hinweis:

Da es nach Abschluss eines Arbeitsvertrags zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in kommen kann, solltest du auf alle Fälle einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen. Ein Rechtsanspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag besteht allerdings nicht. Sehr wohl aber ist dein_e Arbeitgeber_in verpflichtet, dir einen schriftlichen Dienstzettel auszustellen.

Ein Dienstzettel muss zumindest folgende Punkte enthalten:

- » Name und Anschrift von Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in
- » Beginn des Arbeitsverhältnisses
- » Unbefristet oder befristet (wenn ja: wie lange)
- » Eventuelle Probezeit
- » Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin
- » Gewöhnlicher Dienort, gegebenenfalls auf wechselnde Dienorte Hinweisen
- » Allfällige Einstufung
- » Beschreibung der Tätigkeit
- » Anfangsgehalt (Grundgehalt, Sonderzahlungen)
- » Fälligkeit des Entgelts
- » Ausmaß des Erholungsurlaubs
- » Tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit sowie deren Verteilung
- » Anzuwendende Regelungen (Kollektivvertrag etc.) und Hinweis, wo diese im Betrieb zur Einsichtnahme aufliegen
- » Name und Anschrift der Mitarbeiter_innenvorsorgekasse

1.1.4. GEHALT

Als Arbeitnehmer_in erhältst du ein monatliches Bruttogehalt, das sich zumindest nach dem auf dich zutreffenden Kollektivvertrag richten muss. Maßgebend ist zumeist die Branche, in der du tätig bist (wenn du z.B. im Verkauf tätig bist, gilt für dich der Kollektivvertrag der Handelsangestellten). Falls deine Bezahlung unter dem Kollektivvertrag liegen sollte, kannst du die Differenz relativ unkompliziert via Arbeitsgericht einklagen. Ein Problem ist, dass es für manche neue Branchen noch keine Kollektivverträge gibt.

Dein_e Arbeitgeber_in muss dich bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) anmelden. Liegt dein Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze, bist du vollversichert (krank-, unfall-, pensions- und arbeitslosenversichert). Die Beiträge dafür werden zum Teil von deinem Gehalt abgezogen. Die aktuellen Werte findest du im ► Kapitel 8. „Sozialzahlen“.

Bist du nur geringfügig beschäftigt, muss dich dein_e Arbeitgeber_in auch bei der ÖGK anmelden. In diesem Fall bist du aber nur unfallversichert. Den Beitrag für die Unfallversicherung hat der_die Arbeitgeber_in zu leisten. Geringfügig Beschäftigte haben aber die Möglichkeit, sich in der Kranken- und Pensionsversicherung selbst zu versichern. Mehr Informationen zur Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte findest du in ► Kapitel 4.2.6. „Freiwillige Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte (echte und freie Dienstnehmer_innen)“. Die aktuellen Kosten für eine Selbstversicherung findest du im ► Kapitel 8. „Sozialzahlen“.

1.1.5. BEFRISTUNG UND KETTENARBEITSVERTRÄGE

Befristete Arbeitsverträge enden grundsätzlich mit Ablauf der festgelegten Frist. Nun kann es aber vorkommen, dass dein_e Arbeitgeber_in mehrere zeitlich aneinander gereihete befristete Arbeitsverhältnisse mit dir abschließt, um Kündigungsschutzvorschriften zu umgehen. Solche Kettenarbeitsverträge sind, wenn es keine sachliche Begründung dafür gibt, unzulässig und sind ab der 3. Befristung so wie unbefristete Arbeitsverträge zu behandeln.

1.1.6. ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDEN

Der Begriff der Arbeitszeit bezieht sich auf den Zeitraum zwischen Beginn und Ende der Arbeit, ohne Ruhepausen zu berücksichtigen. Die Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche (nach manchen Kollektivverträgen sogar weniger). Ausnahmen bestehen beispielsweise in den Bereichen der Arbeits- und Rufbereitschaft. Beachte die speziellen Kollektivvertrags-Vereinbarungen.

Überstunden musst du nur dann leisten, wenn du zu diesen auf Grund des Gesetzes, des Kollektivvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder des Arbeitsvertrags verpflichtet bist. Allerdings können nicht mehr als 10 Überstunden pro Woche vereinbart werden (in speziellen Fällen bis zu 20 Überstunden pro Woche). Zudem müssen diese entsprechend vergütet werden (Aufschlag von mindestens 50% zwingend vorgeschrieben!) oder du musst einen Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 erhalten.

Beachte, ob von deinem_deiner Arbeitgeber_in diese Bestimmungen tatsächlich eingehalten werden. Vor allem die Bezahlung des Überstundenzuschlags wird des Öfteren unterschlagen - sofern Überstunden überhaupt abgegolten werden.

Hinweis:

Falls du Unrichtigkeiten in der Verrechnung vermutest, führe am besten ein Protokoll über deine tägliche Arbeitszeit. Dieses kannst du nämlich im Falle eines arbeitsrechtlichen Verfahrens als Beweismittel verwenden.

1.1.7. TEILZEITARBEIT

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit unter der Normalarbeitszeit liegt. Dein_e Arbeitgeber_in kann dich zur Mehrarbeit heranziehen. Achte darauf, dass deine Mehr- und Überstunden richtig verrechnet werden. Diese sind in der Regel höher zu vergelten.

1.1.8. RUHEPAUSEN

Wenn du mehr als 6 Stunden arbeitest, muss dir eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zur Verfügung stehen. Diese muss dein_e Arbeitgeber_in nicht bezahlen. Zudem hast du nach Ende der Tagesarbeitszeit ein Recht auf in der Regel mindestens 11 Stunden ununterbrochener Ruhezeit.

1.1.9. FLEXIBLE ARBEITSZEIT

In den letzten Jahren geht der allgemeine Trend zunehmend in Richtung „flexible Arbeitszeit“. Was sich zuerst ganz gut anhört – du kannst dir selbstständig und „flexibel“ deine Arbeitszeit einteilen – läuft in der Praxis meist anders ab. Denn nicht für Arbeitnehmer_innen sind die Arbeitszeiten flexibel, sondern für die Arbeitgeber_innen, die Abrufbereitschaft erwarten.

Besonders im Rahmen der „prekären Beschäftigungsverhältnisse“, wie bei geringfügig Beschäftigten und bei freien Dienstnehmer_innen, besteht die Gefahr, auf Abruf bereit stehen zu müssen. Denn Arbeitnehmer_innen, die in einem solchen Beschäftigungsverhältnis stehen und daher im Betrieb nicht integriert sind, sollen zumeist dann da sein, wenn gerade viel Arbeit anfällt – und wann das gerade der Fall ist, steht nicht im Vorhinein fest.

Arbeitgeber_innen sehen diese Art der (einseitigen) Arbeitszeitgestaltung als bessere Anpassung an den Markt. Geld kann gespart, der Gewinn somit erhöht werden. Auf der anderen Seite stehen jedoch Arbeitnehmer_innen, die ihr Leben dem Arbeitsplatz anpassen müssen – anstatt umgekehrt.

Daher sind Gestaltungsmöglichkeiten durch Arbeitnehmer_innen gefordert: Sie müssen ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitszeit haben. Hier kommen u.a. Gleitzeitregelungen in Frage, bei denen Arbeitnehmer_innen ihre Arbeitszeit selbst festlegen können.

Darüber hinaus müssen Obergrenzen für die Arbeitszeit eingehalten werden. Das gilt vor allem für Nacht- und Wochenenddienste, die in gewissen Bereichen (z.B. Gesundheit) unvermeidbar sind.

Durch flexible Arbeitszeiten darf es nicht zu Einkommenseinbußen kommen. So dürfen nicht weniger Stunden bezahlt werden als es der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit entspricht. Arbeitsstunden, die außerhalb des normalen Rahmens liegen, müssen als Überstunden abgegolten werden.

1.1.10. ALL-IN-VERTRAG

Die sogenannten All-In-Verträge zeichnen sich dadurch aus, dass durch ein monatliches Entgelt sämtliche Mehrleistungen wie Mehr- und Überstunden abgegolten werden. Manchmal sind sogar sonstige Einkommensbestandteile, wie kollektivvertragliche Zulagen und Kollektivvertragssteigerungen im pauschalierten Gehalt enthalten.

Das widerspricht grundsätzlich nicht dem Gesetz. Allerdings muss die Anzahl der Überstunden bzw. der Betrag für Überstunden konkret genannt sein. Dienstnehmer_innen sollten darauf achten, dass bei einem All-In-Vertrag das kollektivvertragliche Einkommen durch eine pauschale Überstunden-Abgeltung nicht unterschritten wird.

1.1.11. PROBEZEIT

Während der Probezeit kann der Vertrag von jedem_jeder der Vertragspartner_innen jederzeit ohne Angabe von Gründen aufgelöst werden. Allerdings darf die Dauer der Probezeit in der Regel nicht mehr als 1 Monat betragen.

1.1.12. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

Leiharbeitsfirmen vermitteln Jobs in den verschiedensten Branchen, die Arbeitszeiten sind flexibel und der Dienort wechselt häufig. Welche Rechte und Pflichten du hast, wenn du in einer Leihfirma angestellt bist, regelt das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG). Das AÜG enthält zahlreiche Schutzbestimmungen zu Gunsten der Dienstnehmer_innen.

Die Leihfirma ist für die Sozialversicherung zuständig und muss ein angemessenes Entgelt leisten – auch dann, wenn sie kein Unternehmen findet, in dem der_die Arbeitnehmer_in tätig sein kann. Inzwischen gibt es auch einen Kollektivvertrag für Beschäftigte in Arbeitskräfteüberlassungsfirmen. Was das Verhältnis zwischen dem_der Dienstnehmer_in und dem Unternehmen, in dem er_sie kurzzeitig beschäftigt ist, betrifft, gilt: Obwohl zwischen beiden kein Vertragsverhältnis besteht, trägt das Unternehmen die typischen Arbeitgeber_innen-Pflichten und -Rechte.

Wenn gegen das AÜG verstoßen wird (Zulagen werden nicht bezahlt; Überstunden nicht abgegolten; wenn Leerzeiten entstehen, wird der Arbeitsvertrag gekündigt und wieder neu abgeschlossen, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt), wende dich an deine Gewerkschaft. Im Notfall kannst du beim Arbeits- und Sozialgericht klagen.

1.1.13. VERSETZBARKEIT

Die Möglichkeit deines_deiner Arbeitgebers_in, dich zu versetzen, muss im Arbeitsvertrag geregelt sein. Ist die Versetzung vertragsändernd, braucht es deine Zustimmung. Sollst du dauernd versetzt werden, muss der Betriebsrat_die Betriebsrätin deiner Firma verständigt werden. Bringt deine Versetzung eine Verschlechterung mit sich, so muss entweder der Betriebsrat_die Betriebsrätin oder das Arbeits- und Sozialgericht zustimmen.

1.1.14. KÜNDIGUNG UND ENTLASSUNG

Befristete Arbeitsverhältnisse sind nur dann kündbar, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde. Unbefristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich kündbar, allerdings gibt es Einschränkungen. So gibt es nach dem allgemeinen Kündigungsschutz für den_die Arbeitnehmer_in die Möglichkeit der Kündigungsanfechtung, wenn das Kündigungsmotiv verpönt (z.B. Arbeitnehmer_in wird gekündigt, weil er_sie von bestimmten Rechten Gebrauch

macht) oder sozial ungerechtfertigt ist. Über die Kündigungsanfechtung hat das Gericht zu entscheiden. Gibt es der Anfechtung statt, so ist die Kündigung unwirksam.

Zudem müssen bestimmte Kündigungsfristen und -termine eingehalten werden. Meist ist die Kündigung seitens des Arbeitgebers_der Arbeitgeberin nur vierteljährlich möglich, die Frist beträgt zwischen 6 Wochen und 5 Monaten. Der_die Arbeitnehmer_in kann – sofern nicht anders vereinbart – zu Ende jedes Kalendermonats kündigen.

Im Gegensatz zur Kündigung darf die Entlassung des Arbeitnehmers_der Arbeitnehmerin nur dann erfolgen, wenn dem_der Arbeitgeber_in die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist (z.B. bei Verstößen gegen die Arbeits- und Treuepflicht). Die Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung. Eine ungerechtfertigte Entlassung (also eine Entlassung ohne ausreichenden Entlassungsgrund) kann gerichtlich angefochten werden.

Im Arbeitsvertrag kann eine Konventionalstrafe vereinbart sein, die festlegt, dass du bei einer Entlassung aus wichtigem Grund eine Geldbuße leisten musst.

1.1.15. ABFERTIGUNG NEU

Die Abfertigung neu gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 abgeschlossen wurden. Arbeitgeber_innen müssen für alle Arbeitnehmer_innen, für die das neue Recht gilt, Abfertigungsbeiträge an eine Mitarbeiter_innenvorsorgekasse zahlen (1,53% des monatlichen Gehalts inkl. Sonderzahlungen).

Die Abfertigung kann entweder bar oder in Form einer Zusatzpension ausgezahlt werden oder weiterveranlagt werden.

Bei Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung, ungerechtfertigtem Austritt oder Kündigung durch den_die Arbeitgeber_in innerhalb der ersten 3 Jahre wird die Abfertigung allerdings nicht ausgezahlt. In diesen Fällen bleiben die bislang einbezahlten Beträge auf dem Abfertigungskonto des_der Arbeitnehmer_in, werden also mitgenommen („Rucksackprinzip“).

1.2. Freier Dienstvertrag

Ein freier Dienstvertrag liegt vor, wenn du auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gegen Entgelt zu bestimmten Dienstleistungen bei gewissen Arbeitgeber_innen verpflichtet bist, wobei du diese grundsätzlich persönlich erbringen musst und die wesentlichen Betriebsmittel von dem_der Arbeitgeber_in zur Verfügung gestellt werden.

Der freie Dienstvertrag unterscheidet sich vom echten Dienstvertrag dadurch, dass du als freie_r Dienstnehmer_in in dem Bereichen Arbeitszeit, Arbeitsweise und diszipliniäre Unterstellung an den_die Dienstgeber_in geringer gebunden bist.

So kannst du dich auch unter Umständen vertreten lassen. Im Gegensatz zum Werkvertrag schuldest du kein bestimmtes Werk, sondern ein Wirken und Bemühen. Ein freier Dienstvertrag bringt einige arbeitsrechtliche Nachteile mit sich, da viele Schutzgesetze nicht gelten. Auch hast du keinen Anspruch auf das in Kollektivverträgen festgelegte Mindestgehalt.

Achtung:

Es besteht die Gefahr, dass das Verhältnis zwischen Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in de facto wie ein echter Dienstvertrag ausgestaltet ist, aber als freier Dienstvertrag bezeichnet wird. Kläre deshalb zu Beginn die Art des Beschäftigungsverhältnisses. Das kannst du, indem du einen schriftlichen Arbeitsvertrag und/oder einen Dienstzettel verlangst.

Seit 1.1.2008 sind auch freie Dienstnehmer_innen sozialversicherungsrechtlich den Dienstnehmer_innen gleichgestellt. Damit ist eine von vielen Lücken der sozialen Absicherung freier Dienstnehmer_innen geschlossen.

1.3. Selbstständige Beschäftigung - Werkvertrag

1.3.1. ALLGEMEINES

Die selbstständige Beschäftigung zeichnet sich dadurch aus, dass du persönlich und wirtschaftlich unabhängig bist, und dass du ein bestimmtes Werk oder einen bestimmten Erfolg schuldest. Das Risiko dafür trägst du! Allerdings besteht die Möglichkeit, durch

Vereinbarung dieses Risiko zu schmälern, z.B. durch den Ausschluss der Gewährleistung, soweit zulässig.

Vereinbarungen über Gewährleistung und Garantie sind für den Werkvertrag typisch: Bei einem Dienstvertrag, in dem nicht der Erfolg, sondern ein Bemühen geschuldet ist, spielen solche Überlegungen keine Rolle. Auch die Vereinbarung eines Fixhonorars ist für den Werkvertrag typisch.

Achtung:

Mündlich abgeschlossene Werkverträge sind zwar genauso gültig wie schriftliche, allerdings kann es zu Meinungsverschiedenheiten bezüglich der einzelnen vereinbarten Punkte kommen. Schließe daher Werkverträge schriftlich ab!

Zudem besteht beim Werkvertrag – im Gegensatz zum Dienstvertrag – keine persönliche Abhängigkeit, keine Einbindung in den Betrieb und keine fixe Arbeitszeit.

Typisch für Werkverträge ist die Vereinbarung folgender Punkte: Regelungen über Gewährleistung und Garantie; konkrete Beschreibung des Werks; Festlegung eines Liefertermins; Festlegung eines Pönales (pauschalierter Schadenersatz z.B. für den Fall, dass das Werk nicht fristgerecht fertiggestellt wird); Regeln über Zahlungsverzug etc.

Hinweis:

Wesentlich ist nicht die Bezeichnung, sondern die tatsächliche Ausgestaltung des Vertrags!

1.3.2. UNTERSCHIEDUNG: WERK- ODER FREIER DIENSTVERTRAG?

Hinweis:

Beim Werkvertrag schuldest du ein Werk oder einen bestimmten Erfolg anstatt nur deine Arbeitskraft. Der Werkvertrag ist von der Dauer der Werkleistung unabhängig. Beim freien Dienstvertrag wird ein Vertrag auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Beim Werkvertrag erhältst du dein Honorar in der Regel für ein Werk und nicht für den Zeitaufwand. Beim freien Dienstvertrag hingegen erhältst du dein Entgelt für die Arbeitsdauer. Zudem kann die Leistung beim Werkvertrag auch durch Dritte erbracht

werden, während beim freien Dienstvertrag die Leistung im Großen und Ganzen persönlich erbracht werden sollte.

Dass die tatsächliche Ausgestaltung des Vertrags und nicht bloß die formelle Bezeichnung entscheidend ist, soll u.a. der Umgehung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vorbeugen.

Informiere dich daher über die Art des Vertrages, bevor du einen Vertrag unterschreibst! Manche Arbeitgeber_innen neigen nämlich dazu, das Beschäftigungsverhältnis statt als Dienstvertrag als Werkvertrag zu bezeichnen. Es kann auch vorkommen, dass dein_e Arbeitgeber_in auch dann auf einem Werkvertrag beharrt, wenn die Bewertung gezeigt hat, dass der tatsächlichen Ausgestaltung nach ein Dienstvertrag vorliegt. Wenn du dennoch nicht auf die dir zustehenden Zahlungen verzichten willst (z.B. 13. und 14. Gehalt), bleibt als letzter Ausweg eine Klage beim Arbeitsgericht.

1.3.3. HONORARNOTE (RECHNUNG)

Nachdem du die Leistung erbracht hast, die im Werkvertrag vereinbart war, legst du dem_der Auftraggeber_in eine Honorarnote, mit der du das vereinbarte Entgelt forderst. Dies kann entweder monatlich oder nach Erbringung der Leistung erfolgen.

Honorarnoten sollten folgende Punkte enthalten:

- » Datum der erbrachten Leistung
- » Art und Menge der erbrachten Leistung
- » Zeitraum, in dem die Leistung erbracht wurde
- » deinen Namen und deine Anschrift
- » den Namen und die Anschrift deines Vertragspartners_deiner Vertragspartnerin
- » Entgelt und Gesamtbetrag
- » Zahlungsort (dein Konto)
- » Zahlungsweise (bar oder Überweisung)
- » Zahlungsziel (bis wann gezahlt werden soll)
- » das Ausstellungsdatum
- » eventuell: Umsatzsteuer

Studienmöglichkeiten
recherchieren auf
studienplattform.at

Zu Schnupperterminen
anmelden auf
studierenprobieren.at

studienplattform.at
finde dein Studium!

**studieren
probieren**

*Matura -
und dann?*



*deine
maturant_innenberatung*



Komm zur Beratung!
maturantinnenberatung.at

Hinweis:

Bei einem Werkvertrag, hast du keinen arbeitsrechtlichen Schutz! Auch um die Sozialversicherung musst du dich selbst kümmern: Diese kann freiwillig oder verpflichtend sein. Weitere Informationen zur Sozialversicherung findest du im ► Kapitel 4. „Sozialversicherung“

1.3.4. GEWERBEBERECHTIGUNG

Arbeitest du selbstständig, brauchst du für manche Tätigkeiten einen Gewerbeschein. Welche Gewerbeberechtigung für welche Tätigkeit nötig ist, ist in der Gewerbeordnung (GewO) geregelt. Auch die Wirtschaftskammer kann dir darüber Auskunft geben. Siehe unter: www.wko.at.

Zu erfüllen sind zunächst die folgenden allgemeinen Voraussetzungen:

- » Österreichische oder EWR-Staatsbürger_innenschaft: Hier sind Ausnahmen möglich. Erkundige dich am besten bei der Wirtschaftskammer!
- » Volljährigkeit und volle Handlungsfähigkeit
- » Es dürfen keine Ausschließungsgründe vorliegen (z.B. Konkurs, Finanzstrafdelikt, gerichtliche Verurteilung)
- » Die Anmeldung deines Gewerbes erfolgt beim zuständigen Bezirksamt und du musst dort etliche Dokumente vorlegen, wie
- » Geburtsurkunde
- » Staatsbürger_innenschaftsnachweis
- » Meldezettel
- » Strafregisterauskunft
- » Bestätigungen der Wirtschaftskammer (z.B. Einzahlungsbeleg der Eintragsgebühr)
- » falls nötig: Befähigungsnachweise etc.

Freie Gewerbe können bereits unmittelbar nach durchgeführter Anmeldung ausgeübt werden, also noch vor Aushändigung des Gewerbescheins. Mit diesem Termin beginnen auch die Pflichtversicherungen bei der Gewerblichen Sozialversicherung (GSVG), die Pflicht zur Zahlung der jährlichen Grundumlage und gegebenenfalls der Kammerumlage.

Hinweis:

Seit 1999 gibt es durch das Neugründungs-Förderungsgesetz (NEUFÖG) kleinere Erleichterungen für Jungunternehmer_innen. Nach einem Beratungsgespräch (z.B. bei der Wirtschaftskammer) kannst du von diversen Gebühren befreit werden. Lasse dich daher vor der Anmeldung eines neuen Gewerbes unbedingt beim Gründerservice der Wirtschaftskammer beraten: www.gruenderservice.at.

1.4. Praktika und Ferialjobs

1.4.1. ALLGEMEINES

Sowohl für Ferialjobs als auch für Praktika gibt es keine eigenen gesetzlichen Regelungen. Je nach Ausgestaltung deines Vertrages können die genannten Bestimmungen zur Anwendung kommen. Es können jedoch unterschiedliche Arten von Praktika oder Ferialjobs unterschieden werden.

1.4.2. VOLONTARIAT

Hauptziel eines Volontärs_einer Volontärin ist es, sich praktische Kenntnisse anzueignen, ohne Verpflichtung, Arbeit leisten zu müssen und ohne Entgeltanspruch. Daher gibt es auch keinen Dienstvertrag! Für diese Art der Tätigkeit gilt weder das arbeitsrechtliche Weisungsrecht, noch ist eine bindende Arbeitszeit vorgesehen.

1.4.3. PFLICHTPRAKTIKUM

Ein Pflichtpraktikum liegt vor, wenn dieses im Lehrplan deiner Hochschule vorgesehen ist. Dieses soll die theoretische Ausbildung ergänzen. Pflichtpraktika können sowohl in den Ferien als auch während des Studienjahres absolviert werden.

Lehrinhalt und Dauer müssen den jeweils vorgegebenen Studienplänen entsprechen und der Praktikant_die Praktikantin darf nur für die darauf abgestimmte Tätigkeit eingesetzt werden. Ein Pflichtpraktikum kann in Form eines Ausbildungsverhältnisses oder in Form eines Arbeitsverhältnisses absolviert werden. Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, gelten alle arbeitsrechtlichen Vorschriften.

Bei einem Ausbildungsverhältnis stehen die Lern- und Ausbildungszwecke und nicht die Verpflichtung zur Arbeitsleistung im Vordergrund. Ausbildungsverhältnisse unterliegen nicht dem Arbeitsrecht. Für den Ausbildungszweck muss die erforderliche Zeit zur Verfügung stehen.

1.4.4. Ferialarbeit

Das häufigste Motiv für Arbeit in den Ferien ist – klarerweise – das Geldverdienen. Abgesehen von der zeitlichen Begrenzung des Vertrages gelten für Ferialjobs die gleichen Rechte und Pflichten wie für sonstige Dienstverhältnisse. Falls du gemäß Kollektivvertrag beschäftigt bist, stehen dir folgende Leistungen zu:

- » der monatliche Lohn,
- » die anteilmäßigen (aliquoten) Sonderzahlungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld und
- » die Urlaubsabfindung, also die Entschädigung für den dir zustehenden, aber nicht konsumierten Urlaub

Im Überblick: Echte Dienstverträge - Freie Dienstverträge - Werkverträge

Echter Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	Werkvertrag (mit oder ohne Gewerbeschein)
MERKMALE		
<p>Dauerschuldverhältnis: Geschuldet wird das Bemühen, nicht ein bestimmter Erfolg</p> <p>Persönliche Abhängigkeit (weisungsgebunden)</p> <p>Wirtschaftliche Abhängigkeit</p> <p>Die Arbeitsmittel stellt der_die Arbeitgeber_in zur Verfügung</p> <p>Persönliche Arbeitspflicht</p> <p>Eingliederung in die Organisa- tion des Betriebs</p>	<p>Dauerschuldverhältnis</p> <p>Geringere persönliche Abhängigkeit</p> <p>Geringere wirtschaftliche Abhängigkeit</p> <p>Arbeitsmittel werden im Wesentlichen von dem_der Arbeitgeber_in gestellt</p> <p>Erbringt die Leistungen im Wesentlichen persönlich</p> <p>Keine Eingliederung in die Organisation des Betriebs</p>	<p>Zielschuldverhältnis: Geschuldet wird ein bestimmtes Werk, Erfolgsgarantie</p> <p>Keine persönliche Abhängigkeit</p> <p>Keine wirtschaftliche Abhängigkeit</p> <p>Verwendung eigener Arbeitsmittel</p> <p>Keine persönliche Arbeitspflicht (Vertretung möglich)</p> <p>Keine Eingliederung in die Organisation des Betriebs</p>
SOZIALVERSICHERUNG		
<p>Österreichische Gesundheitskasse § 4 (2) ASVG</p>	<p>Österreichische Gesundheitskasse § 4 (4) ASVG</p>	<p>Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen GSVG</p>

2.

STUDIENBEITRAG UND ERWERBSTÄTIGKEIT

Hinweis:

Die Novelle zum Universitätsgesetz (UG) für öffentliche Universitäten und zum Hochschulgesetz (HG) für Pädagogische Hochschulen ist am 28.05.2021 (BGBl. I Nr. 93/2021) kundgemacht worden und mit 1. Oktober 2021 in Kraft getreten. Die Bestimmungen zu den Studienbeiträgen sind weitgehend unverändert geblieben. Bitte informiere dich dennoch über den aktuellen Stand unter www.oeh.ac.at.

2.1. Gleichgestellte Studierende

An öffentlichen Universitäten (Unis) und Pädagogischen Hochschulen (PHs) in Österreich zahlen

- » ordentliche Studierende mit der Staatsangehörigkeit eines EU- oder EWR-Staates,
- » ordentliche Studierende, denen Österreich auf Grund eines völkerrechtlichen Vertrages dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsangehörigen,
- » ordentliche Studierende, die unter die Personengruppen gemäß der Personengruppenverordnung fallen, sowie
- » ordentliche Studierende aus Drittstaaten, die über eine ANDERE Aufenthaltsberechtigung als jene für Studierende verfügen
- » einen Studienbeitrag, wenn sie die vorhergesehene Studienzeit
 1. eines Bachelor- oder Masterstudiums,
 2. eines Doktoratsstudiums, eines kombinierten Master- und Doktoratsstudiums oder eines Studienabschnittes, eines Diplomstudiums oder
 3. eines Erweiterungsstudiums

um MEHR als 2 Semester überschreiten, einen Studienbeitrag von € 363,36 für jedes Semester, sowie den ÖH-Beitrag in der Höhe von derzeit € 20,70. Wenn du innerhalb der Mindeststudienzeit + 2 Toleranzsemester studierst, ist für die oben genannte Gruppe an Studierenden daher kein Studienbeitrag zu entrichten. Die Regelung gilt unabhängig vom Alter der Studierenden.

2.2. Studierende aus Drittstaaten

Ordentliche Studierende aus Drittstaaten, die nicht gleichgestellt sind und über eine Aufenthaltsberechtigung für Studierende verfügen, müssen einen Studienbeitrag von € 726,72 für jedes Semester, sowie den ÖH-Beitrag in der Höhe von € 20,70 entrichten.

Ausnahmen gibt es für Angehörige besonders förderungswürdiger Staaten. Erkundige dich diesbezüglich bei deiner lokalen Studierendenvertretung oder dem Referat für Bildungspolitik der Bundesvertretung der Österreichischen Hochschüler_innenschaft (ÖH).

Hinweis:

Außerordentliche Studierende haben unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit einen Studienbeitrag von € 363,36 für jedes Semester sowie den ÖH-Beitrag in der Höhe von € 20,70 zu entrichten.

Die ÖH setzt sich weiterhin für die vollständige Abschaffung des Studienbeitrags und vor allem gegen die Benachteiligung von ausländischen Studierenden, ein.

2.3. Erlassgründe für Studierende

Überschreitest du die vorhin genannte Studienzeit an einer Universität (Uni) oder Pädagogischen Hochschule (PH), wirst du aufgefordert, den Studienbeitrag zu entrichten. Du kannst den Erlass bei der Uni oder PH beantragen. Gründe dafür sind etwa Krankheit, Schwangerschaft, Behinderung, Bezug von Studienbeihilfe (SBH) oder die Teilnahme an einem universitären Mobilitätsprogramm. Wenn du den Studienbeitrag bereits einbezahlt hast und die Bedingungen auf dich zutreffen, kann die Rückerstattung bei der jeweiligen Uni oder PH beantragt werden. Zu Erlassgründen informiere dich in unserer ÖH-Sozialbrochure (► Kapitel 1.2. „Erlass der Studienbeiträge“).

Formulare bzw. Hinweise zur Antragstellung sind meist bei der Studien- und Prüfungsabteilung deiner Uni bzw. PH erhältlich.

2.4. Befreiung für erwerbstätige Studierende

Das Universitätsgesetz (UG) bestimmte bis 30.06.2018, dass ordentlichen Studierenden - die zu der Gruppe der gleichgestellten Studierenden gehören - auch bei Überschreitung der vorgesehenen Studienzeit plus 2 Toleranzsemester der Studienbeitrag zu erlassen ist, wenn sie erwerbstätig waren.

Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) hat diese Bestimmung jedoch aufgehoben. Die Aufhebung trat mit 30.06.2018 in Kraft, das heißt für das Sommersemester 2018 musste diese Regelung noch angewandt werden. Leider gab es keine Neufassung dieses Paragraphen - die Regierung hat sich entschlossen, ihn auslaufen zu lassen, anstatt ihn zu reparieren. Das bedeutet, dass Erwerbstätige laut Gesetzeslage ab Herbst 2018 Studienbeiträge bezahlen müssen, eine Befreiung ist ab dem Wintersemester 2018/19 aus diesem Grund nicht mehr möglich.

Einige Unis haben nun Kulanzregelungen für ihre Studierenden geschaffen, um auch jetzt einen Erlass/eine Rückerstattung des Studienbeitrages aufgrund Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Erzwingen kann man das allerdings nicht. Diese Kulanzregelungen bestehen meist aus einer Art Stipendiensystem für bestimmte Gruppen bisher erlassberechtigter erwerbstätiger Studierender, wobei hier oft an Leistungskriterien und/oder soziale Aspekte geknüpft wird. Nähere Infos dazu bekommst du bei deiner lokalen Studierendenvertretung. Kontakte zu deiner lokalen Vertretung findest du unter: www.oeh.ac.at/studikompass.

Achtung:

Für Fachhochschulen (FHs) gilt, dass die Erhalter_innen den Studienbeitrag in der Höhe von € 363,36 pro Semester einheben KÖNNEN. Ob es an deiner FH Rückerstattungsgründe gibt, erfährst du am besten bei deiner Studienvertretung vor Ort. Deine Studierendenvertretung findest du unter: www.oeh.ac.at/studikompass.

An Privatuniversitäten (PUs) sind die Rechtsverhältnisse zwischen Studierenden und der PU rein privatrechtlicher Natur. Daher unterliegt auch die Höhe der Studienbeiträge an diesem Hochschultyp keiner gesetzlichen Beschränkung. Nähere Regelungen dazu könnte der jeweilige Ausbildungsvertrag enthalten, der mit Unterschrift der Studierenden verbindlich wird. Sowohl an FHs als auch an PUs ist der ÖH-Beitrag in der Höhe von € 20,70 pro Semester zu bezahlen.

progress

zu Hause lesen

EINFACH ONLINE

**IMMER
AKTUELL**

Studentischer Journalismus auf hohem Qualitätsniveau. Wir pflegen kritischen, qualitativ-journalistischen und progressiven Zugang zu Bildung, Politik und Kultur. Wir sehen uns den Leitlinien der aktuellen ÖH-Exekutive verpflichtet, sind jedoch in unserer redaktionellen Arbeit nicht weisungsgebunden.

progress-online.at

3.

VERDIENST- FREIGRENZE

3.1. Verdienstfreigrenzen beim Bezug von Studienbeihilfe

3.1.1. ALLGEMEINES

In diesem Kapitel wollen wir speziell auf die Verdienstfreigrenzen bei der Studien- und Familienbeihilfe eingehen. Weitere Informationen findest du in der aktuellen Sozialbrochure der Österreichischen Hochschüler_innenschaft (ÖH).

Die folgende Einkommensgrenze gilt für die Studienbeihilfe (SBH), den Studienzuschuss (Ersatz des Studienbeitrages bzw. der Studiengebühr) und das Selbsterhalter_innenstipendium. Ist in der Folge von SBH die Rede, sind immer alle genannten Beihilfen gemeint. Du darfst während des Kalenderjahres neben dem Bezug dieser Beihilfen € 15.000 verdienen, ohne dass es zu einer Kürzung der Beihilfen kommt. Das bedeutet, dass die Verdienstfreigrenze erst dann überschritten ist, wenn das Gesamtjahreseinkommen (01.01. bis 31.12) höher als € 15.000 ist. Die Zuverdienstgrenze von € 15.000 gilt erstmals für das Kalenderjahr 2020.

Achtung:

Die Zuverdienstgrenze für die SBH von € 15.000 verringert sich aliquot (= anteilig) um jedes Monat, in dem keine SBH bezogen wurde. Im Gegenzug zählt nur Einkommen, das du in Monaten beziehst, in denen du auch SBH bekommst.

Beispiel:

Dora bezieht für ihr Studium SBH. Sie schließt das Studium im Februar ab. Im entsprechenden Kalenderjahr hat sie daher 2 Monate SBH bezogen (bis zu ihrem Studienende). Die Einkommensgrenze in diesem Studienjahr beträgt 2/12 der Jahreseinkommensgrenze, weil Dora im Kalenderjahr nur 2 Monate Beihilfe bezogen hat. Das sind € 2.500. Es wird aus dem gesamten Kalenderjahr allerdings nur jenes Einkommen in die herabgesetzte Zuverdienstgrenze gerechnet, welches im Jänner und Februar erzielt wurde.

Eine Erhöhung der Jahresgrenze gibt es, wenn du für eigene Kinder Unterhalt leistest und dir deswegen Absetzbeträge zustehen (um mindestens € 3.000 pro Kind (► ÖH-Broschüre „Studieren mit Kind“).

Hinweis:

Das errechnete Gesamtjahreseinkommen im Sinne des Studienförderungsgesetzes (StudFG) ist das Bruttoeinkommen, reduziert um die Sozialversicherungsbeiträge, die Sonderausgaben und die Werbungskosten. Zum Einkommen zählen neben Einkünften aus Erwerbstätigkeit auch (Waisen-)Pensionen, 13. und 14. Gehalt und Leistungen wie z.B. Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Bedarfsorientierte Mindestsicherung, Krankengeld, einmalige Abfertigungen etc.

3.1.2. ABSCHLIESSENDE BERECHNUNG

Nach Ablauf des Kalenderjahres werden die Einkommensdaten vom Bundesrechenzentrum an die Studienbeihilfenbehörde übermittelt und es kommt zu einer abschließenden Berechnung. Dabei kann es zu Rückforderungen kommen, wenn du die Jahreseinkommensgrenze überschritten hast.

3.2. Verdienstfreigrenzen beim Bezug von Familienbeihilfe

Die Einkommensgrenze für den Bezug der Familienbeihilfe (FBH) liegt bei € 15.000 pro Kalenderjahr. Wenn dein zu versteuerndes Einkommen diese Grenze übersteigt, muss die darüber liegende Differenz zurückgezahlt werden.

Beim Einkommen handelt es sich (etwas vereinfacht gesagt) um das Bruttoeinkommen (13. und 14. Monatsbezug werden nicht dazu gezählt!) abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge, der Arbeiterkammerumlage, der Werbungskosten (Betriebsausgaben), der Sonderausgaben und der außergewöhnlichen Belastungen.

Folgende Einkünfte bleiben aber außer Betracht:

- » Einkünfte, die vor oder nach Zeiträumen erzielt werden, für die Anspruch auf FBH besteht,
- » Lehrlingsentschädigungen,
- » Waisenpensionen und Waisenversorgungsgenüsse und
- » einkommensteuerfreie Bezüge (z.B. Studienbeihilfe).

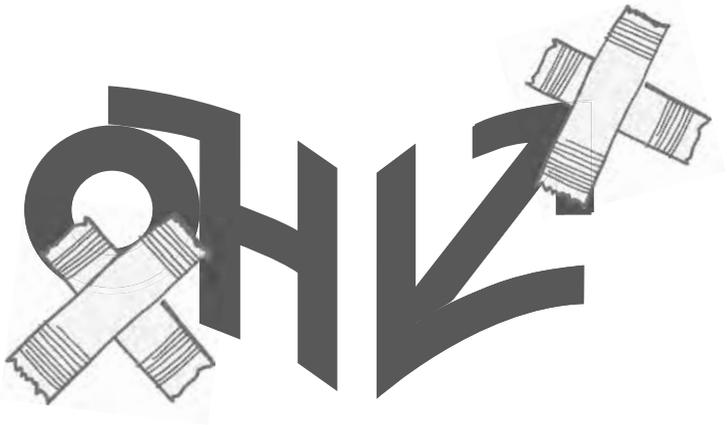
Warst du bisher berufstätig und beginnst nun mit einem Studium, so steht dir, sofern du auch die sonstigen Voraussetzungen erfüllst (z.B. Altersgrenze nicht überschritten) wieder die FBH zu. Wohnst du bei einem Elternteil oder trägt ein Elternteil überwiegend deine Unterhaltskosten, ist dieser anspruchsberechtigt. Wenn du selbst (überwiegend) für deinen Unterhalt sorgst, kannst du auch selbst anspruchsberechtigt sein.

Achtung:

Hast du Anspruch auf SBH und FBH, sind in Bezug auf die Verdienstfreigrenzen einige Unterschiede zu beachten. So wird z.B. bei der SBH die Waisenpension sowie die Sonderzahlungen (13./14. Gehalt) zum Einkommen gezählt, bei der FBH sind beide ausgenommen.

ÖH Versicherung

Als ÖH-Mitglied genießt du, im Rahmen deines Studiums, bei der Generali Versicherungs AG eine umfassende Unfall- und Haftpflichtversicherung.



oeh.ac.at/versicherung



Mail: studierendenversicherung@oeh.ac.at



Unter oeh.ac.at/versicherung findest du auch die jeweilige Ansprechperson für deine Hochschule



Fragen: oeh.ac.at/versicherung



4. SOZIAL- VERSICHERUNG

4.1. Pflichtversicherung

4.1.1. ALLGEMEINES

Der Begriff der Sozialversicherung umfasst die Unfall-, Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Die gesetzliche Sozialversicherung ist eine Pflichtversicherung, das heißt, dass bei Vorliegen gesetzlich näher definierter Voraussetzungen automatisch die Einbeziehung in die jeweilige Versicherung erfolgt. Primärer Anknüpfungspunkt der Pflichtversicherung ist dabei die konkret ausgeübte Erwerbstätigkeit.

Wenn du dich in einem Beschäftigungsverhältnis befindest und dein Einkommen über einer bestimmten Höhe liegt, bist du pflichtversichert. Du bist dann in der Unfall-, Kranken-, Pensions- und unter Umständen in der Arbeitslosenversicherung versichert und hast Anspruch auf entsprechende Versorgung. Für welche Teilversicherungen der Sozialversicherung das gilt und die Höhe des Beitrags hängt von der Art des Beschäftigungsverhältnisses ab. Besonderes gilt für die Unfallversicherung (▶ Kapitel 4.3. „Unfallversicherung“).

Bei einem echten Dienstvertrag muss dein_e Arbeitgeber_in dich bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) anmelden. Du bist ab diesem Zeitpunkt unfallversichert.

Wenn dein Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze (▶ Kapitel 8. „Sozialzahlen“) liegt, bist du voll versichert und die Sozialversicherungsbeiträge werden zum Teil von deinem Gehalt abgezogen. Die Sozialversicherung umfasst in diesem Fall die Unfall-, Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Die genaue Höhe des Beitrags hängt vom Einkommen ab. Der Dienstnehmer_innenanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen beträgt z.B. für Arbeitnehmer_innen 17,12% der Bemessungsgrundlage.

Falls du dich in einem freien Dienstverhältnis befindest, muss dich dein_e Dienstgeber_in ebenfalls bei der (Gebiets)Krankenkasse anmelden. Wenn die Geringfügigkeitsgrenze

überschritten wird, bist du voll sozialversichert. Der Beitragssatz für dich als freie_n Dienstnehmer_in beträgt ebenfalls 17,12%.

4.1.2. MEHRERE GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNGEN

Wenn du mehrere geringfügige Beschäftigungen hast und deine Einkünfte insgesamt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, bist du ebenfalls pflichtversichert. Die Sozialversicherungsbeiträge werden dir aber dann nicht von den Arbeitgeber_innen abgezogen, sondern direkt von der Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) vorgeschrieben. Du kannst dich bereits ab dem Zeitpunkt, in dem du durch mehrere geringfügige Anstellungen über der Geringfügigkeitsgrenze verdienst bei der ÖGK melden. Dann werden die Beiträge sofort fällig. Ansonsten wird dir der abzuführende Sozialversicherungsbeitrag im Folgejahr vorgeschrieben.

Das gilt übrigens auch, wenn du z.B. während des ganzen Jahres eine geringfügige Beschäftigung ausübst und zusätzlich in den Ferien arbeitest. In so einem Fall hebt die ÖGK für den Zeitraum, in dem sich die 2 Beschäftigungen überschneiden, auch für die geringfügige Beschäftigung Sozialversicherungsbeiträge ein.

Solche Pflichtbeiträge, auf Grund geringfügiger Beschäftigungen, können bei der Arbeitnehmer_innenveranlagung als Werbungskosten geltend gemacht werden. Zur Arbeitnehmer_innenveranlagung siehe Kapitel Steuern (▶ Kapitel 5. „Steuern“).

Hinweis:

Wenn du in einem deiner Dienstverhältnisse eine Pflichtversicherung hast und nebenher noch Einkünfte aus geringfügiger Beschäftigung beziehst, hebt die ÖGK für diesen Zeitraum die zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge (nachträglich) direkt bei dir ein.

4.1.3. SELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT

Handelt es sich um einen Werkvertrag, kommt das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz (GSVG) zur Anwendung. Dieses regelt die Sozialversicherung für Gewerbetreibende und neue Selbstständige. Versicherungsträger ist die Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS).

Achtung:

Selbstständige müssen sich um die Meldung bei der Sozialversicherung und die Zahlung der Beiträge immer selbst kümmern!

Hast du einen Gewerbeschein, so bist du Mitglied bei der Wirtschaftskammer. In diesem Fall bist du jedenfalls pflichtversichert bei der SVS. Die Pflichtversicherung beginnt mit dem Tag der Gewerbeanmeldung oder Konzessionserteilung. Der Beitragsatz beträgt für die Kranken- und Pensionsversicherung 25,30% vom Gewinn, für die Unfallversicherung ist ein fixer Beitrag in Höhe von € 10,64 monatlich (Stand 2022) zu leisten.

Hinweis - Kleinunternehmer_innenregelung:

Wenn glaubhaft gemacht wird, dass nur geringfügige Einkünfte vorliegen (▶ Kapitel 8. „Sozialzahlen“) und die Umsätze € 35.000 im Jahr nicht übersteigen, kann die Ausnahme von der Kranken- und Pensionsversicherung beantragt werden. Mehr Informationen dazu bietet die Wirtschaftskammer hier: www.oeh.at/45.

Unter das GSVG fallen auch alle sonstigen selbstständig Erwerbstätigen, sofern sie nicht schon nach einem anderen Sozialversicherungsgesetz für diese Tätigkeit pflichtversichert sind. Bezieht du ausschließlich Einkünfte als neue_r Selbstständige_r besteht ab einem Jahreseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (▶ Kapitel 8. „Sozialzahlen“) eine Pflichtversicherung und Pflicht zur Bezahlung entsprechender Versicherungsbeiträge.

Übst du sowohl eine selbstständige als auch eine unselbstständige Erwerbstätigkeit aus, ist zunächst festzustellen, wieviel du aus welchem Dienstverhältnis verdienst. Während für Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit grundsätzlich der_die Dienstgeber_in für die Bezahlung der Sozialversicherung zuständig ist, bist du für Einkommen, welches du zusätzlich als selbstständig Erwerbstätige_r verdienst selbst in der Verantwortung. Auch hier gilt die Jahresgrenze in Höhe der 12-fachen Geringfügigkeitsgrenze (▶ Kapitel 8. „Sozialzahlen“) nur für das Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit.

Liegen deine Einkünfte als neue_r Selbstständige_r unter der Versicherungsgrenze, kannst du freiwillig für die Kranken und Unfallversicherung optieren (▶ Kapitel 4.2.7. „Freiwillige Selbstversicherung für neue Selbstständige (Opting in)“).

Achtung:

Unterliegst du bereits der gewerblichen Sozialversicherung (z.B. weil du einen Gewerbeschein hast), gelten diese Versicherungsgrenzen nicht. In so einem Fall werden alle deine Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit zur Bildung der Beitragsgrundlage zusammengezählt.

4.2. Krankenversicherung

4.2.1. ALLGEMEINES

Oft besteht der Irrglaube, dass jede_r (Studierende) in Österreich automatisch krankenversichert ist. Das ist nicht so. Wenn keine Pflichtversicherung auf Grund von Erwerbstätigkeit besteht und die Voraussetzungen für eine Mitversicherung nicht (mehr) erfüllt sind, bist du nicht krankenversichert.

Im Krankheitsfall müsstest du die Kosten für Ärzt_innen oder Spitalsaufenthalte selbst tragen. Daher ist es in so einem Fall ratsam, eine Selbstversicherung abzuschließen. Keine Krankenversicherung zu haben ist nicht nur emotional belastend, sondern kann auch zu extremen finanziellen Problemen führen, wenn du in einer Notsituation oder wegen eines Unfalls ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen musst. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Möglichkeiten und Voraussetzungen für eine Mitversicherung bzw. Selbstversicherung dargestellt.

4.2.2. MITVERSICHERUNG BEI DEN ELTERN

Hinweis - COVID-19:

Aufgrund der Corona Pandemie wurden einige neue gesetzliche Bestimmungen erlassen. Im Zusammenhang mit der kostenfreien Mitversicherung bei einem Elternteil kann es somit zu einer Verlängerung des Anspruchs über die Altersgrenze hinaus kommen. Auch die Regelung über den Leistungsnachweis ist betroffen. Um deinen Fall einzuschätzen, empfehlen wir eine Beratung durch dein ÖH-Sozialreferat: www.oeh.ac.at/soziales

Die Mitversicherung bei den Eltern, bei der Lebensgefährt_in_bei dem Lebensgefährten bzw. bei dem_der Ehepartner_in ist nur in der Krankenversicherung möglich.

Grundsätzlich hast du bis zu deinem 27. Geburtstag die Möglichkeit, dich bei deinen Eltern, Großeltern oder Adoptiveltern mitversichern zu lassen (ausgenommen von dieser Altersgrenze sind behinderte Studierende).

Du musst dem Sozialversicherungsträger allerdings nachweisen, dass du dein Studium „ernsthaft und zielstrebig“ betreibst, wobei es für die einzelnen Abschnitte (ohne Semesterzählung!) unterschiedliche Regelungen gibt.

Die folgenden Angaben entsprechen den Regelungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), dem Versicherte der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) unterliegen. Bei anderen Krankenkassen kann es aber zu Abweichungen kommen.

Voraussetzung für die Mitversicherung ist, dass

- » entweder Familienbeihilfe (FBH) für dich bezogen wird **oder**
- » du einen Leistungsnachweis von 16 ECTS-Punkten bzw. 8 Semesterwochenstunden (SWS) oder eine Teildiplomprüfung und
- » deine Fortsetzungsbestätigung vorweist.

Im Gegensatz zur FBH gibt es hier keine Semesterbeschränkung. Solange du den Leistungsnachweis erbringst, kannst du also auch noch mitversichert sein, wenn du für einen Abschnitt länger als die Mindeststudiendauer plus 2 Semester benötigst.

In Ausnahmefällen kann der Nachweiszeitraum von einem Studienjahr (= 2 Semester) um 1 Semester verlängert werden. Gründe dafür sind eine Krankheit von mehr als 3 Monaten, ein Auslandssemester von mehr als 3 Monaten, die Geburt und Pflege eines Kindes (hier ist eine Verlängerung bis zum Ende des 2. Lebensjahres des Kindes möglich) oder ein unvorhergesehenes oder unabwendbares Ereignis (z.B. Unfall).

Hast du bereits den 1. Abschnitt beendet, brauchst du nur mehr deine Fortsetzungsbestätigungen an den Sozialversicherungsträger schicken.

Die Krankenkasse kann dich aber auffordern, ein „ernsthaftes und zielstrebiges“ Studium nachzuweisen. Beachte außerdem die absolute Altersgrenze mit dem 27. Geburtstag.

Achtung:

Es kommt immer wieder vor, dass Studierende nach einem Ferienjob, durch den sie pflichtversichert waren, den Versicherungsschutz verlieren. Wenn du also ursprünglich mitversichert bist und in den Ferien (oder auch außerhalb der Ferienzeit) arbeitest und dadurch pflichtversichert bist, kann es erforderlich sein, dass deine Eltern nach dem Ende der Pflichtversicherung die Mitversicherung neuerlich beantragen! Informiere dich nach Ende der Pflichtversicherung auf Grund der Erwerbstätigkeit beim zuständigen Krankenversicherungsträger!

4.2.3. MITVERSICHERUNG BEI DEINEM_DEINER PARTNER_IN

Ist dein_e Ehepartner_in krankenversichert, besteht die Möglichkeit, dich bei diesem_dieser mitzuversichern. Dasselbe gilt für die Mitversicherung bei nichtverheirateten Partner_innen, wenn ihr nachweislich (Meldezettel) seit mindestens 10 Monaten in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Der Antrag auf Mitversicherung muss von deinem_deiner Partner_in bei der jeweiligen Krankenkasse gestellt werden.

Hinweis:

Diese Mitversicherung ist im Gegensatz zur Mitversicherung bei den Eltern an keine Altersgrenze gekoppelt, ist aber in der Regel kostenpflichtig. Wenn keine Ausnahme vorliegt, ist ein Zusatzbeitrag in die Krankenversicherung zu entrichten, der 3,4% der Beitragsgrundlage des_der Versicherten beträgt.

Für die Mitversicherung wird kein Beitrag eingehoben, wenn du:

- » dich der Kindererziehung widmest oder einmal mindestens 4 Jahre hindurch gewidmet hast oder
- » Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 4 hast oder einen erheblich behinderten Versicherten ab der Stufe 4 pflegst oder
- » bei Vorliegen einer sozialen Schutzbedürftigkeit (diese liegt vor allem vor, wenn das monatliche Nettoeinkommen des oder der Versicherten den Ausgleichszulagenrichtsatz für Ehepaare nicht übersteigt) oder
- » während des Bezuges von Krankengeld, Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe.

4.2.4. STUDENTISCHE SELBSTVERSICHERUNG

Hinweis - COVID-19:

Aufgrund der Corona Pandemie wurden einige neue gesetzliche Bestimmungen erlassen. Im Zusammenhang mit der Studentischen Selbstversicherung in der Krankenversicherung kann es somit zu einer Verlängerung des Anspruchs über die Anspruchsdauer hinaus kommen. Auch die Regelung über den Studienwechsel ist betroffen. Um deinen Fall einzuschätzen, empfehlen wir eine Beratung durch dein ÖH-Sozialreferat: www.oeh.ac.at/soziales

Wenn du nicht auf Grund deiner Berufstätigkeit pflichtversichert bist und auch nicht bei Eltern oder Partner_in mitversichert bist (oder sein willst), hast du die Möglichkeit eine Selbstversicherung abzuschließen. Neben der allgemeinen Selbstversicherung gibt es für Studierende die sogenannte studentische Selbstversicherung. Den aktuellen Beitragssatz findest du im ► Kapitel 8. „Sozialzahlen“.

Die studentische Selbstversicherung ist nicht an ein Höchstalter gebunden, es gelten aber folgende **Voraussetzungen**:

- » ordentlicher Wohnsitz in Österreich,
- » dein Einkommen darf € 15.000 jährlich nicht übersteigen,
- » du hast das Studium nicht öfter als 2 Mal oder zu spät gewechselt (nach dem 3. inskribierten Semester - gilt nicht für Bezieher_innen des Studienabschlussstipendiums).
- » du hast die gesamte Mindeststudiendauer deines Studiums plus 1 Semester pro Abschnitt um nicht mehr als 4 Semester überschritten (Ausnahmen sind bei Vorliegen wichtiger Gründe wie z.B. Krankheit möglich; außerdem gilt diese beschränkte Semesterzahl nicht für Bezieher_innen eines Studienabschlussstipendiums). An Pädagogischen Hochschulen (PHs) und Fachhochschulen (FHs) gilt die Ausbildungszeit plus 2 weitere Ausbildungsjahre.

Zu beantragen ist die studentische Selbstversicherung bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK).

Achtung:

Es kommt immer wieder vor, dass Studierende nach einem Ferienjob, durch den sie pflichtversichert waren, den Versicherungsschutz verlieren. Wenn du also ursprünglich selbstversichert bist und in den Ferien (oder auch außerhalb der Ferienzeit) arbeitest und darüber pflichtversichert bist, ist es erforderlich, nach dem Ende der Pflichtversicherung die Selbstversicherung neuerlich zu beantragen!

4.2.5. ALLGEMEINE SELBSTVERSICHERUNG

Kommt die studentische Selbstversicherung für dich nicht in Frage, kannst du dich zwar auch bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) selbst versichern, aber zu einem empfindlich höheren Preis. Den aktuellen Beitragssatz findest du im ► Kapitel 8. „Sozialzahlen“. Dieser Betrag kann jedoch auf Antrag herabgesetzt werden, wenn es aufgrund der wirtschaftlichen Verhältnisse des_der Versicherten gerechtfertigt ist. In diesem Fall musst du deine finanzielle Situation nachweisen. Es wird vor allem dein Einkommen, aber auch die Unterhaltsleistung der Eltern zur Beurteilung herangezogen. Der zu zahlende Betrag wird bei Studierenden in der Regel auf rund ein Viertel des eigentlichen Betrages herabgesetzt. Den monatliche Mindestbetrag findest du wieder im ► Kapitel 8. „Sozialzahlen“.

Hinweis:

Stelle mit dem Antrag auf freiwillige allgemeine Krankenversicherung immer gleichzeitig einen Antrag auf Herabsetzung der Beitragsgrundlage. Andernfalls wird jedenfalls zum Höchstsatz eingestuft. Wichtige sozialversicherungsrechtliche Formulare findest du unter: www.oeh.ac.at/formulare-sozialrecht.

4.2.6. FREIWILLIGE SELBSTVERSICHERUNG FÜR GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE (ECHTE UND FREIE DIENSTNEHMER_INNEN)

Als geringfügig beschäftigte_r Dienstnehmer_in bist du nur unfallversichert, hast aber die Möglichkeit, dich als geringfügig Beschäftigte_r selbst zu versichern (► Kapitel 8. „Sozialzahlen“). In diesem Fall bist du nicht nur kranken-, sondern auch pensionsversichert. Den Antrag auf Selbstversicherung musst du auch in diesem Fall bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) stellen.

Hinweis:

Wenn du mehrere geringfügige Beschäftigungen hast und deine Einkünfte insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, bist du pflichtversichert. Die Sozialversicherungsbeiträge werden dir aber dann nicht von den Arbeitgeber_innen abgezogen, sondern direkt von der ÖGK vorgeschrieben.

4.2.7. FREIWILLIGE SELBSTVERSICHERUNG FÜR NEUE SELBSTSTÄNDIGE (OPTING IN)

Wenn du Einkünfte als neue_r Selbstständige_r hast, aber deine Einkünfte die Grenze für die Pflichtversicherung nicht überschreiten, hast du die Möglichkeit, bei der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) die Erklärung abzugeben, dass du kranken- und unfallversichert sein möchtest, auch wenn die Versicherungsgrenze nicht überschritten wird.

Du kannst dich um € 33,68 pro Monat der SVS krankenversichern und die Unfallversicherung kostet € 10,64 monatlich (Stand 2022).

4.3. Unfallversicherung

4.3.1. GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG

Nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) besteht eine Unfallversicherung

- » für Studierende mit österreichischer Staatsbürger_innenschaft,
- » für zur Studienberechtigungsprüfung zugelassene Bewerber_innen,
- » für ausländische Studierende, mit deren Herkunftsland ein Sozialversicherungsabkommen besteht oder die im Sinne des § 4 Studienförderungsgesetzes (StudFG) gleichgestellt sind oder anerkannte Flüchtlinge sind.

Diese Unfallversicherung besteht von Gesetzes wegen. Es ist keine Anmeldung oder Antragstellung erforderlich und es werden von den Versicherten keine Beiträge eingehoben. Versichert sind Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem Studium ereignen.

Ein Freizeitunfall fällt also nicht in den Rahmen dieser Versicherung. Geschützt ist aber der Weg zwischen Wohnung und Studienort und zurück. Der Unfall muss der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) gemeldet werden.

4.3.2. ÖH UNFALL- UND HAFTPFLICHTVERSICHERUNG

Alle Mitglieder der Österreichischen Hochschüler_innenschaft (ÖH) sind unfall- und haftpflichtversichert. Der Versicherungsbeitrag (€ 0,70) wird bei der Zulassung bzw. Fortsetzungsmeldung gemeinsam mit dem ÖH-Beitrag und (gegebenenfalls) dem Studienbeitrag (Studiengebühr) eingehoben.

Der Versicherungsschutz bezieht sich im Großen und Ganzen auf Unfälle oder Schadensfälle, die sich im Zusammenhang mit dem Studium ereignen. Genaueres zum Umfang des Versicherungsschutzes findest du in der ► „ÖH-Sozialbroschüre“ und unter: www.oeh.at/46.

4.4. Arbeitslosenversicherung

4.4.1. VORAUSSETZUNGEN

Anspruchsberechtigt ist grundsätzlich jede Person, die unter anderem die Voraussetzungen der Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit und Arbeitslosigkeit erfüllt. Darüber hinaus muss man der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen - also eine Beschäftigung aufnehmen bzw. ausüben können und dürfen.

Anspruchsvoraussetzung ist ebenfalls, dass eine gewisse Mindestdauer arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung nachgewiesen werden kann und die Bezugsdauer nicht erschöpft ist.

Die Mindestbeschäftigungsdauer für den Erwerb eines Anspruches beträgt:

- » bei erstmaliger Inanspruchnahme einer Leistung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) 52 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 2 Jahre vor der Geltendmachung des Anspruches,
- » bei weiteren Inanspruchnahmen des Arbeitslosengeldes 28 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb des letzten Jahres vor der Geltendmachung des Anspruches.

Wird das Arbeitslosengeld vor dem 25. Geburtstag beantragt, genügt auch bei erstmaliger Geltendmachung des Anspruchs das Vorliegen von 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate, um den Anspruch zu begründen. Das gilt nicht, solange du noch studierst.

Studierende haben nur dann Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn sie in den letzten 24 Monaten vor der Geltendmachung des Anspruchs mindestens 52 Wochen arbeitslosenversichert gewesen sind. Wenn du schon einmal Arbeitslosengeld bezogen hast, reicht es im letzten Jahr zumindest 28 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig tätig gewesen zu sein. Trotz deines Studiums musst du der Arbeitsvermittlung des Arbeitsmarktservice (AMS) für mindestens 20 Stunden pro Woche zur Verfügung stehen. Wenn du Betreuungspflichten, z.B. für deine Kinder hast, und keine andere Betreuungsmöglichkeiten bestehen, kann sich das Ausmaß der notwendigen Verfügbarkeit auf 16 Stunden pro Woche verringern. Eine Rücksichtnahme auf Ausbildungstermine kann in vielen Fällen mit dem AMS vereinbart werden.

Die Geltendmachung des Arbeitslosengeldes muss persönlich bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS erfolgen. Die Adressen der Geschäftsstellen findest du unter: www.ams.or.at.

4.4.2. SPERRE DES ARBEITSLÖSUNGELDES

Um zum Bezug von Arbeitslosengeld berechtigt zu bleiben, musst du „der Arbeitsvermittlung zur Verfügung“ stehen. Wenn du dich weigerst, eine zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Jobvermittlung vereitelst, ist eine 6-wöchige Sperre des Arbeitslosengeldes gesetzlich vorgeschrieben.

Als zumutbar wird eine Arbeit generell eingestuft, wenn sie

- » den körperlichen Fähigkeiten entspricht,
- » die Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet,
- » angemessen entlohnt ist (Kollektivvertrag),
- » in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht und
- » gesetzliche Betreuungspflichten eingehalten werden können.

In den ersten 100 Tagen ist eine Vermittlung in eine nicht dem bisherigen Tätigkeitsbereich entsprechende Tätigkeit nicht zumutbar, wenn dadurch eine künftige Beschäftigung im bisherigen Beruf wesentlich erschwert wird.

Hinweis:

Grundsätzlich ist sogar eine Arbeit außerhalb des Wohnortes zumutbar, wenn die Versorgung der Familienangehörigen nicht gefährdet ist und du am neuen Dienstort eine Unterkunft erhältst (z.B. in der Tourismus-Branche üblich).

Darüber hinaus erhältst du für 4 Wochen ab Ende der Beschäftigung kein Arbeitslosengeld bzw. keine Notstandshilfe, wenn du das Dienstverhältnis selbst kündigst oder das Dienstverhältnis durch dein Verschulden beendet wurde.

4.5. Notstandshilfe

4.5.1. VORAUSSETZUNGEN

Nach Ende eines Bezuges von Arbeitslosengeld kann Notstandshilfe beantragt werden. Als Grundvoraussetzungen für den Anspruch sind ebenfalls Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit und Arbeitslosigkeit erforderlich und es muss eine Notlage vorliegen.

Du musst als Bezieher_in der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, wie das auch während des Bezuges des Arbeitslosengeldes der Fall ist. Der gleichzeitige Bezug von Kinderbetreuungsgeld (KBG) und Notstandshilfe ist grundsätzlich möglich. Hier besteht der Anspruch auf Notstandshilfe jedoch nur für Personen, die dem Arbeitsmarkt ohne wesentliche Einschränkungen zur Verfügung stehen. Bei Bezug von KBG ist dies nur der Fall, wenn das Kind nachweislich durch andere geeignete Personen im Familienkreis oder außerhalb (z.B. im Rahmen von Einrichtungen wie Kinderkrippen, Kindergärten oder Tagesmutter) betreut wird.

Die Notstandshilfe gebührt zeitlich unbegrenzt - sie wird aber jeweils für höchstens 52 Wochen bewilligt. Danach ist neuerlich ein Antrag auf Notstandshilfe zu stellen.

4.5.2. NOTLAGE

Die Notstandshilfe beträgt 95% des vorher bezogenen Grundbetrages des Arbeitslosengeldes, wenn dieser den Ausgleichszulagenrichtsatz nicht übersteigt (▶ Kapitel 8.4. „Ausgleichszulage bei der Waisenpension“). In den übrigen Fällen gebührt als Notstandshilfe 92% des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes. Ein beim Arbeitslosengeld zuerkannter Ergänzungsbetrag fließt nicht in die Bemessung der Notstandshilfe ein. Auf Grund der zu berücksichtigenden wirtschaftlichen Verhältnisse kann der Auszahlungsbetrag unter den genannten Prozentsätzen liegen.

Darüber hinaus orientiert sich die Höhe der Notstandshilfe an der Länge des Zeitraumes, für den das davor liegende Arbeitslosengeld zuerkannt wurde. Schließt die Notstandshilfe an einen Arbeitslosengeldbezug in der Dauer von 20 Wochen an, darf der Grundbetrag nach Einkommensanrechnung nicht höher als mit dem Betrag des Ausgleichszulagenrichtsatzes festgelegt werden. Bei einem Bezug von Arbeitslosengeld in der Dauer von 30 Wochen ist der Grundbetrag der Notstandshilfe durch die Höhe des Existenzminimums monatlich begrenzt. Bei der erstmaligen Beantragung der Notstandshilfe sind diese Regelungen erst nach 6 Monaten des Leistungsbezuges anzuwenden. Zusätzlich gebühren Familienzuschläge wie beim Arbeitslosengeld.

4.6. Bedarfsorientierte Mindestsicherung - Sozialhilfe

4.6.1. ALLGEMEINES

Da es neun unterschiedliche Landesgesetze zur Bedarfsorientierten Mindestsicherung / Sozialhilfe gibt, können wir im Folgenden nur die Wiener Regelung darstellen. Diese betrifft jedoch einen Großteil der Studierenden in Österreich. Falls du nicht in Wien studierst, informiere dich bitte beim Sozialreferat der Hochschüler_innenschaft deiner Hochschule.

Die Bedarfsorientierte Mindestsicherung / Sozialhilfe ist für Personen vorgesehen, die über keine angemessenen finanziellen Mittel verfügen, um ihren Lebensunterhalt bzw. den ihrer Angehörigen ausreichend decken zu können. Die Entscheidung, ob eine bedarfsorientierte Mindestsicherung gewährt wird, trifft die jeweilige Bezirksverwaltungsbehörde (z.B. Bezirkshauptmannschaft, Magistrat). Diese nimmt auch die Auszahlung vor. In Wien ist die Magistratsabteilung (MA 40) zuständige Behörde.

4.6.2. VORAUSSETZUNGEN

Da es neun unterschiedliche Landesgesetze zur bedarfsorientierten Mindestsicherung / Sozialhilfe gibt, können wir im Folgenden nur die Wiener Regelung darstellen. Diese betrifft jedoch einen Großteil der Studierenden in Österreich. Falls du nicht in Wien studierst, informiere dich bitte beim Sozialreferat der Hochschüler_innenschaft deiner Hochschule.

Wer eine bedarfsorientierte Mindestsicherung bezieht und arbeitsfähig ist, muss auch zur Aufnahme einer Arbeit bereit sein. Hier gelten grundsätzlich dieselben Zumutbarkeitsbestimmungen wie bei Bezieher_innen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, d.h. wird im Zuge einer Arbeitsvermittlung eine zumutbare Arbeit nicht angenommen, kann die bedarfsorientierte Mindestsicherung von der gewährenden Stelle gestrichen werden.

Für Studierende ist der Bezug der Mindestsicherung dann ausgeschlossen, wenn sich eine Vollzeitstelle nicht mit dem Studium vereinbaren ließe. Es kann daher dann ein Anspruch bestehen, wenn du dich in der Studienabschlussphase befindest, nur mehr die wissenschaftliche Arbeit zu verfassen hast und keine Anwesenheitspflichten an der Uni hast. In solchen Fällen steht die Ausbildung der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt nicht im Wege. Für genauere Informationen wende dich bitte an das Sozialreferat deiner lokalen Studierendenvertretung (Kontakte findest du unter: www.oeh.ac.at/studikompass) bzw. an das Sozialreferat der ÖH-Bundesvertretung (Kontakt findest du unter: www.oeh.ac.at/soziales).

5. STEUERN

5.1. Steuerpflicht in Österreich

5.1.1. ALLGEMEINES

Dieses Kapitel enthält die wichtigsten Regelungen zu Steuern in Österreich.

Für Erwerbstätige sind vor allem die Bestimmungen über die Einkommens-, Lohn- und Umsatzsteuer relevant. Umsatzsteuer müssen nur selbstständig Erwerbstätige leisten: Sie läuft in der Regel neben der Einkommensteuer. Einkommensteuer hingegen müssen alle leisten, die ein Einkommen über einer bestimmten Höhe beziehen. Bei unselbstständig Erwerbstätigen wird die Einkommensteuer Lohnsteuer genannt. Diese beiden Arten der Steuer haben viele gemeinsame Bestimmungen.

Steuertarif

Die Einkommenssteuer beträgt jährlich:

» für die ersten € 11.000.....	0%
» für Einkommensteile über € 11.000 bis € 18.000.....	20%
» für Einkommensteile über € 18.000 bis € 31.000.....	35%
» für Einkommensteile über € 31.000 bis € 60.000.....	42%
» für Einkommensteile über € 60.000 bis € 90.000.....	48%
» für Einkommensteile über € 90.000.....	50%

Die genannten Steuersätze gelten für deine Arbeitnehmer_innenveranlagung bzw. Einkommenssteuerklärung für das Kalenderjahr 2021. Bitte beachte aber, dass die Bundesregierung weitere Änderungen im Bereich der Steuertarife plant. Informiere dich daher immer nach dem aktuellen Stand!

Die Steuerpflicht beginnt erst ab einer bestimmten Einkommenshöhe. Die Grenze liegt bei einem Einkommen ab € 11.000 im Kalenderjahr. Manche Bezüge unterliegen nicht der Einkommensteuer, z.B.: Familienbeihilfe (FBH) oder Kinderbetreuungsgeld (KBG).

Der Allgemeine, der Arbeitnehmer_innen-, der Verkehrs- und der Pensionist_innenabsetzbetrag werden automatisch vom_von der Arbeitgeber_in bzw. von der pensionsauszahlenden Stelle berücksichtigt. Das gilt auch für den seit 2019 geltenden „Familienbonus“, wenn die Geltendmachung rechtzeitig gegenüber dem_der Arbeitgeber_in erfolgt.

Alleinverdiener_innen-, Alleinerzieher_innen-, Unterhaltsabsetzbetrag und der Mehrkinderzuschlag müssen extra beantragt werden.

Der Kinderabsetzbetrag wird gemeinsam mit der FBH ausbezahlt und wirkt sich auf die Steuerberechnung nicht unmittelbar aus.

Freibeträge werden bereits vor der Steuerberechnung abgezogen.

5.1.2. VERKEHRSABSETZBETRAG

Lohnsteuerpflichtigen Arbeitnehmer_innen mit niedrigem Einkommen steht der Verkehrsabsetzbetrag zu. Er wird automatisch vom_von der Arbeitgeber_in berücksichtigt, soll die Aufwendungen für die Fahrt zur Arbeit pauschal abgelten und muss nicht extra beantragt werden.

Grenzgänger_innen haben bei der Veranlagung stattdessen Anspruch auf den Grenzgänger_innenabsetzbetrag in derselben Höhe. Besteht ein Anspruch auf einen dieser Absetzbeträge, so kann es bei geringem Einkommen zu einer Negativsteuer kommen.

Arbeitnehmer_innen, die pendeln müssen, können unter bestimmten Voraussetzungen zusätzlich eine Pendler_innenpauschale als Werbungskosten geltend machen.

5.1.3. PENSIONIST_INNENABSETZBETRAG

Dieser steht Pensionist_innen bei Jahresbezügen bis € 25.000 Euro zu und beträgt zwischen € 825 und € 1.214 pro Jahr.

5.1.4. ALLEINVERDIENER_INNEN- UND ALLEINERZIEHER_INNENABSETZBETRAG

Diese Absetzbeträge mindern die Lohnsteuer und betragen pro Jahr mit

- » 1 Kind € 494, mit
- » 2 Kindern € 669 und
- » für das 3. und jedes weitere Kind erhöht sich dieser Absetzbetrag um jeweils € 220.

Ist das Einkommen so niedrig, dass sich der Alleinverdiener_innenabsetzbetrag nicht auswirkt, ist die Auszahlung des Absetzbetrags als Negativsteuer möglich. Das gilt allerdings nur, wenn mindestens 1 Kind vorhanden ist, für das Familienbeihilfe (FBH) bezogen wurde.

Alleinverdiener_in ist,

- » wer für 1 oder mehrere Kinder mindestens 7 Monate FBH bezogen hat und
- » wer mehr als 6 Monate des Jahres, für das die Veranlagung durchgeführt wird, verheiratet ist und von ihrem_seiner (Ehe)Partner_in nicht dauernd getrennt lebt.

Die Einkünfte des_der Partner_in dürfen aber bestimmte Grenzen nicht überschreiten. In einer Ehe oder Lebensgemeinschaft mit mindestens 1 Kind darf der_die Partner_in bis zu € 6.000 jährlich beziehen. FBH, Kinderbetreuungsgeld (KBG), Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Unterhalt werden nicht als Einkommen gerechnet, das Wochengeld hingegen schon.

Der Alleinverdiener_innenabsetzbetrag steht immer nur einem_einer Partner_in zu. Wenn beide die Voraussetzungen erfüllen, steht er dem_der Partner_in mit den höheren Einkünften zu. Haben beide keine oder gleich hohe Einkünfte, steht der Absetzbetrag der Frau zu, außer der Mann führt überwiegend den Haushalt.

Zu beantragen ist dieser Absetzbetrag im Vorhinein bei deinem_deiner Dienstgeber_in mit dem Formular E 30. Im Nachhinein kannst du diesen beim Finanzamt mit dem Formular L 1 (über die Arbeitnehmer_innenveranlagung), mit dem Formular E 1 (über die Einkommensteuererklärung) oder mit dem Formular E 5 (bei keinem Erwerbseinkommen) beantragen.

Alleinerzieher_in ist, wer

- » nicht mehr als 6 Monate im Kalenderjahr in einer ehelichen oder eheähnlichen Gemeinschaft lebt und

- » den Kinderabsetzbetrag für mindestens 1 Kind bezieht.

Hinweis:

Auch wenn der Absetzbetrag bereits während des Jahres durch den/die Arbeitgeber_in berücksichtigt worden ist, musst du, wenn du eine Arbeitnehmer_innenveranlagung durchführst, die Angaben hinsichtlich des Alleinverdiener_innen- bzw. Alleinerzieher_innenabsetzbetrags ausfüllen. Andernfalls kommt es zu einer Nachversteuerung des Absetzbetrags.

5.1.5. KINDERABSETZBETRAG UND MEHRKINDZUSCHLAG

Anspruch auf den Kinderabsetzbetrag haben Familienbeihilfe(FBH)-Bezieher_innen. Er beträgt € 58,40 pro Monat und Kind und wird gemeinsam mit der FBH ausbezahlt.

Der Mehrkindzuschlag beträgt € 20 pro Monat für das 3. und jedes weitere Kind. Voraussetzungen sind, dass die FBH für mindestens 3 Kinder bezogen wird und das zu versteuernde Familieneinkommen im Kalenderjahr, das vor dem Jahr liegt, für das der Antrag gestellt wird, die Höhe von € 55.000 nicht überschreitet.

Der Mehrkindzuschlag ist beim Wohnsitzfinanzamt für jedes Kalenderjahr gesondert im Rahmen der Arbeitnehmer_innenveranlagung oder der Einkommensteuererklärung zu beantragen. Hast du keine steuerpflichtigen Einkünfte bezogen, kannst du die Auszahlung mit dem Formular E 4 geltend machen.

5.1.6. UNTERHALTSABSETZBETRAG

Wenn du für ein nicht haushaltszugehöriges Kind nachweislich den gesetzlichen Unterhalt leistest und weder du noch dein_e im selben Haushalt lebende_r Partner_in für dieses Kind Familienbeihilfe (FBH) bezieht, besteht Anspruch auf den Unterhaltsabsetzbetrag. Er beträgt monatlich

- » € 29,20 für das 1. Kind,
- » € 43,80 für das 2. Kind und
- » jeweils € 58,40 für das 3. und jedes weitere alimentierte Kind.

Im Unterschied zum Kinderabsetzbetrag wirkt sich der Unterhaltsabsetzbetrag erst im Nachhinein bei der Arbeitnehmer_innenveranlagung oder Einkommensteuererklärung aus.

5.1.7. FAMILIENBONUS PLUS UND KINDERMENHBRETRAG

Durch den Familienbonus Plus wird deine Steuer direkt reduziert, nämlich um bis zu € 2.000 pro Kind und Jahr. Grundsätzlich erhältst du den Familienbonus Plus, solange du für dein Kind Familienbeihilfe (FBH) beziehst. Nach dem 18. Geburtstag des Kindes steht ein reduzierter Familienbonus Plus in der Höhe von € 650 jährlich zu, wenn man für dieses Kind weiterhin FBH bezieht (z.B. während des Studiums).

Geringverdienende Alleinerziehende bzw. Alleinverdienende oder geringverdienende Eltern, die keine oder eine geringe Steuer bezahlen, erhalten einen Kindermehrbetrag in der Höhe von maximal € 450 pro Kind und Jahr. Weitere Informationen zu diesem Thema findest du in der ÖH-Broschüre "Studieren mit Kind" (► Kapitel 9.2. „Familienbonus PLUS“).

5.1.8. ABSETZBETRÄGE BEI NIEDRIGEN EINKÜNFTE (NEGATIVSTEUER)

Bei einem niedrigen Einkommen kann es sein, dass sich die Absetzbeträge kaum oder gar nicht steuermindernd auswirken. Wenn du Alleinverdiener_in (mit mindestens 1 Kind) oder Alleinerzieher_in bist, kann die Negativsteuer jedoch auch höher als der Verkehrsabsetzbetrag von € 400 sein; gleiches gilt für die Pendler_innenpauschale.

Die Ermittlung der Negativsteuer erfolgt bei der Arbeitnehmer_innenveranlagung (Formular L 1). Wenn keine steuerpflichtigen Einkünfte im Kalenderjahr bezogen wurden, ist zur Erstattung des Alleinerzieher_innen- bzw. Alleinverdiener_innenabsetzbetrags das Formular E 5 zu verwenden.

5.1.9. KLIMABONUS

Mit der Steuerreform 2022 wird ein Klimabonus eingeführt. Der Bonus soll einmal pro Jahr an jede Person ausbezahlt werden. Der Bonus beträgt zwischen € 100 und € 200, je nachdem wie gut die jeweilige Gemeinde urbanisiert und an den öffentlichen Verkehr angebunden ist. Für Kinder bis zum 18. Geburtstag steht der Bonus in halber Höhe zu.

5.2. Lohnsteuer

5.2.1. ALLGEMEINES

Bist du in einem echten Dienstverhältnis, wird die Einkommensteuer „Lohnsteuer“ genannt. Die Lohnsteuer wird von deinem_ deiner Arbeitgeber_in vom Gehalt abgezogen und an das Finanzamt abgeführt.

Hinweis:

Bis zu einem monatlichen Bruttoverdienst von € 1.255 musst du gar keine Lohnsteuer zahlen. Trotzdem solltest du auch dann einen Arbeitnehmer_innenveranlagung (Formular L 1) durchführen lassen, da du unter Umständen „Negativsteuer“ refundiert bekommst.

Solltest du auch noch andere Einkünfte, z.B. aus einem Werkvertrag oder einem freien Dienstvertrag über € 730 jährlich haben, musst du bis zum 30. April des jeweiligen Folgejahres (bei Online-Erklärung bis 30. Juni des Folgejahres) eine Einkommensteuererklärung (Formular E 1 und E 1a) und nicht eine Arbeitnehmer_innenveranlagung durchführen. Das gilt aber nur, wenn dein gesamtes Einkommen € 12.000 übersteigt.

In der Arbeitnehmer_innenveranlagung kannst du außerdem Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen geltend machen. All diese Ausgaben vermindern das steuerpflichtige Einkommen.

5.2.2. WERBUNGSKOSTEN

Werbungskosten sind Ausgaben, die beruflich veranlasst sind und somit im Zusammenhang mit deiner (unselbstständigen) beruflichen Tätigkeit stehen. Bestimmte Werbungskosten werden schon beim Lohnsteuerabzug automatisch berücksichtigt, z.B. Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung oder die Arbeiterkammerumlage. Manche Ausgaben können bereits bei der Lohnverrechnung berücksichtigt werden; falls dies nicht möglich ist, kannst du unter anderem folgende Ausgaben in der Arbeitnehmer_innenveranlagung geltend machen:

- » Gewerkschaftsbeiträge,
- » Pendler_innenpauschale,

- » Pflichtbeiträge an die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) auf Grund einer geringfügigen Beschäftigung und/oder für mitversicherte Angehörige.

Hinweis:

Die Kosten für ein ordentliches Universitätsstudium (Studienbeiträge, Fachliteratur, Fahrtkosten) können ebenfalls als Werbungskosten geltend gemacht werden, wenn das Studium im Zusammenhang mit der ausgeübten oder einer damit verwandten beruflichen Tätigkeit steht oder wenn das Studium eine umfassende Umschulungsmaßnahme darstellt.

Die Werbungskostenpauschale beträgt € 132 im Jahr und wird unabhängig davon, ob du tatsächlich Werbungskosten hast, bereits bei der Lohnverrechnung berücksichtigt. Folgende Werbungskosten wirken sich nur aus, wenn sie insgesamt mehr als € 132 jährlich betragen: z.B. Arbeitskleidung, Arbeitsmittel, Aus- und Fortbildungskosten, Betriebsratumlage, Computer samt Zubehör bzw. Internet und soweit diese Kosten beruflich veranlasst sind, Fachliteratur, Fahrtkosten, Kilometergelder, Kosten für beruflich veranlasste Telefonate.

Eine Auflistung sämtlicher Werbungskosten und nähere Details zu den einzelnen Werbungskosten findest du unter: www.oeh.at/47.

Grundsätzlich müssen Werbungskosten durch entsprechende Nachweise (z.B. Rechnungen, Fahrtenbuch) belegt werden können. Du brauchst die Belege zwar nicht der Arbeitnehmer_innenveranlagung beizulegen, musst sie aber 7 Jahre lang aufbewahren, um sie auf Verlangen dem Finanzamt vorlegen zu können.

5.3. Einkommenssteuer

5.3.1. ALLGEMEINES

Von „Einkommensteuer“ ist die Rede, wenn du in einem freien Dienstvertrag stehst oder selbstständig bist. Du musst bis zum 30. April des Folgejahres (bei elektronischer Übermittlung bis 30. Juni des Folgejahres) eine Einkommensteuererklärung bei deinem Finanzamt (Formular E 1 und E 1a) abgeben, wenn dein Einkommen mehr als € 11.000 im Jahr beträgt. Nach Abgabe der Einkommensteuererklärung wird mittels Einkommensteuerbescheid deine Nachzahlung vorgeschrieben. Diese steigt laut Einkommensteuertarif progressiv an.

Dein Gewinn wird für die Einkommensteuer herangezogen und berechnet sich durch die Einnahmen abzüglich deiner Betriebs- und Sonderausgaben und deiner außergewöhnlichen Belastungen.

5.3.2. BETRIEBSAUSGABEN

Betriebsausgaben sind alle Aufwendungen, die durch den Betrieb veranlasst sind, wie z.B.

- » Beiträge zur Pflichtversicherung
- » Betriebsumlage
- » Telefongebühren
- » Büromaterial
- » Fachliteratur, Aus- und Fortbildungskosten
(auch die Kosten für ein ordentliches Universitätsstudium)
- » Fahrtkosten
- » Berufskleidung, Reinigung, Werkzeuge, Arbeitsmittel
- » Studienreisen, Nächtigungsgelder etc.

5.3.3. SONDERAUSGABEN

Vom Gewinn werden ebenfalls die Sonderausgaben abgezogen. Sonderausgaben sind private Ausgaben, die steuerlich begünstigt sind. Werden keine Sonderausgaben beantragt, wird automatisch die Sonderausgabenpauschale in Höhe von € 60 Euro berücksichtigt.

Sonderausgaben sind z.B.

- » Versicherungsprämien für freiwillige Personenversicherungen
(freiwillige Kranken-, Unfall-, Lebensversicherung)
- » Ausgaben zur Wohnraumschaffung und Wohnraumsanierung
- » Ausgaben für Genussscheine und für junge Aktien/Wohnsparaktien

Diese sogenannten Topf-Sonderausgaben sind nur innerhalb eines Höchstbetrags (€ 2.920 jährlich; bei Alleinverdiener_innen/-erzieher_innen mehr) abzugsfähig. Von diesem

Höchstbetrag wird ein Viertel steuerlich anerkannt. Bei höheren Einkommen (ab € 36.400 jährlich) wird der absetzbare Betrag reduziert und fällt ab € 60.000 jährlich vollkommen weg.

Als Sonderausgaben absetzbar sind weiters z.B.

- » Kirchenbeiträge bis zu € 400 jährlich
- » Steuerberatkungskosten
- » Spenden an bestimmte Lehr- und Forschungseinrichtungen
- » Spenden an bestimmte Behindertensportverbände
- » Freiwillige Weiterversicherung in der Pensionsversicherung oder Nachkauf von Schul- oder Studienzeiten
- » Verluste aus den Vorjahren

Die meisten Sonderausgaben können (im Rahmen der eigenen Höchstbeträge) auch dann abgesetzt werden, wenn sie für den_die (Ehe-)Partner_in bzw. für die Kinder (für die der Kinder- oder Unterhaltsabsetzbetrag zusteht) geleistet werden.

5.3.4. AUSSERGEWÖHNLICHE BELASTUNGEN

Vom Gewinn werden auch außergewöhnliche Belastungen abgezogen. Darunter werden Ausgaben verstanden, die außergewöhnlich sind, zwangsläufig erwachsen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wesentlich beeinträchtigen, wie z.B. bei Vorliegen einer Behinderung.

Aber auch eine **auswärtige Berufsausbildung eines Kindes** fällt unter außergewöhnliche Belastung, wenn im Einzugsgebiet des Wohnorts keine entsprechende Ausbildungsmöglichkeit vorhanden ist.

Bei manchen außergewöhnlichen Belastungen wird ein Selbstbehalt berücksichtigt. Das gilt z.B. für Krankheitskosten, Kurkosten oder Kinderbetreuungskosten bei Alleinerzieher_innen. Die Höhe des Selbstbehalts ist abhängig vom Einkommen und der familiären Situation.

Nach Berechnung des Gewinns und Abzug der Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen steht die Summe fest, die für die Berechnung deiner Steuer herangezogen wird. Die Berechnung der Steuer erfolgt nach dem beschriebenen Steuertarif. Von dem Ergebnis

werden dann die jeweils zustehenden Absetzbeträge abgezogen: der Verkehrsabsetzbetrag steht dir bei selbstständigen Einkünften allerdings nicht zu.

5.4. Veranlagung beim Finanzamt

Wenn dein Einkommen € 12.000 übersteigt, bist du jedenfalls in folgenden Fällen verpflichtet, eine Arbeitnehmer_innenveranlagung bzw. eine Steuererklärung abzugeben:

- » wenn neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften andere Einkünfte (z.B. aus Werkverträgen) von insgesamt mehr als € 730 vorliegen (Frist: 30. April des Folgejahres; bei elektronischer Erklärung 30. Juni des Folgejahres)
- » wenn der Alleinverdiener_innen- oder Alleinerzieher_innenabsetzbetrag oder der erhöhte Pensionist_innenabsetzbetrag berücksichtigt wurde, obwohl die Voraussetzungen dafür nicht vorlagen (Frist: 30. September des Folgejahres)
- » wenn im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig 2 oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte bezogen wurden, die beim Lohnsteuerabzug nicht gemeinsam versteuert wurden (Frist: 30. September des Folgejahres)
- » wenn in der Lohnverrechnung der Familienbonus zu Unrecht oder in zu hohem Ausmaß berücksichtigt wurde
- » wenn in der Lohnverrechnung eine zu hohe Pendlerpauschale oder Pendlereuro berücksichtigt wurde

Jedenfalls bist du verpflichtet eine Arbeitnehmer_innenveranlagung durchzuführen, wenn das Finanzamt dich dazu auffordert.

Sind im Einkommen keine lohnsteuerpflichtigen Einkünfte enthalten (also nur selbstständige Einkünfte oder andere Einkünfte), ist eine Steuererklärung abzugeben, wenn das Einkommen mehr als € 11.000 betragen hat. Die Steuererklärung ist in diesem Fall bis 30. April des Folgejahres (bei elektronischer Übermittlung bis 30. Juni des Folgejahres) abzugeben. Außerdem muss auch immer dann eine Steuererklärung abgegeben werden, wenn dich das Finanzamt dazu auffordert.

Eine Arbeitnehmer_innenveranlagung kann auch freiwillig durchgeführt werden. Das ist dann sinnvoll, wenn eine Gutschrift erwartet werden kann, was in folgenden Fällen möglich ist:

- » wenn du den Alleinverdiener_innen oder Alleinerzieher_innenabsetzbetrag oder das Pendler_innenpauschale geltend machen willst,
- » wenn du während des Jahres unterschiedlich hohe Einkünfte gehabt hast,
- » wenn du nicht das ganze Jahr über beschäftigt warst (z.B. nur in den Ferien),
- » wenn du Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen oder Werbungskosten geltend machen willst,
- » wenn du auf Grund der geringen Höhe deines Einkommens Anspruch auf eine Negativsteuer hast.

Für die freiwillige Veranlagung hast du 5 Jahre Zeit. Sollte es zu einer Nachforderung kommen, so kann die freiwillige Veranlagung innerhalb 1 Monats mittels Berufung wieder zurückgezogen werden (das gilt natürlich nicht bei einer Pflichtveranlagung). Die Veranlagung kann auch elektronisch über Finanz-Online durchgeführt werden. Dazu meldest du dich unter: finanzonline.bmf.gv.at/fon an. Nach erfolgter Anmeldung wird die Zugangskennung (Teilnehmer_in ID, Benutzer_in ID und PIN) mittels RSA-Brief zugeschickt.

Mit dieser Zugangskennung kannst du in das Programm Finanz-Online einsteigen und das Veranlagungsformular ausfüllen. Es besteht die Möglichkeit, dass dir der Steuerbescheid elektronisch zugestellt wird. Es ist aber ratsam, sich den Bescheid wie bisher per Post zustellen zu lassen, weil dadurch die Berufungsfrist nicht so leicht übersehen wird.

6. STIPENDIEN UND FÖRDERUNGEN

6.1. Selbsterhalter_innenstipendium

Hinweis - COVID-19:

Aufgrund der Corona Pandemie wurden einige neue gesetzliche Bestimmungen erlassen. Diese gelten insbesondere, wenn du im Sommersemester 2020 inskribiert warst. Im Zusammenhang mit der Studienbeihilfe kann es somit zu einer Verlängerung des Anspruchs über die Anspruchsdauer und/oder die Altersgrenze hinaus kommen. Auch die Regelungen über den Leistungsnachweis und den Studienwechsel sind betroffen. Um deinen Fall einzuschätzen, empfehlen wir eine Beratung durch dein ÖH-Sozialreferat: www.oeh.ac.at/soziales

6.1.1. VORAUSSETZUNGEN

Das Selbsterhalter_innenstipendium ist eine Sonderform der Studienbeihilfe (SBH). Als Selbsterhalter_in nach dem Studienförderungsgesetz (StudFG) gilt, wer sich vor der ersten Zuerkennung von SBH mindestens 4 Jahre (48 Monate) zur Gänze selbst erhalten hat und dessen_deren jährliche Einkünfte zumindest € 8.580 (Bruttoeinkünfte minus Sozialversicherung, Werbekosten- und Sonderausgabenpauschale) betragen haben.

Eine aliquote Berechnung in Rumpffahren ist zulässig (z.B. im Jahr des Beginns der Berufstätigkeit). Zeiten des Präsenz- bzw. Zivildienstes oder Tätigkeiten nach dem Freiwilligengesetz (freiwilliges soziales Jahr) gelten jedenfalls als Zeiten des Selbsterhaltes, unabhängig von der Einkommenshöhe. Als Zeiten des Selbsterhalts gelten auch solche, in denen du z.B. Waispension, Arbeitslosengeld, Kinderbetreuungsgeld (KBG), Notstandshilfe, Mindestsicherung oder Krankengeld bezogen hast, vorausgesetzt du kommst auf ein jährliches Einkommen von mindestens € 8.580.

Probleme können sich ergeben, wenn du vor Beginn des Studiums, für das du ein Selbsterhalter_innenstipendium beziehen möchtest, schon einmal inskribiert warst. Denn schon die

bloße Inskription gilt bereits als Studium im Sinne des StudFG. Du hast in so einem Fall nur Anspruch auf SBH, wenn du aus dem Vorstudium einen günstigen Studienerfolg nachweisen kannst. Außerdem müssen die Regeln über den Studienwechsel beachtet werden. Es darf daher nicht öfter als 2 Mal und nicht später als nach dem 2. Semester Studium gewechselt werden. Näheres dazu findest du in deiner ÖH-Sozialbroschüre (► ÖH-Sozialbroschüre Kapitel 3.12. „Selbsterhalter_innenstipendium“).

Beim Selbsterhalter_innenstipendium spielt im Gegensatz zur normalen SBH das Einkommen der Eltern keine Rolle und hinsichtlich der Altersgrenze gibt es eine Sonderregelung. Grundsätzlich muss das Studium vor dem 30. Geburtstag begonnen werden. Diese Grenze erhöht sich für Selbsterhalter_innen um 1 weiteres Jahr für jedes volle Jahr, in dem sie sich länger als 4 Jahre selbst erhalten haben, höchstens jedoch um insgesamt 5 Jahre (die maximale Altersgrenze ist also der 35. Geburtstag). Für den Beginn eines Masterstudiums gilt grundsätzlich eine Altersgrenze von 35 Jahren, sofern das Bachelorstudium unterhalb der oben genannten Altersgrenze begonnen wurde.

Daneben müssen die allgemeinen Voraussetzungen der SBH erfüllt sein:

- » ordentliche_r Studierende_r an einer österreichischen Universität (Uni), Kunstuniversität, Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH), Akademie oder außerordentliche_r Studierende_r mit einer Zulassung zur Studienberechtigungsprüfung,
- » noch kein Studium oder eine gleichwertige Ausbildung abgeschlossen (Ausnahmen bei Master- und Doktoratsstudien),
- » österreichische_r Staatsbürgerin oder gleichgestellte_r Ausländer_in,
- » Vorliegen eines günstigen Studienerfolgs,
- » maximal 2 Studienwechsel, wobei der Wechsel jeweils nicht später als nach 2 Semestern erfolgt sein darf (ist das Studium nach mehr als 2 Semestern gewechselt worden, kann der Anspruch erst im späteren Verlauf des Studiums wieder erlangt werden),
- » die Mindeststudienzeit im jeweiligen Abschnitt darf bei Diplomstudien um nicht mehr als 1 Semester überschritten sein; bei Bachelor-, Master- oder Doktoratsstudien darf die Mindeststudienzeit um nicht mehr als 1 Semester überschritten werden; außer es liegt ein wichtiger Grund wie z.B. Krankheit, Schwangerschaft, Kindererziehung etc. vor; Berufstätigkeit wird aber nicht als wichtiger Grund berücksichtigt,
- » die Altersgrenze darf zu Beginn des Studiums nicht überschritten sein und
- » es darf in keinem Studium die doppelte Studienzeit des 1. Abschnittes zuzüglich eines Semesters überschritten worden sein.

6.1.2. HÖHE

Die Höchststudienbeihilfe für Selbsterhalter_innen beträgt € 715 monatlich (€ 8.580 im Jahr). Studierende mit Kind(ern) erhalten einen Zuschlag von € 100 pro Monat pro Kind.

Von der Höchststudienbeihilfe abgezogen werden:

- » die zumutbare Unterhaltsleistung des Ehepartners_der Ehepartnerin,
- » die zumutbare Eigenleistung (wenn die Verdienstgrenze durch eigenes Einkommen überschritten wird) und
- » die Familienbeihilfe (FBH) und der Kinderabsetzbetrag, falls auf Grund deines Alters noch Anspruch auf die FBH und den Kinderabsetzbetrag besteht.

Der so entstehende Betrag wird mit 1,12 multipliziert (12%-Erhöhung) und ergibt dann den tatsächlichen Beihilfenbetrag, der ohne Abzüge in der Regel € 801 pro Monat ausmacht. Nach Vollendung des 24. Lebensjahres gibt es außerdem einen monatlichen Zuschlag von € 20, ab dem 27. Geburtstag monatlich € 40 (▶ ÖH-Sozialbroschüre Kapitel 3. „Studienbeihilfe“)

6.1.3. ANTRAG

Der Antrag funktioniert genau wie bei der Studienbeihilfe (SBH), wobei die Unterlagen für Eltern und Geschwister wegfallen. Bei der erstmaligen Antragstellung musst du zusätzlich ein Formular ausfüllen, in dem du die Zeiten deines Selbsterhalts angibst und mit deiner Unterschrift bestätigst. Außerdem musst du entsprechende Nachweise über die Zeiten des Selbsterhaltes und dein jährliches Einkommen vorweisen (z.B. Lohnzettel, Einkommensteuerbescheide, Bestätigung der Sozialversicherung über die Versicherungszeiten, Bezugsbestätigungen über Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Kinderbetreuungsgeld (KBG), Krankengeld, Honorarnoten etc.). Weitere Informationen und die Antragsformulare findest du unter: www.oeh.ac.at/studienbeihilfe.

6.2. Studienabschlussstipendium

Hinweis - COVID-19:

Aufgrund der Corona Pandemie wurden einige neue gesetzliche Bestimmungen erlassen. Diese gelten insbesondere, wenn du im Sommersemester 2020 inskribiert warst. Im Zusammenhang mit der Studienbeihilfe kann es somit zu einer Verlängerung des Anspruchs über die Anspruchsdauer und/oder die Altersgrenze hinaus kommen. Auch die Regelungen über den Leistungsnachweis und den Studienwechsel sind betroffen. Um deinen Fall einzuschätzen, empfehlen wir eine Beratung durch dein ÖH-Sozialreferat: www.oeh.ac.at/soziales

6.2.1. VORRAUSSETZUNGEN

Das Studienabschlussstipendium (SAS) ist ebenfalls eine Studienbeihilfe (SBH) und richtet sich an Studierende, die neben dem Studium Teilzeit arbeiten und/oder Kindererziehungszeiten vorzuweisen haben.

Hinweis:

Die Antragsformulare erhältst du in deinem ÖH-Sozialreferat, unter www.oeh.ac.at/studienbeihilfe oder online unter www.stipendium.at.

Neben den allgemeinen Voraussetzungen auf SBH, wie die österreichische Staatsbürger_innenschaft oder das Vorliegen einer Gleichstellung für ausländische Studierende, gelten folgende weitere **Voraussetzungen für den Bezug eines SAS:**

Der_Die Studierende

- » befindet sich in der Studienabschlussphase (voraussichtlich wird das Studium längstens innerhalb von 18 Monaten ab Zuerkennung des SAS abgeschlossen),
- » hat noch kein Studium oder eine gleichwertige Ausbildung abgeschlossen,
- » ist zum Zeitpunkt der Zuerkennung des SAS noch nicht 41 Jahre alt ist,
- » war in den letzten 4 Jahren vor Gewährung des SAS mindestens 3 volle Jahre zumindest halbbeschäftigt oder hat ein diesem Beschäftigungsausmaß entsprechendes Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt, wobei Schutzfristen gemäß Mutterschutzgesetz (MSchG) sowie Kindererziehungszeiten während einer Elternkarenz im vollen Ausmaß zu berücksichtigen sind,
- » hat in den letzten 4 Jahren vor Gewährung des SAS keine SBH bezogen hat,
- » gibt ab Gewährung des SAS jede Berufstätigkeit auf (Karenzierung genügt) und
- » hat bisher noch kein SAS erhalten.

In der **Studienabschlussphase** befindest du dich, wenn dir neben dem Abschluss der Diplom- oder Masterarbeit Lehrveranstaltungen und Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern im Umfang von höchstens 20 ECTS-Punkten zum Abschluss des Studiums fehlen. Ist keine Diplomarbeit anzufertigen, darf der Umfang der fehlenden Lehrveranstaltungen und Prüfungen höchstens 40 ECTS-Punkte betragen. Bei Studien an Universitäten der Künste ist das Stundenausmaß der zentralen künstlerischen Fächer nicht auf dieses Ausmaß anzurechnen. Bei Studierenden an Fachhochschulen (FHs) und Pädagogischen Hochschulen (PHs) entspricht die Abschlussphase den letzten beiden Semestern.

Die Voraussetzungen müssen zum Zeitpunkt der Zuerkennung gegeben sein. Du kannst den Monat, ab dem dir das SAS zuerkannt werden soll, in deinem Antrag bestimmen.

6.2.2. BEZUGSDAUER

Du kannst das Studienabschlusstipendium (SAS) maximal 6 Monate beziehen, wenn neben dem Abschluss der Diplom- oder Masterarbeit Lehrveranstaltungen und Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern im Umfang von höchstens 10 ECTS-Punkten fehlen.

Ist keine Diplomarbeit anzufertigen, darf der Umfang der fehlenden Lehrveranstaltungen und Prüfungen höchstens 20 ECTS-Punkte betragen.

Du kannst das SAS maximal 12 Monate beziehen, wenn neben dem Abschluss der Diplom- oder Masterarbeit Lehrveranstaltungen und Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern im Umfang von höchstens 20 ECTS-Punkten fehlen. Ist keine Diplomarbeit anzufertigen, darf der Umfang der fehlenden Lehrveranstaltungen und Prüfungen höchstens 20 Semesterwochenstunden (SWS) oder 40 ECTS-Punkte betragen.

Nur wenn du nachweisen kannst, dass deine Diplomarbeit überdurchschnittlich umfangreich oder zeitaufwändig ist (durch eine Bestätigung des Betreuers_oder der Betreuerin der Diplomarbeit), verlängert sich die Förderungsdauer um weitere 6 Monate.

Bei Studien an Fachhochschulen (FHS) und Pädagogischen Hochschulen (PHs) entspricht die Förderungsdauer den noch zu absolvierenden Semestern. Die Auszahlung endet aber in jedem Fall vorzeitig, wenn du das Studium früher abschließt (mit Ablegung der letzten Prüfung).

6.2.3. HÖHE

Die Höhe des Studienabschlussstipendiums (SAS) beträgt 80% des im letzten Kalenderjahr bezogenen Einkommens, mindestens jedoch monatlich € 700, höchstens € 1.200.

6.2.4. ANTRAG

Das Studienabschlussstipendium (SAS) ist bei der Stipendienstelle, die für den Studienort zuständig ist, mittels des dafür aufgelegten Formulars zu beantragen und die erforderlichen Nachweise, wie Ausmaß der Berufstätigkeit, Höhe der Einkünfte, Studienfortschritt sind vorzulegen. Wurde über deinen Antrag positiv entschieden, erfolgt die Auszahlung

monatlich. Den Studienabschluss (oder Studienabbruch) musst du der Stipendienstelle umgehend melden und den Studienabschluss durch ein Zeugnis nachweisen.

6.3. Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

Hinweis - COVID-19:

Aufgrund der Corona Pandemie wurden einige neue gesetzliche Bestimmungen erlassen. Im Zusammenhang mit der Bildungskarenz und Bildungsteilzeit kann es somit zu einer Verlängerung der Karenzierung und Bezugsdauer kommen. Auch die Regelungen über den Leistungsnachweis und das nötige Stundenausmaß sind betroffen. Um deinen Fall einzuschätzen, empfehlen wir eine Beratung durch dein ÖH-Sozialreferat: www.oeh.ac.at/soziales

Bildungskarenz kann bis zu 12 Monate mit dem_der Arbeitgeber_in vereinbart werden, wenn du Anspruch auf Arbeitslosengeld hast und du bereits zumindest 6 Monate bei deinem_deiner Arbeitgeber_in beschäftigt bist. Bildungskarenz kann auch in Teilen konsumiert werden: jeder Teil muss aber mindestens 2 Monate betragen. Der Verbrauch der einzelnen Teile ist innerhalb von 4 Jahren möglich.

Für die Zeit der Bildungskarenz wird Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes gewährt. Als untere Grenze gilt der Tagsatz von € 14,53.

Wenn du in der Bildungskarenz studierst musst du einen Nachweis von Prüfungen über 4 Semesterwochenstunden (SWS) oder im Ausmaß von 8 ECTS-Punkten pro Semester oder bei Abschlussarbeiten wie z.B. einer Diplomarbeit eine Bestätigung über den Fortschritt oder eine Bestätigung über die Vorbereitung auf eine abschließende Prüfung vorweisen.

Arbeitnehmer_innen sind während des Bezuges von Weiterbildungsgeld kranken-, unfall- und pensionsversichert. Ein Zuverdienst bis zu Geringfügigkeitsgrenze ist möglich.

Du kannst aber auch mit deinem_deiner Arbeitgeber_in die Reduktion deiner Arbeitszeit auf Grund einer Bildungsmaßnahme, also Bildungsteilzeit, vereinbaren. Die Arbeitszeit muss zumindest um 25% und maximal um 50% verringert werden. Als Ausgleich für den Verdienstentgang erhältst du das Bildungsteilzeitgeld. Für jede Arbeitsstunde weniger zahlt das AMS € 0,83 pro Tag.

Beispiel:

Eine Reduktion von 40 auf 30 Wochenstunden ergibt $10 \times € 0,83 = € 8,30$ pro Tag und monatlich € 249 (bei 30 Tagen). Eine Reduktion von 40 auf 20 Stunden bringt $20 \times € 0,83 = € 16,60$ pro Tag und monatlich € 498 (bei 30 Tagen) an Bildungsteilzeitgeld.

Die Bildungsteilzeit kann für einen Zeitraum von 4 Monaten bis maximal 2 Jahren beantragt werden. Bei einer Weiterbildung in Form eines Studiums musst du nach jeweils 6 Monaten einen Leistungsnachweis von zumindest 4 ECTS-Punkten oder 2 SWS vorlegen.

Der Antrag auf Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit ist beim Arbeitsmarktservice (AMS) einzubringen.

7. BELÄSTIGUNG UND MOBBING

7.1. Sexuelle Belästigung

Gewalt gegen Frauen ist leider immer noch stark tabuisiert. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist dabei keine Ausnahme. Aus diesem Grund gibt es auch kaum Zahlen oder Studien, die das Ausmaß dokumentieren. Aus Scham und Unwissenheit schweigen viele Betroffene. Auch Männer sind von Belästigung betroffen, allerdings kommt Gewalt von Männern an Frauen weitaus häufiger vor.

Alle Arbeitnehmer_innen haben das Recht sich an ihrem Arbeitsplatz wohl zu fühlen. Allerdings haben von Gewalt Betroffene oft Angst, nicht ernst genommen zu werden. Dass tatsächlich viele Beschwerden banalisiert werden, trägt auch dazu bei: Wenn sich beispielsweise die männlichen Kollegen lieber mit den Mächtigen im Unternehmen solidarisieren, muss eine Belästigte einen einsamen Kampf führen – und das trauen sich viele nicht zu. Stattdessen – um sich einen vermeintlichen Frieden zu erhalten – beginnen manche selbst daran zu zweifeln, ob sie wirklich belästigt wurden.

Wenn aber nicht versucht wird, sich mit dem Problem auseinanderzusetzen und es zu lösen, sondern eine Betroffene die sexuelle Belästigung verdrängt, kann es für sie schwere Folgen haben: Schlaf- und Konzentrationsstörungen, Kopfschmerzen, bis hin zu massiven Ängsten und Selbstwertproblemen. Häufig kündigt die betroffene Person und dem_der Täter_in geschieht nichts.

Dieser Kreislauf, der durch die Verdrängung der sexuellen Belästigung ausgelöst werden kann, muss durchbrochen werden. Wenn sich eine Frau bedroht, belästigt oder erniedrigt fühlt, darf das nicht ignoriert werden. Das Problem muss thematisiert werden.

7.2. Was tun bei sexueller Belästigung?

Wichtig ist, dass durch verschiedene Maßnahmen (z.B. der Geschäftsführung oder des Betriebsrates) klar vermittelt wird, dass Gewalt am Arbeitsplatz nicht geduldet wird. Außerdem ist es hilfreich, wenn es klar ersichtliche Ansprechpersonen gibt, sollte es zu Übergriffen kommen.

Als betroffene Person ist es hilfreich Gedächtnisprotokolle über die Geschehnisse anzufertigen, sich Verbündete zu suchen, die eventuell auch bei dem Gespräch mit dem_der Vorgesetzten unterstützend wirken können. Darüber hinaus ist es empfehlenswert sich bei spezifischen Beratungsstellen beraten zu lassen. Beratung und Unterstützung zu den Themen Belästigung und Diskriminierung bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at.

7.3. Unterstützung von Betroffenen

Wenn du beobachtest, dass es an deinem Arbeitsplatz zu Übergriffen kommt, schau hin! Rede mit der betroffenen Person über die Situation und unterstütze sie, falls sie etwas dagegen unternehmen möchte. Es ist wichtig, Personalverantwortliche zu schulen und eine genaue Vorgangsweise festzulegen, wenn eine Person belästigt wird und eine bloße Ermahnung nicht weiterhilft. Wichtig ist vor allem, dass sich Betriebsräte_Betriebsrätinnen für dieses Thema interessieren und einsetzen. Denn in großen Betrieben sind sie im Falle einer Belästigung meist die erste Anlaufstelle.

7.4. Gleichbehandlungsgesetz und rechtliche Konsequenzen

Ein wichtiger Schritt war die Aufnahme der sexuellen Belästigung in das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) im Jahr 1993. Darin wird sexuelle Belästigung als Verhalten definiert, das

- » der sexuellen Sphäre zugehörig ist,
- » die Würde der Person beeinträchtigt,
- » für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- » das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die_den Betroffene_n schafft.

Ein anschauliches Beispiel dafür ist die sexuelle Erpressung einer jungen Akademikerin, der angedroht wurde, dass sie „ausgespielt“ habe, wenn sie zu ihrem Kollegen nicht „entsprechend nett“ sei. Sexuelle Belästigung hat – und das kann nicht oft genug gesagt werden – nichts mit einem beiderseitigen Flirt und schon gar nichts mit der Anbahnung einer Beziehung zu tun.

Will die Belästigte rechtliche Konsequenzen ergreifen, ist es sehr ratsam, sich zuerst an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden. In einem Verfahren muss die sexuelle Belästigung glaubhaft gemacht werden, was oft große Schwierigkeiten mit sich bringt. Eine Möglichkeit ist es, eine Zeugin_einen Zeugen um Unterstützung zu bitten.

Ist eine Beschwerde erfolgreich, besteht Anspruch auf einen angemessenen Schadenersatz in der Mindesthöhe von € 1.000. Dieser muss vom Belästiger_von der Belästigerin, und dann zusätzlich auch vom Arbeitgeber_der Arbeitgeberin geleistet werden, wenn er_sie es schuldhaft unterlässt, angemessene Abhilfe gegen die Belästigung zu schaffen.

7.5. Mobbing

Gerade in den letzten Jahren hat sich der Begriff „Mobbing“ stark verbreitet, der für Psychoterror am Arbeitsplatz steht. Mobbing hat viele Gesichter: Sei es, dass hinter dem Rücken der betroffenen Person schlecht geredet wird, dass sie „geschnitten“ wird oder ihr über- bzw. unterqualifizierte Tätigkeiten zugewiesen werden.

Wenn jemand eine Frau sexuell belästigt, nützt er meist eine Machtsituation aus. Die Fähigkeit der Frau zur Selbstbestimmung wird übergangen, sie wird in die Rolle der Unterlegenen gedrängt und sie kann sich nicht wehren, ohne negative Folgen befürchten zu müssen. Zumeist erstreckt sich die sexuelle Belästigung über einen längeren Zeitraum, in dem die Frau zunehmend in die Enge getrieben wird.

Die Folgen von sexueller Belästigung und Mobbing gleichen einander. Das Selbstbewusstsein der betroffenen Person wird untergraben, sie wird isoliert und reagiert auf die unterschweligen Angriffe oft mit psychosomatischen Störungen.

Sexuelle Belästigung und Mobbing finden nicht nur am Arbeitsplatz statt, sondern sind in verschiedensten Lebensbereichen ein Thema, beispielsweise auch an den Hochschulen. Bei weiteren Fragen zu diesem Thema wende dich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Hochschulen oder den Hochschulombudsmann: www.hochschulombudsmann.at.

7.6. Fälle aus der Praxis

Jede_r kann von Mobbing betroffen sein. Doch besonders gefährdet sind Randgruppen, Minderheiten und Personen, die zu einer gefestigten Gemeinschaft neu dazu stoßen. Die verschiedensten Merkmale können herangezogen werden, um eine Person auszugrenzen: Es können Menschen sein, die anders aussehen, weil sie aus einem anderen Land kommen, zu groß oder zu klein sind, eine körperliche Behinderung haben, zu dick oder zu dünn sind, und so weiter. Aber auch, dass jemand raucht oder nicht raucht oder bei festlichen Anlässen ein Gläschen zu viel oder zu wenig trinkt, kann als Merkmal, das diese Person von den anderen unterscheidet, herangezogen werden.

Ein Fall, der das gut verdeutlicht, ist der von einem Mann, der alkoholabhängig und nach einer mehrmonatigen Entziehungskur wieder „trocken“ war. Er bewarb sich bei einem Automobilkonzern in einer anderen Stadt. In der Abteilung, in der er begann, war es üblich, die verschiedensten Anlässe mit Alkoholischem zu feiern. Der Mann, der von seiner früheren Alkoholabhängigkeit nicht erzählen wollte, mied diese Feierlichkeiten. Schließlich galt er unter den Kolleg_innen als „Eigenbrötler“ und wurde geschnitten. Er versuchte, den Druck mit Zigaretten und Kaffee zu kompensieren, bis sein Körper nicht mehr mitspielte und er zusammenbrach. Erst da wurde das Problem thematisiert. Die Kolleg_innen, die nichts von der früheren Alkoholabhängigkeit wussten, waren beschämt: Seitdem wurde der Mann wieder in die Abteilung integriert.

„Neue“ sind beliebte Opfer von Mobbing. Sie haben in der Gemeinschaft noch keinen Status und sind den anderen unterlegen, weil sie mit den Regeln dieser Gemeinschaft noch nicht vertraut sind. So erging es einer jungen Betriebswirtin, die als Leiterin der Buchhaltung neu eingestellt wurde. Als die Stelle frei geworden war, rechnete die Belegschaft damit, dass ein langjähriger Kollege die Stelle besetzen würde. Dass diesem nun die neue Mitarbeiterin „vor die Nase gesetzt“ wurde, erboste die Mitarbeiter_innen. Deshalb wurde sie fortan boykottiert. Als sie die Mitarbeiter_innen einschulen wollte, weil ein neues EDV-System eingerichtet wurde, machten diese zwar mit, zeigten aber keinerlei Motivation. Die Vorgesetzten wiesen ihr die Schuld zu, da sie nicht gut mit Menschen umgehen könne. Schließlich wurde die Frau gekündigt und die Modernisierung der Anlage musste verschoben werden.

7.7. Was tun bei Mobbing?

Auf Mobbing sollte ähnlich reagiert werden wie auf sexuelle Belästigung. Betroffenen Personen muss die Möglichkeit gegeben werden über diese Übergriffe sprechen zu können. Am besten ist es eine Vertrauensperson oder eine Beratungsstelle aufzusuchen. Rechtliche Beratung bietet auch die Arbeiterkammer: www.arbeiterkammer.at

Es ist auch wichtig dem Thema Mobbing am Arbeitsplatz oder in sonstigen Lebensbereichen offen zu begegnen und sich damit auseinanderzusetzen, damit nicht nur im Ernstfall eine Lösung gefunden wird, sondern Mobbing im Keim erstickt werden kann. Es können auch Kolleg_innen, die selbst nicht von Mobbing betroffen sind, aber miterleben, wie jemand anderer diesem Druck ausgesetzt wird, direkt eingreifen. Das ist möglich, indem sie im Kolleg_innenkreis ihre eigene Betroffenheit über das, was geschieht, zum Ausdruck bringen. Wer dies nicht wagt, sollte sich zumindest (falls vorhanden) an den Betriebsrat_die Betriebsrätin wenden.



**GEKÄMPFT.
ERREICHT!**



MEHR FÜR DICH!

Jetzt Studienbeihilfe beantragen.

Alle Infos und Unterstützung zur Antragsstellung:
www.oeh.ac.at/studienbeihilfe

8. SOZIALZAHLEN

Stand 1.1.2022

8.1. Studienbeihilfe

Grundbetrag der Studienbeihilfe

Regulärer Grundbetrag: € 560 pro Monat

Erhöhter Grundbetrag: € 801 pro Monat für

- » Vollwaisen
 - » Verheiratete Studierende
 - » Studierende mit Kind
 - » Auswärtige Studierende
 - » Studierende ab dem 24. Geburtstag
 - » Selbsterhalter_innen
-
- » Studierende mit Kind erhalten pro Kind und Monat € 112 Zuschlag
 - » über 24-Jährige erhalten einen Zuschlag von € 20
 - » über 27-Jährige erhalten einen Zuschlag von € 40

Achtung:

Vom Grundbetrag werden diverse Beiträge abgezogen.
Die ausgezahlte Beihilfe liegt meist niedriger.

Zuverdienstgrenze (= zumutbare Eigenleistung): € 15.000 pro Kalenderjahr
= aliquoter Monatsbetrag € 1.250 pro Monat

Abzüge bei der Berechnung des Einkommens:

- » € 3.000 Absetzbetrag pro Kind bis 5 Jahren
- » € 4.400 Absetzbetrag pro Kind im Alter zwischen 6 und 13 Jahren
- » € 5.200 Absetzbetrag pro Kind im Alter zwischen 14 und 17 Jahren
- » € 9.610 Absetzbetrag pro in Ausbildung befindlichem Kind ab 18 Jahren unter bestimmten Voraussetzungen

Mindesteinkommen Selbsterhalter_innen pro Jahr: € 8.580

8.2. Familienbeihilfe

Familienbeihilfe für Kinder

ab Geburt:	€ 114,00 pro Kind und Monat
ab 3 Jahren:	€ 121,90 pro Kind und Monat
ab 10 Jahren:	€ 141,50 pro Kind und Monat
ab 19 Jahren:	€ 165,10 pro Kind und Monat

Familienbeihilfenzuschlag für Mehrkind-Familien

2 Kinder:	€ 7,10 pro Kind und Monat
3 Kinder:	€ 17,40 pro Kind und Monat
4 Kinder:	€ 26,50 pro Kind und Monat
5 Kinder:	€ 32,00 pro Kind und Monat
6 Kinder:	€ 35,70 pro Kind und Monat
7 und mehr Kinder:	€ 52,00 pro Kind und Monat

Achtung:

- » *Kinderabsetzbetrag + € 58,40 pro Kind und Monat*
- » *Zuverdienstgrenze: € 15.000 pro Kalenderjahr*

8.3. Sozialversicherung

Mitversicherung: von studierenden Kindern bis zum 27. Geburtstag in der Krankenversicherung bei einem Elternteil:..... kostenlos

Ermäßigte **Krankenversicherung für Studierende:** € 64,78 pro Monat

Kranken- und Pensionsversicherung für geringfügig Beschäftigte:
..... € 68,59 pro Monat

Allgemeine Selbstversicherung: € 464,42 pro Monat

Mindestbetrag nach Herabsetzung: € 116,10 pro Monat

Pflichtversicherung:

- Verpflichtende Vollversicherung bei Tätigkeiten über der Geringfügigkeitsgrenze
- In der Regel 17% deines Brutto-Lohnes

Bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld: Kostenfreie Krankenversicherung der Mutter und des Kindes

8.4. Ausgleichszulage bei der Waisenpension

Pensionsberechtigte auf Waisenpension

- » bis 23 Jahre.....€ 379,02
- » bis 23 Jahre, falls beide Elternteile verstorben sind.....€ 569,11
- » ab dem 24. Geburtstag..... € 673,53
- » ab dem 24. Geburtstag, falls beide Elternteile verstorben sind..... € 1.030,49

8.5. Geringfügigkeitsgrenzen

Monatliche Geringfügigkeitsgrenze € 485,85

Jährliche Pflichtversicherungsgrenze bei

Einkünften als neue_r Selbstständige_r: € 5.830,20

Pflichtversicherungsgrenze für Gewerbetreibende: Grundsätzlich Versicherungspflicht für sämtliche Einnahmen aus dem Gewerbe, allerdings diverse Ausnahmen für Jung- und Kleinunternehmer_innen.

8.6. Steuergrenzen

Einkommenssteuerpflicht bei selbständigen Einkünften:ab € 11.000 pro Jahr

Lohnsteuer bei unselbständigen Einkünften de jure: ab € 11.000 pro Jahr

de facto: ab € 12.600 pro Jahr

8.7. Kinderbetreuungsgeld

	Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld:	Pauschales Kinderbetreuungsgeld:
Höhe	80% der Letzteinkünfte (max. aber € 2.000 pro Monat)	je nach Anspruchsdauer zw. € 436 und € 1.016 pro Monat
Bezugsdauer	<ul style="list-style-type: none"> » 365 Tage bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil » bis zu 426 Tage bei Inanspruchnahme durch beide Eltern 	<ul style="list-style-type: none"> » Je nach gewählter Variante zwischen 365 und 851 Tagen bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil » Je nach gewählter Variante zwischen 456 und 1063 Tagen bei Inanspruchnahme durch beide Eltern
Zuverdienstgrenze	€ 7.300 pro Kalenderjahr	60% der Letzteinkünfte (max. aber € 16.200)







Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin: Österreichische Hochschüler_innenschaft,
Taubstummengasse 7-9, 1040 Wien

Redaktion: Referat für Sozialpolitik

Koordination: Referat für Öffentlichkeitsarbeit

Illustrationen: Ari Ban / *Instagram: ari__ban*

Grafische Gestaltung und Satz: *Tobias Jungmeier, BSc / business.jungmeier@gmail.com*

Herstellung: Print&Smile Agentur für Printconsulting OG, 2601 Eggendorf

Erscheinungsort und Datum: Wien, Verlagspostamt 1040 Wien / Februar 2022

Redaktions- und Verlagsanschrift: Taubstummengasse 7-9, 1040 Wien

Diese Broschüre spiegelt die aktuelle Rechtslage zum 1. Februar 2022 wider. Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Herausgeberin oder des Autor_innenteams ausgeschlossen ist.

NEUE
WOHNUNG

Traumjob

Praktikum

Kinderbetreuung

gesucht?

Die Serviceplattform der ÖH

www.schwarzesbrett-oeh.at

**Schwarzes
Brett** **ÖH**



Help line

01/585 33 33

Beratungszeiten:

mo 15-18, mi 16-18, do 16-18

