



Studieren und Arbeiten

Eine Broschüre der Österreichischen HochschülerInnenschaft

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

Stand: 1. Jänner 2011

Gratis-Abo jetzt anfordern!
progress@oeh.ac.at

PROGRESS

Das „Progress“ ist die Zeitung der ÖH, die in ganz Österreich an Studierende gratis verteilt und verschickt wird. Es ist eine Zeitung von StudentInnen für StudentInnen und bietet allen Interessierten die Möglichkeit, ihre Ideen einzubringen und mitzugestalten. Wenn du also gerne fotografierst, schreibst oder Zeitung gestalten willst, melde dich einfach unter progress@oeh.ac.at. **ÖH ist, was du draus machst!**

www.oeh.ac.at/progress

Studieren und Arbeiten

Infos und mehr für Studierende

1. Jänner 2011

002

003

www.oeh.ac.at

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





Inhalt

1. VORWÖRTER	006
2. BESCHÄFTIGUNGSFORMEN	009
2.1. Unselbstständige Beschäftigung	010
2.2. Freier Dienstvertrag	019
2.3. Selbstständige Beschäftigung – Werkvertrag	020
3. VERDIENSTFREIGRENZEN	027
3.1. Verdienstoffgrenzen beim Bezug von Studienbeihilfe	028
3.2. Verdienstoffgrenzen beim Bezug von Familienbeihilfe	030
3.3. Studiengebühren und Erwerbstätigkeit	032
4. SOZIALVERSICHERUNG	035
4.1. Pflichtversicherung	036
4.2. Krankenversicherung	040
4.3. Unfallversicherung	045
4.4. Arbeitslosenversicherung	047
4.5. Notstandshilfe	050
5. STEUERN	053
5.1. Allgemeines	054
5.2. Lohnsteuer	060
5.3. Einkommensteuer	063
5.4. Umsatzsteuer	065

6. STIPENDIEN UND FÖRDERUNGEN	069
6.1. SelbsterhalterInnenstipendium	070
6.2. Studienabschlussstipendium (SAS)	073
6.3. Bildungskarenz	076
7. SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND MOBBING	077
7.1. Sexuelle Belästigung	078
7.2. Mobbing	081
8. KONTAKTE	085
8.1. Universitäten, Universitätsvertretungen und ÖH-Sozialreferate	086
8.2. Pädagogische Hochschulen und Studierendenvertretungen	092
8.3. Fachhochschulen	095
8.4. Studienbeihilfenbehörde, Stipendienstellen	098
8.5. Arbeiterkammer und Gewerkschaften	099
9. IMPRESSUM	103

Liebe Studentin, lieber Student!

Wir möchten dir in dieser Broschüre wichtige Informationen zum Thema Studieren und Arbeiten zur Verfügung stellen. So soll dir dein Studienalltag erleichtert werden.

Eigentlich sollten Studierende die Möglichkeit haben, sich voll und ganz auf ihr Studium zu konzentrieren. Die Realität sieht leider anders aus. Viele von uns müssen neben dem Studium erwerbstätig sein, um sich das eigene Studium finanzieren zu können.

Für viele Studierende bedeutet Arbeit neben dem Studium auch den ersten Kontakt mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Viele Studierende wissen jedoch nicht über ihre Rechte Bescheid. Diesem Umstand wollen wir in dieser Broschüre Rechnung tragen und über die wichtigsten Regelungen rund um Dienstverträge, Werkverträge und Co. informieren.

Dein Team des Sozialreferates



V.l.n.r.: Sigrid,
Thomas, Mirijam

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

So ein Studi-Leben hat seine schönen Seiten – und ist trotzdem hart genug. Es gestaltet sich alles andere als einfach, den Durchblick bei Gesetzen und Verordnungen zu Beihilfen oder deinen Rechten und Möglichkeiten im Studium zu haben. Mit dieser Broschüre unterstützen wir dich dabei ebenso wie mit der Beratung in den Referaten der ÖH Bundesvertretung – persönlich, per E-mail, Telefon oder Skype.

Die ÖH ist als deine Vertretung immer die erste Anlaufstelle für all deine Fragen, Probleme, Anliegen oder Ideen. Seit 1. Juli 2009 hat die ÖH eine neue Exekutive, die die nächsten beiden Jahre für dich arbeiten wird – ganz nach dem Motto:

Politik, die wirkt. Service, das hilft.

Für uns ist klar, dass Service einer der zentralen Aufgabenbereiche der ÖH ist. Die ÖH leistet für dich Beratungsarbeit in allen Fragen, die dein Studierendendasein betreffen; sie

druckt Informations-Broschüren, organisiert für dich z.B. den Mensabon und die Studierendenversicherung, unterstützt dich bei rechtlichen Problemen und vieles mehr.

Für uns ist aber auch klar, dass Service allein nicht ausreicht, um die Studiensituation an den Universitäten, den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen zu verbessern. Wir wollen der ÖH wieder ein politisches Gesicht geben und die bildungspolitische Diskussion konstruktiv und kritisch mitgestalten.

Um deinen Interessen Gehör zu verschaffen, braucht es eine starke, durchsetzungsfähige ÖH. Wir wollen sie dazu machen.

Deine ÖH-Bundesvertretung
Sigrid Maurer, Thomas
Wallerberger, Mirijam Müller



Beschäftigungsformen



Unselbstständige Beschäftigung

Echter Dienstvertrag

Ein echter Dienstvertrag 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 der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

WICHTIG: 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 ArbeitgeberIn dadurch (finanzielle) Vorteile erhofft.

Arbeitsrechtlicher Schutz

Erfüllt dein Arbeitsverhältnis die Kriterien des echten Dienstvertrages, genießt du einen umfassenden arbeitsrechtlichen Schutz. Dieser setzt Mindestnormen zu Gunsten des/der ArbeitnehmerIn fest, die durch Vereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn nur verbessert werden dürfen.

Als ArbeitnehmerIn 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.

Arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen findest du aber nicht nur in Gesetzen, sondern auch im jeweiligen Kollektivvertrag, der das für dich geltende Mindestgehalt festlegt. Der Kollektivvertrag wird für jede Branche zwischen Gewerkschaft und Wirtschaftskammer ausverhandelt. Mehr über deinen Kollektivvertrag erfährst du bei der Gewerkschaft (siehe Kapitel „Kontakte“ ab S. 85).

Abschluss eines Arbeitsvertrages

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

WICHTIG: Da es nach Abschluss eines Arbeitsvertrags zu Meinungsverschiedenheiten zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn 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 ArbeitgeberIn verpflichtet, dir einen schriftlichen Dienstzettel auszustellen.

Der Dienstzettel muss zumindest folgende Punkte enthalten:

- Name und Anschrift von ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Unbefristet oder befristet (wenn ja: wie lange)
- Eventuelle Probezeit
- Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin
- gewöhnlicher Dienstort, gegebenenfalls auf wechselnde Dienstorte 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 MitarbeiterInnenvorsorgekasse

Als ArbeitnehmerIn erhältst du ein monatliches Bruttogehalt, das sich zumindest nach dem auf dich zutreffenden Kollektivvertrag richten muss.

Dein/e ArbeitgeberIn muss dich bei der Gebietskrankenkasse anmelden. Liegt dein Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze (Stand 2011: 374,02 Euro), bist du voll versichert (kranken-, unfall-, pensions- und arbeitslosenversichert). Die Beiträge dafür werden zum Teil von deinem Gehalt abgezogen: Näheres siehe im Kapitel „Sozialversicherung“ ab S. 35.

Bist du nur geringfügig beschäftigt, muss dich dein/e ArbeitgeberIn auch bei der GKK anmelden, in diesem Fall bist du aber nur

unfallversichert. Den Beitrag für die Unfallversicherung hat der/die ArbeitgeberIn zu leisten. Geringfügig Beschäftigte haben aber die Möglichkeit, sich in der Kranken- und Pensionsversicherung um 52,78 Euro (Stand 2011) selbst zu versichern.

WICHTIG: Die meisten Ferialjobs sind sehr wohl unselbstständige Tätigkeiten. Somit hast du auch dieselben Ansprüche wie bei einem Arbeitsvertrag.

In den Bundesländern agiert das zuständige Landesgericht als Arbeitsgericht, nur in Wien existiert ein eigenes Arbeits- und Sozialgericht.

Die Adresse des Arbeits- und Sozialgerichts in Wien:

Wickenburggasse 8
1080 Wien.

Wird in deinem Dienstverhältnis gegen ein arbeitsrechtliches Gesetz oder gegen den für dich geltenden Kollektivvertrag verstoßen, kannst du beim Arbeitsgericht klagen. Das Verfahren beim Arbeitsgericht ist relativ schnell und unkompliziert.

Wenn du eine Klage beim Arbeitsgericht erwägt, wende dich an die Arbeiterkammer!

Kritische Bereiche

Leider laufen nicht alle Dienstverhältnisse unproblematisch ab: Sei es, dass auf ArbeitnehmerInnen bestimmte „Fallen“ lauern oder dass gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen verstoßen wird. Im folgenden Abschnitt sind Bereiche angeführt, die besonders beachtet werden sollten.

■ Befristung des Dienstverhältnisses – Kettenarbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge enden grundsätzlich mit Ablauf der festgelegten Frist. Nun kann es aber vorkommen, dass dein/e ArbeitgeberIn 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 dritten Befristung so wie unbefristete Arbeitsverträge zu behandeln.

■ Arbeitszeit

Der Begriff der Arbeitszeit bezieht sich auf den Zeitraum zwischen Beginn und Ende der Arbeit, ohne Ruhepausen zu berücksichtigen.

Die Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche (nach manchen Kollektivverträgen sogar weniger). Diese Normalarbeitszeit darf durch Kollektiv-

tivvertrag auf bis zu 12 Stunden pro Tag ausgeweitet werden.

Von dieser Höchstarbeitszeit gibt es zahlreiche Ausnahmen (z. B. Arbeits-, Rufbereitschaft). Beachte die speziellen Kollektivvertrags-Vereinbarungen!

■ Überstunden

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 ArbeitgeberIn diese Bestimmungen tatsächlich eingehalten werden: Vor allem die Bezahlung des Überstundenzuschlags wird des Öfteren unterschlagen – sofern Überstunden überhaupt abgegolten werden!

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.

■ Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit unter der Normalarbeitszeit liegt. Dein/e ArbeitgeberIn kann dich zur Mehrarbeit heranziehen: Das ist die Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, aber noch keine Überstunde darstellt. Für Mehrarbeit ab dem 1.1.2008 muss dein/e ArbeitgeberIn einen Zuschlag von 25% bezahlen oder dir Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1,25 gewähren, sofern die Mehrarbeit nicht binnen drei Monaten im Ausmaß von 1:1 abgebaut werden kann. Geht aber deine Arbeitszeit auch über die Normalarbeitszeit hinaus, so liegen Überstunden vor, die entsprechend vergütet werden müssen. Passe auch hier bei der Verrechnung auf!

■ Ruhepausen

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

■ Flexible Arbeitszeit

In den letzten Jahren geht der allgemeine Trend zunehmend in Richtung „flexible Ar-

beitszeit“. 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 ArbeitnehmerInnen sind die Arbeitszeiten flexibel, sondern für die ArbeitgeberInnen, die Abrufbereitschaft erwarten.

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

ArbeitgeberInnen sehen diese Art der (ein- seitigen) Arbeitszeitgestaltung als bessere Anpassung an den Markt: Geld kann ge- spart, der Gewinn somit erhöht werden. Auf der anderen Seite stehen jedoch Arbeitneh- merInnen, die ihr Leben dem Arbeitsplatz anpassen müssen – anstatt umgekehrt.

Daher ist gefordert:

- Gestaltungsmöglichkeiten durch ArbeitnehmerInnen: Sie müssen ein Mitbestimmungsrecht bei der Ge- staltung der Arbeitszeit haben. Hier

kommen u. a. Gleitzeitregelungen in Frage, bei denen ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit selbst festlegen können.

- Arbeitszeitgrenzen: Auf jeden Fall müssen Obergrenzen für die Arbeits- zeit eingehalten werden. Das gilt vor allem für Nacht- und Wochenend- dienste, die in gewissen Bereichen (z. B. Gesundheit) unvermeidbar sind.
- Einkommen: Durch flexible Arbeits- zeiten darf es nicht zu Einkommens- einbußen kommen; so dürfen nicht weniger Stunden bezahlt werden als es der vertraglich vereinbar- ten Wochenarbeitszeit entspricht. Arbeitsstunden, die außerhalb des normalen Rahmens liegen, müssen als Überstunden abgegolten werden.

■ All-In-Vertrag

Die sogenannten All-In-Verträge zeichnen sich dadurch aus, dass durch ein monat- liches Entgelt sämtliche Mehrleistungen wie Mehr- und Überstunden abgegolten werden. Manchmal sind sogar sonstige Einkommensbestandteile, wie kollektivver- tragliche Zulagen und Kollektivvertrags- Steigerungen im pauschalierten Gehalt enthalten.

Das widerspricht grundsätzlich nicht dem Gesetz! Allerdings muss die Anzahl der Überstunden bzw. der Betrag für Überstunden konkret genannt sein.

DienstnehmerInnen sollten darauf achten, dass bei einem All-In-Vertrag das kollektivvertragliche Einkommen durch eine pauschale Überstunden-Abgeltung nicht unterschritten wird.

■ Gehalt nach Kollektivvertrag

Dein monatliches Bruttogehalt muss sich mindestens nach dem auf dich zutreffenden Kollektivvertrag richten. 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. Es ist zu hoffen, dass sich dies bald ändern wird: So sind erst vor kurzem Kollektivverträge für die IT-Branche abgeschlossen worden.

■ Probezeit

Während der Probezeit kann der Vertrag von jedem/jeder der VertragspartnerInnen

jederzeit ohne Angabe von Gründen aufgelöst werden. Allerdings darf die Dauer der Probezeit in der Regel nicht mehr als einen Monat betragen.

■ Arbeitskräfteüberlassung

Leiharbeitsfirmen vermitteln Jobs in den verschiedensten Branchen, die Arbeitszeiten sind flexibel (siehe oben: „Flexible Arbeitszeit“) und der Dienstort wechselt häufig.

Welche Rechte und Pflichten hast du, wenn du in einer Leihfirma angestellt bist?

Um Unklarheiten zu vermeiden, gibt es das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), das zahlreiche Schutzbestimmungen zu Gunsten von DienstnehmerInnen festlegt.

- Deine Rechte: So ist die Leihfirma für die Sozialversicherung zuständig und muss ein angemessenes Entgelt leisten – auch dann, wenn sie kein Unternehmen findet, in dem der/die ArbeitnehmerIn tätig sein kann! Inzwischen gibt es auch einen Kollektivvertrag für Beschäftigte in Arbeitskräfteüberlassungsfirmen. Was das Verhältnis zwischen der/dem DienstnehmerIn und dem Unternehmen, in dem er/sie kurzzeitig beschäftigt ist, betrifft, gilt: Obwohl

zwischen beiden kein Vertragsverhältnis besteht, trägt das Unternehmen die typischen ArbeitgeberInnen-Pflichten und -Rechte.

- Verstöße gegen das AÜG: In der Praxis werden die Bestimmungen des AÜG kaum beachtet: So werden Zulagen nicht bezahlt und Überstunden nicht abgegolten. Wenn gerade Leerzeiten entstehen, wird der Arbeitsvertrag gekündigt und wieder neu abgeschlossen, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt.
- Was kannst du tun? Wenn gegen das AÜG verstoßen wird, wende dich an deine Gewerkschaft (siehe Kapitel „Kontakte“); im Notfall kannst du beim Arbeits- und Sozialgericht klagen.

■ Versetzbarkeit

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

■ Kündigung

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 ArbeitnehmerIn die Möglichkeit der Kündigungsanfechtung, wenn das Kündigungsmotiv verpönt (z. B. ArbeitnehmerIn wird gekündigt, weil sie/er 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 der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nur vierteljährlich möglich, die Frist beträgt zwischen 6 Wochen und 5 Monaten. Der/die ArbeitnehmerIn kann – sofern nicht anders vereinbart – zu Ende jedes Kalendermonats kündigen und muss eine einmonatige Kündigungsfrist einhalten.

■ Entlassung

Im Gegensatz zur Kündigung darf die Entlassung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nur dann erfolgen, wenn dem/der ArbeitgeberIn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist (z. B.

bei Verstößen gegen die Arbeits- und Treuepflicht). Diese muss unverzüglich erfolgen. Die Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung. Eine ungerechtfertigte Entlassung (also eine Entlassung ohne ausreichenden Entlassungsgrund) kann gerichtlich angefochten werden.

■ Konventionalstrafen

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

■ Abfertigung neu

Die Abfertigung neu gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 abgeschlossen wurden.

ArbeitgeberInnen müssen für alle ArbeitnehmerInnen, für die das neue Recht gilt, Abfertigungsbeiträge an eine MitarbeiterInnenvorsorgekasse 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 ArbeitgeberIn innerhalb der ersten drei Jahre wird die

Abfertigung allerdings nicht ausgezahlt. In diesen Fällen bleiben die bislang einbezahlten Beträge auf dem Abfertigungskonto des/der ArbeitnehmerIn, werden also mitgenommen („Rucksackprinzip“).

■ Abfertigung alt

Arbeitsverhältnisse, die am 31.12.2002 bereits bestanden haben, unterliegen grundsätzlich dem alten Abfertigungsrecht: Ein Abfertigungsanspruch besteht nur bei einer ununterbrochenen mindestens 3-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses. Der Anspruch geht aber verloren, wenn der/die ArbeitnehmerIn selbst kündigt, aus wichtigem Grund entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

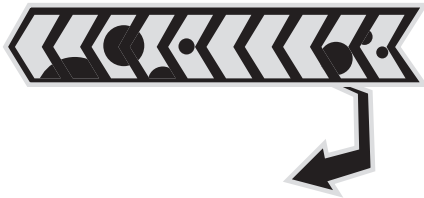
Es besteht die Möglichkeit, vom alten in das neue Recht überzutreten. Dazu bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn. Bevor so eine Vereinbarung geschlossen wird, ist es empfehlenswert, sich bei der AK oder Gewerkschaft beraten zu lassen.

Arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen sind nicht dazu da, um umgangen zu werden! Wende dich daher an die Interessenvertretung in deinem Bundesland (Arbeiterkammer oder Gewerkschaft), wenn du mit deinem Dienstvertrag Probleme hast: Adressen und Telefonnummern findest du im Kapitel „Kontakte“ ab S. 85.

Ein freier Dienstvertrag hat für ArbeitgeberInnen gegenüber einem echten Dienstvertrag einige Annehmlichkeiten: So gelten für freie DienstnehmerInnen arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen nicht. Auch die Sozialversicherungsbeiträge fallen für freie DienstnehmerInnen geringer aus.

Daher besteht die Gefahr, dass das Verhältnis zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn 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.





Freier Dienstvertrag

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

Der freie Dienstvertrag unterscheidet sich vom echten Dienstvertrag dadurch, dass du als freieR DienstnehmerIn in folgenden Bereichen an den/die DienstgeberIn geringer gebunden bist:

- Arbeitszeit
- Arbeitsweise
- Disziplinäre Unterstellung

So kannst du dich auch unter Umständen vertreten lassen. Im Gegensatz zum Werkvertrag schuldest du kein bestimmtes Werk, sondern ein Wirken und Bemühen.

Solange du unter der Geringfügigkeitsgrenze bleibst (Stand 2011: 374,02 Euro/Monat), bist du nur unfallversichert. Verdienst du mehr, bist du außerdem kranken- und pensionsversichert, sowie auch arbeitslosenversichert. In jedem Fall muss dein/e DienstgeberIn dich bei der Gebietskrankenkasse anmelden. Näheres siehe im Kapitel „Sozialversicherung“ ab S. 35.

Ein freier Dienstvertrag bringt einige arbeitsrechtliche Nachteile mit sich, da viele Schutzgesetze (wie Arbeitszeitgesetz, Urlaubsrecht etc.) nicht gelten. Auch hast du keinen Anspruch auf das in Kollektivverträgen festgelegte Mindestgehalt.

Seit 1.1.2008 sind auch freie DienstnehmerInnen der Arbeitslosenversicherung unterstellt und damit ist eine von vielen Lücken der sozialen Absicherung freier DienstnehmerInnen geschlossen. Mehr dazu im Kapitel Sozialversicherung.

Selbstständige Beschäftigung – Werkvertrag

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.

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 nämlich keine Rolle.

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

Auch die Vereinbarung eines Fixhonorars ist für den Werkvertrag typisch. Es kann auch ein Stundenhonorar vereinbart werden. Al-

lerdings ist dann die Abgrenzung zum freien Dienstvertrag schwierig.

Die wesentlichen Unterschiede sind:

Beim Werkvertrag schuldest du ein Werk oder einen bestimmten Erfolg anstatt nur 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

Werk- oder Dienstvertrag?

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

Doch: Wenn du pro Stunde bezahlt wirst und regelmäßig einen bestimmten Arbeitsplatz aufsuchst, ist es mehr als schwierig zu bestimmen, ob du einen Werk- oder Dienstvertrag abgeschlossen hast.

die Leistung im Großen und Ganzen persönlich erbracht werden sollte.

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.

WICHTIG: Wesentlich ist nicht die Bezeichnung, sondern die tatsächliche Ausgestaltung des Vertrags! Die Bewertung deines Vertrags erfolgt im Zweifel durch die Gebietskrankenkasse.

Informiere dich daher über die Art des Vertrages, bevor du einen Vertrag unterschreibst! Du kannst ihn auch von der GPA-StudentInnen-Gruppe bewerten lassen (Adresse und Telefonnummer: siehe Kapitel „Kontakte“ ab S. 85). Manche ArbeitgeberInnen neigen nämlich dazu, das Beschäftigungsverhältnis statt als Dienstvertrag als Werkvertrag zu bezeichnen. Es kann auch vorkommen, dass dein/e ArbeitgeberIn 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.

WICHTIG: 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!

Honorarnote (Rechnung)

Nachdem du die Leistung erbracht hast, die im Werkvertrag vereinbart war, legst du der/dem AuftraggeberIn 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/r Vertragspartners/Vertragspartnerin
- Entgelt und Gesamtbetrag
- Zahlungsort (dein Konto)
- Zahlungsweise (bar oder Überweisung)
- Zahlungsziel (bis wann gezahlt werden soll)
- das Ausstellungsdatum
- eventuell: Umsatzsteuer

WICHTIG: Wenn du in der Honorarnote die Umsatzsteuer anführst, musst du sie selbst dann an das Finanzamt abführen, wenn du nicht umsatzsteuerpflichtig bist (näheres siehe Kapitel „Steuern“ ab S. 53):

Gehst du einen Werkvertrag ein, hast du keinen arbeitsrechtlichen Schutz! Auch um die Sozialversicherung musst du dich selbst kümmern: Diese kann freiwillig oder verpflichtend sein. Näheres siehe Kapitel „Sozialversicherung“ ab S. 35.

So kommst du zu einer Gewerbeberechtigung

Arbeitest du selbstständig, brauchst du grundsätzlich einen Gewerbebeschein. Welche Gewerbeberechtigung für welche Tätigkeit nötig ist, ist in der Gewerbeordnung (GewO) geregelt. Auch die Wirtschaftskammer kann dir darüber Auskunft geben (Adressen und Telefonnummern siehe Kapitel „Kontakte“ ab S. 85).

Zu erfüllen sind zunächst die folgenden allgemeinen Voraussetzungen:

- Österreichische oder EWR-StaatsbürgerInnenschaft: 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. Du musst dort etliche Dokumente vorlegen, wie

- Geburtsurkunde
- StaatsbürgerInnenschaftsnachweis
- 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.

WICHTIG: Seit 1999 gibt es durch das Neugründungs-Förderungsgesetz (NEUFÖG) kleinere Erleichterungen für JungunternehmerInnen. 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!

Geringfügige Beschäftigung

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist stark im Steigen, vor allem der Frauenanteil ist überdurchschnittlich hoch.

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn du auf Grund eines Dienstvertrags oder freien Dienstvertrags arbeitest und dein Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 374,02 Euro monatlich (Stand 2011) nicht übersteigt.

Wenn das (freie) Dienstverhältnis für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart ist, gibt es außerdem eine tägliche Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 28,72 Euro täglich (Stand 2011). Die Geringfügigkeitsgrenze ist im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) geregelt und wird jährlich an die Inflation angepasst.

Die Besonderheit bei der geringfügigen Beschäftigung liegt nicht in den arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Dennoch kann es vorkommen, dass geringfügig Beschäftigte de facto schlechtergestellt sind, obwohl ihnen als (freie) DienstnehmerInnen die gleichen Rechte zustehen.

Sehr wohl Unterschiede gibt es aber bei der Sozialversicherung. Daher findest du mehr zur geringfügigen Beschäftigung im Kapitel „Sozialversicherung“ ab S. 35.



Praktika und Ferialjobs

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

Volontariat

Hauptziel einer Volontärin / eines Volontärs 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.

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 oder 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.

Ausbildungsverhältnis

Im Vordergrund stehen hier Lern- und Ausbildungszwecke und nicht die Verpflichtung zur Arbeitsleistung. Ausbildungsverhältnisse unterliegen nicht dem Arbeitsrecht. Für den Ausbildungszweck muss die erforderliche Zeit zur Verfügung stehen.

Ferialjob, 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
- die Urlaubsabfindung, also die Entschädigung für den dir zustehenden, aber nicht konsumierten Urlaub

Im Überblick: Echte Dienstverträge. Freie Dienstverträge und Werkverträge

	Echter Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	Werkvertrag (mit oder ohne Gewerbeschein)
Merkmale	Dauerschuldverhältnis: Geschuldet wird das Bemühen, nicht ein bestimmter Erfolg	Dauerschuldverhältnis	Zielschuldverhältnis: geschuldet wird ein bestimmtes Werk, Erfolgsgarantie
	Persönliche Abhängigkeit (weisungsgebunden)	Geringere persönliche Abhängigkeit	Keine persönliche Abhängigkeit
	Wirtschaftliche Abhängigkeit	Geringere wirtschaftliche Abhängigkeit	Keine wirtschaftliche Abhängigkeit
	Die Arbeitsmittel stellt der/die ArbeitgeberIn zur Verfügung	Arbeitsmittel werden im Wesentlichen von dem/der ArbeitgeberIn gestellt	Verwendung eigener Arbeitsmittel
	Persönliche Arbeitspflicht	Erbringt die Leistungen im Wesentlichen persönlich	Keine persönliche Arbeitspflicht (Vertretung möglich)
	Eingliederung in die Organisation des Betriebs	Keine Eingliederung in die Organisation des Betriebs	Keine Eingliederung in die Organisation des Betriebs
Sozialversicherung	Gebietskrankenkasse (§ 4 (2) ASVG)	Gebietskrankenkasse (§ 4 (4) ASVG)	Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft GSVG
Steuer	Lohnsteuer	Einkommensteuer Umsatzsteuer	Einkommensteuer Umsatzsteuer



Verdienstfreigrenzen



Verdienstfreigrenzen beim Bezug von Studienbeihilfe

In diesem Kapitel wollen wir speziell auf die Verdienstfreigrenzen bei der Studien- und Familienbeihilfe eingehen. Alle sonstigen wichtigen Informationen findest du in der aktuellen Sozialbroschüre.

Die folgende Einkommensgrenze gilt für die Studienbeihilfe, den Studienzuschuss (Ersatz der Studiengebühren) und das SelbsterhalterInnenstipendium (SES). Ist in der Folge von Studienbeihilfe die Rede, sind immer alle genannten Beihilfen gemeint.

Du darfst während des Kalenderjahres neben dem Bezug von

- Studienbeihilfe,
- Studienzuschuss (Ersatz der Studiengebühren) und/oder
- SelbsterhalterInnenstipendium (SES)

8.000 Euro verdienen, ohne dass es zu einer Kürzung der Beihilfe, des Zuschusses oder des

SES kommt. Das bedeutet, dass die Verdienstfreigrenze erst dann überschritten ist, wenn das Gesamtjahreseinkommen (1. Jänner bis 31. Dezember) höher als 8.000 Euro ist.

Es wird nicht mehr zwischen selbstständiger und nichtselbstständiger Arbeit unterschieden, wie das bei der früheren Regelung der Fall war.

Eine Erhöhung der Jahresgrenze gibt es, wenn du für eigene Kinder Unterhalt leistest und dir deswegen Absetzbeträge zustehen (um mindestens 2.762 Euro pro Kind).

Anmerkung:

Das Gesamtjahreseinkommen im Sinne des Studienförderungsgesetzes ist das Bruttoeinkommen, reduziert um die Sozialversicherungsbeiträge, die

Sonderausgaben und die Werbungskostenpauschale (132 Euro pro Jahr).

WICHTIG: Als Einkommen gelten neben Einkünften aus Erwerbstätigkeit auch (Waisen-)Pensionen, (Waisen-)Renten oder Leistungen wie z. B. Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sozialhilfe, Krankengeld.

Einkünfte in den Monaten, in denen du keine Studienbeihilfe beziehst, bleiben aber außer Betracht.

WICHTIG: Es gibt zwar für die Studienbeihilfe keine monatliche Einkommensgrenze mehr, allerdings kann es in Monaten, in denen du vollbeschäftigt bist, wegen „überwiegender Studienbehinderung“ zu einem Ruhen der Studienbeihilfe kommen.

Einkommen vor Bezug der Beihilfe

Das Einkommen vor dem Bezug der Beihilfe hat keine Auswirkung auf die Höhe der laufenden Studienbeihilfe.

Überschreiten der Einkommensgrenze

Falls du die Einkommensgrenze überschreiten solltest, werden die Studienbeihilfe und der Studienzuschuss in dem Ausmaß gemindert, in welchem du die Grenze überschreitest.

Erklärung über dein Einkommen

Bei der Antragstellung musst du eine Erklärung über dein voraussichtliches Einkommen in den Zeiträumen abgeben, für die du Studienbeihilfe beantragst (also bei Anträgen im WS von September bis August des folgenden Jahres und bei Anträgen im Sommersemester von März bis Februar des folgenden Jahres).

Die Studienbeihilfe wird auf Grund deiner Erklärung über dein Einkommen berechnet. Zu einer Kürzung der bewilligten Studienbeihilfe aus diesem Grund kommt es nur, wenn du die für dich geltende Jahresgrenze überschreitest. Die Kürzung der jährlichen Studienbeihilfe erfolgt in dem Ausmaß, in dem dein Einkommen voraussichtlich die Jahresgrenze überschreitet.

Abschließende Berechnung

Nach Ablauf des Kalenderjahres werden die Einkommensdaten vom Bundesrechenzentrum an die Studienbeihilfenbehörde übermittelt und das erklärte Einkommen mit dem tatsächlich erzielten Einkommen verglichen. Dabei kann es zu Rückforderungen kommen, wenn du entgegen deiner Angaben bei der Antragstellung die Jahreseinkommensgrenze überschritten hast. Wenn du dein Einkommen zu hoch eingeschätzt hast, also davon ausgegangen bist, dass du die Einkommensgrenze überschreiten wirst, was dann aber nicht der Fall war, kann es zu Nachzahlungen kommen.

Verdienstfreigrenzen beim Bezug von Familienbeihilfe

Die Einkommensgrenze für den Bezug der Familienbeihilfe liegt bei 10.000 Euro pro Kalenderjahr.

Wenn dein zu versteuerndes Einkommen diese Grenze übersteigt, besteht in dem jeweiligen Kalenderjahr kein Anspruch auf Familienbeihilfe. Die gesamte Familienbeihilfe, die du bzw. deine Eltern in dem betreffenden Kalenderjahr bereits bezogen haben, kann vom Finanzamt zurückgefordert werden!

Beim zu versteuernden Einkommen handelt es sich (etwas vereinfacht gesagt) um das Brutto-Einkommen (ausgenommen 13. und 14. Monatsbezug) 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 Familienbeihilfe besteht
- Lehrlingsentschädigungen
- Waisenpensionen und Waisenversorgungsgenüsse
- einkommensteuerfreie Bezüge (z. B. Studienbeihilfe)

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

Hast du Anspruch auf Studien- **und** Familienbeihilfe, beachte folgende Unterschiede bei der Regelung der Verdienstfreigrenzen:

Höhe der Einkommensgrenze:

Bei der Studienbeihilfe liegt sie bei 8.000 Euro, bei der Familienbeihilfe bei 10.000 Euro

Unterschiedlicher Einkommensbegriff:

So wird zum Beispiel bei der Studienbeihilfe die Waisenpension zum Einkommen gezählt, bei der Familienbeihilfe sind Waisenpensionen ausdrücklich ausgenommen.

Überschreitung der Einkommensgrenze:

Bei der Studienbeihilfe, dem SAS und dem Studienzuschuss wird dir der Betrag abgezogen, um den du die Einkommensgrenze überschreitest. Überschreitest du die Einkommensgrenze bei der Familienbeihilfe, musst du die gesamte für dieses Jahr bezogene Familienbeihilfe zurückzahlen.

Die unterschiedlichen Einkommensgrenzen bei Familien- und Studienbeihilfe sind verwirrend und unnötig. Die ÖH fordert die Angleichung der Verdienstfreigrenzen auf einheitlich 10.000 Euro. Auch die Einführung einer Einschleifregelung bei der Familienbeihilfe ist dringend gefordert.

Checklist: EINKOMMENSRENZEN

	Echter Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	Werkvertrag (ohne Gewerbeschein)	Werkvertrag (mit Gewerbeschein)
Verlust der Familienbeihilfe ab einem Einkommen von	10.000 Euro im Jahr	10.000 Euro im Jahr	10.000 Euro im Jahr	10.000 Euro im Jahr
Verminderung der Studienbeihilfe ab einem Einkommen von	8.000 Euro im Jahr	8.000 Euro im Jahr	8.000 Euro im Jahr	8.000 Euro im Jahr
Sozialversicherungspflicht ab einem Einkommen von	374,02 Euro/Monat bzw. 28,72 Euro täglich (Stand 2011)	374,02 Euro/Monat bzw. 28,72 Euro täglich (Stand 2011)	Ausschließlich Werkvertrag: 6.453,36 Euro/Jahr Gemischte Einkünfte: 4.488,24 Euro/Jahr (Stand 2011)	Pflichtversicherung beginnt mit Gewerbeanmeldung (Ausnahme bei geringfügigen Einkünften möglich)

Studiengebühren und Erwerbstätigkeit

Eine enorme Belastung für alle Studierenden stellte die Einführung der Studiengebühren dar, deren Abschaffung die ÖH vehement gefordert hat. Nunmehr wurden in der Sitzung des Nationalrates vom 24. September 2008 die Studiengebühren für bestimmte Personen abgeschafft.

Demnach zahlen Studierende an österreichischen Universitäten und Pädagogischen Hochschulen keine Studiengebühr, die österreichische StaatsbürgerInnen, EU-BürgerInnen oder Personen, denen aufgrund völkerrechtlichen Vertrages dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren sind wie InländerInnen oder Flüchtlinge gemäß der Konvention über die Rechtsstellung der Flüchtlinge sind.

Allerdings unter der Voraussetzung, dass sie die vorgesehene Studienzeit um nicht mehr als zwei Semester überschreiten. Dies gilt für alle Studierenden, unabhängig von ihrem Alter. Für Diplomstudien gilt, dass

die Studiendauer um nicht mehr als zwei Semester pro Studienabschnitt überschritten werden darf.

Studierende an Fachhochschulen haben die Studiengebühr zu entrichten, es sei denn die jeweilige Fachhochschule hebt die Studiengebühr nicht ein.

Für ausländische Studierende gilt, dass sie weiterhin Studiengebühren zahlen müssen. Es sind jedoch nur mehr die einfachen Studiengebühren (363,36 Euro) zu entrichten.

Darüber hinaus ist die Studiengebühr aber auch zu erlassen, wenn du zwar die oben genannte Studienzeit überschritten hast, aber im Kalenderjahr vor dem jeweiligen Semesterbeginn erwerbstätig warst und ein Jahreseinkommen von zumindest der 14fachen Geringfügigkeitsgrenze oder mehr erzielt hast. (Dieser Betrag wird jährlich angepasst). Dieser Betrag beträgt für das Sommersemes-

ter 2011 und das Wintersemester 2011/2012 5.128,62 Euro (Verdienst im Jahr 2010).

Beispiel: Wurde im Kalenderjahr 2010 ein Einkommen von 5.200 Euro erzielt, so bist du für das Wintersemester 2011/12 jedenfalls vom Studienbeitrag befreit.

Da viele der erwerbstätig Studierenden aber unter der Geringfügigkeitsgrenze verdienen, wird sich die ÖH auch weiterhin für die vollständige Abschaffung der Studiengebühren einsetzen.

Wirst du aufgefordert, die Studiengebühr zu entrichten, kannst du den Erlass bei der Universität beantragen. Der Nachweis erfolgt durch deinen Einkommensteuerbescheid des zuständigen (Wohnsitz-) Finanzamtes. Herangezogen wird hier das

vorangegangene Kalenderjahr. Wenn du den Studienbeitrag bereits einbezahlt hast und die erwähnten Bedingungen auf dich zutreffen, kann die Rückerstattung bei der jeweiligen Universität oder Pädagogischen Hochschule beantragt werden.

Zu weiteren Erlassgründen informiere dich in unserer Sozialbroschüre.



Sozialversicherung



Pflichtversicherung

Der Begriff der Sozialversicherung umfasst 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 jeweils 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 Arbeitslosenversicherung versorgt. Für welche Teilversicherungen der Sozialversicherung das gilt und die Höhe des Beitrags hängt von der Art des Beschäftigungsverhältnisses ab. Besonderes gilt für die Unfallversicherung (siehe ab S. 45).

Echter Dienstvertrag

Bei einem echten Dienstvertrag muss dein/e ArbeitgeberIn dich bei der Gebietskrankenkasse anmelden. Du bist ab diesem Zeitpunkt unfallversichert.

Wenn dein Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze (Stand 2011: 374,02 Euro monatlich bzw. 28,72 Euro täglich) 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 DienstnehmerInnenanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen beträgt z. B. für Angestellte im Jahr 2011 insgesamt nach

zwischen 14,62% und 17,62% des Entgelts, dein/e ArbeitgeberIn muss 20,73% leisten.

Einkommen gestaffelt zwischen 15,07 und 18,07% (inklusive Arbeiterkammerumlage und Wohnbauförderungsbeitrag in Höhe von je 0,5%); bei ArbeiterInnen zwischen 15,20 und 18,20%.

Freier Dienstvertrag

Falls du dich in einem freien Dienstverhältnis befindest, muss dich dein/e DienstgeberIn ebenfalls bei der Gebietskrankenkasse anmelden. Wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, bist du pflichtversichert in der Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung. Seit 1.1.2008 bist du auch arbeitslosenversichert und in die Insolvenz-Entgelt-Ausfallsicherung einbezogen.

Der Beitragssatz für dich als freie/n DienstnehmerIn beträgt je nach Einkommenshöhe

Besondere Fälle

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Wenn du mehrere geringfügige Beschäftigungen hast und deine Einkünfte insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, bist du ebenfalls pflichtversichert. Die Sozialversicherungsbeiträge werden dir aber dann nicht von den ArbeitgeberInnen abgezogen, sondern direkt von der GKK 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 GKK für den Zeitraum, in dem sich die zwei Beschäftigungen überschneiden, auch für die geringfügige Beschäftigung Sozialversicherungsbeiträge ein.

Solche Pflichtbeiträge auf Grund geringfügiger Beschäftigungen können bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung als Werbungskosten geltend gemacht werden. Zur ArbeitnehmerInnenveranlagung siehe das Kapitel „Steuern“ ab S. 53.

Geringfügige Beschäftigung neben Pflichtversicherung

Die GKK hebt wie oben für den Zeitraum die zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge direkt bei dir ein, wenn du in einem deiner Dienstverhältnisse eine Pflichtversicherung hast und nebenher noch Einkünfte aus geringfügiger Beschäftigung beziehst.

ist ein fixer Beitrag in Höhe von 8,20 Euro monatlich (Stand 2011) zu leisten.

KleinunternehmerInnenregelung: Wenn glaubhaft gemacht wird, dass nur geringfügige Einkünfte vorliegen (d. h. im Jahr 2011 nicht mehr als 4.488,24 Euro im Jahr) und die Umsätze 30.000 Euro im Jahr nicht übersteigen, kann die Ausnahme von der Kranken- und Pensionsversicherung beantragt werden.

Werkvertrag

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 gewerblichen Wirtschaft (SVA).

Neue Selbstständige: Werkvertrag ohne Gewerbeschein

In die Gewerbliche Sozialversicherung (GSVG) fallen auch alle sonstigen selbstständig Erwerbstätigen, sofern sie nicht schon nach einem anderen Sozialversicherungsgesetz für diese Tätigkeit pflichtversichert sind.

WICHTIG: Selbstständige müssen sich um die Meldung bei der Sozialversicherung und die Zahlung der Beiträge immer selbst kümmern.

Beziehst du ausschließlich Einkünfte als neue/r Selbstständige/r, besteht ab einem Jahreseinkommen von 6.453,36 Euro eine Pflichtversicherung.

Werkvertrag mit Gewerbeschein

Hast du einen Gewerbeschein, so bist du Mitglied bei der Wirtschaftskammer. In diesem Fall bist du pflichtversichert bei der SVA. Die Pflichtversicherung beginnt mit dem Tag der Gewerbeanmeldung oder Konzessionserteilung. Der Beitragssatz beträgt für die Kranken- und Pensionsversicherung 23,4% vom Gewinn, für die Unfallversicherung

Übst du in einem Jahr neben einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit auch eine selbstständige Erwerbstätigkeit aus oder beziehst Leistungen wie z. B. Kranken- oder Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld oder Arbeitslosengeld, so gilt als Versicherungsgrenze das 12-fache der Geringfügigkeitsgrenze (also für 2011 : 12 Mal 374,02 Euro = 4.488,24 Euro).

Die Pflichtversicherung für neue Selbstständige umfasst die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Der Beitragssatz für die Kranken- und Pensionsversicherung beträgt 23,4%, für die Unfallversicherung sind 8,20 Euro pro Monat zu zahlen (Stand 2011).

Liegen deine Einkünfte unter der Versicherungsgrenze, die in deinem Fall gilt, kannst du freiwillig für die Kranken- und Unfallversicherung optieren.

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.



Krankenversicherung

Oft besteht der Irrglaube, dass jede/r (Studierende) in Österreich automatisch krankenversichert ist. Dem ist aber nicht so; wenn keine Pflichtversicherung auf Grund von Erwerbstätigkeit besteht und die Voraussetzungen für die Mitversicherung nicht (mehr) erfüllt sind, bist du nicht krankenversichert. Im Krankheitsfall müsstest du die Kosten für ÄrztInnen 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 sind die unterschiedlichen Möglichkeiten und Voraussetzungen für die Mitversicherung bzw. Selbstversicherung dargestellt.

Mitversicherung

Die Mitversicherung

- bei den Eltern oder
 - bei der Lebensgefährtin / beim Lebensgefährten bzw. EhepartnerIn
- ist nur in der Krankenversicherung möglich.

Mitversicherung bei den Eltern

Grundsätzlich hast du bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres 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 der Gebietskrankenkassen, bei länder- oder berufsspezifischen Krankenkassen kann es aber zu Abweichungen kommen.

Voraussetzung für die Mitversicherung ist, dass

- entweder Familienbeihilfe für dich bezogen wird oder
- du im 1. Abschnitt nach jedem Studienjahr dem Sozialversicherungsträger einen Leistungsnachweis von 8 Wochenstunden oder eine Teildiplomprüfung und deine Fortsetzungsbestätigung vorweist.

Im Gegensatz zur Familienbeihilfe gibt es hier keine Semesterbeschränkung. Solange du den Leistungsnachweis erbringst, kannst du also auch noch mitversichert sein, wenn du für diesen Abschnitt länger als die Mindeststudiendauer plus 1 Semester benötigst.

In Ausnahmefällen kann der Nachweiszeitraum von einem Studienjahr (= 2 Semester) um ein Semester verlängert werden. Gründe dafür sind:

- Krankheit von mehr als 3 Monaten
- Auslandssemester von mehr als 3 Monaten
- Geburt und Pflege eines Kindes (hier ist eine Verlängerung bis zum Ende des zweiten Lebensjahres des Kindes möglich)

- 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 Altersgrenze (27. Geburtstag)!

Mitversicherung bei deiner Partnerin / deinem Partner

Ist dein/e EhepartnerIn krankenversichert, besteht die Möglichkeit, dich bei dieser/ diesem mitzuversichern.

Dasselbe gilt für die Mitversicherung bei nichtverheirateten PartnerInnen, wenn ihr nachweislich (Meldezettel) seit mindestens 10 Monaten in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Der Antrag auf Mitversicherung muss von deiner Partnerin / deinem Partner bei der jeweiligen Krankenkasse gestellt werden.

Diese Mitversicherung ist im Gegensatz zur Mitversicherung bei den Eltern an keine Altersgrenze gekoppelt!

Allerdings ist diese Mitversicherung seit 1. Jänner 2001 nicht mehr in jedem Fall beitragsfrei. 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 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 (beträgt im Jahr 2011 1.189,56 Euro) nicht übersteigt oder
- während des Bezuges von Krankengeld, Wochengeld, Karenzgeld, Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe.

Wenn keine dieser Ausnahmen vorliegt, ist ein Zusatzbeitrag in die Krankenversicherung zu entrichten, der 3,4% der Beitragsgrundlage des/der Versicherten beträgt.

Selbstversicherung

Wenn du nicht auf Grund deiner Berufstätigkeit pflichtversichert bist und auch nicht bei Eltern oder PartnerIn mitversichert bist (oder sein willst), hast du die Möglichkeit, eine Selbstversicherung abzuschließen.

Dabei gibt es verschiedene Varianten:

Studentische Selbstversicherung

Die studentische Selbstversicherung kostet derzeit 24,93 Euro monatlich (Stand 2010). Sie ist nicht an ein Höchstalter gebunden, es gelten aber folgende Voraussetzungen:

- Ordentlicher Wohnsitz in Österreich
- Du hast noch kein Studium abgeschlossen (Ausnahmen möglich, z. B. wenn du keine oder nur geringfügige Einkünfte hast).
- Dein Einkommen aus beruflicher Tätigkeit darf den Betrag von 8.000 Euro jährlich nicht übersteigen.
- Du hast das Studium nicht öfter als zweimal oder zu spät gewechselt, also nach dem dritten inskribierten Semester (gilt nicht für BezieherInnen des Studienabschluss-Stipendiums).
- Du hast die gesamte Mindeststudiendauer deines Studiums plus ein Semester pro Abschnitt um nicht mehr als vier Semester überschritten (Ausnahmen sind bei Vorliegen wichtiger Gründe wie z. B. Krankheit möglich, außerdem gilt diese beschränkte Semesterzahl nicht für BezieherInnen eines SAS). An Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen

gilt die Ausbildungszeit plus zwei weitere Ausbildungsjahre.

Achtung:

Ab 01.07.2011 verdoppeln sich aufgrund des Sparpakets die monatlichen Kosten der studentischen Selbstversicherung (auf 49,85 Euro).

Zu beantragen ist die studentische Selbstversicherung bei der Gebietskrankenkasse (GKK) des Studienorts.

ACHTUNG Ferienjob

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 Ferien) arbeitest und daher pflichtversichert bist, ist es erforderlich, nach dem Ende der Pflichtversicherung die Selbstversicherung neuerlich zu beantragen!

Allgemeine Selbstversicherung

Kommt die studentische Selbstversicherung für dich nicht in Frage, kannst du dich zwar

auch bei der GKK selbst versichern, aber zu einem empfindlich höheren Preis.

Der Beitragssatz beträgt derzeit pro Monat 357,48 Euro (Stand 2011). Dieser Betrag kann herabgesetzt werden, wenn es aufgrund der wirtschaftlichen Verhältnisse der/des Versicherten gerechtfertigt erscheint; d. h. dass du deine finanzielle Situation nachweisen musst. Hier wird vor allem dein Einkommen, aber auch die Unterhaltsleistung der Eltern zur Beurteilung herangezogen. Der zu zahlende Betrag kann nicht weiter als rund ein Viertel des eigentlichen Betrages herabgesetzt werden.

Stelle mit dem Antrag auf freiwillige Krankenversicherung gleichzeitig einen Antrag auf Herabsetzung der Beitragsgrundlage! Sonst wird jedenfalls zum Höchstsatz eingestuft.

Freiwillige Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte (echte und freie DienstnehmerInnen)

Als geringfügig beschäftigte/r DienstnehmerIn (monatliches Einkommen nicht höher als 374,02 Euro) bist du nur unfallversichert, hast aber die Möglichkeit, dich um 52,78 Euro pro Monat (Stand 2011) selbst zu versichern.

In diesem Fall bist du nicht nur kranken-, sondern auch pensionsversichert. Den Antrag auf Selbstversicherung musst du auch in diesem Fall bei der GKK stellen.

WICHTIG: 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 ArbeitgeberInnen abgezogen, sondern direkt von der GKK vorgeschrieben.

Freiwillige Selbstversicherung für neue Selbstständige (Opting in)

Wenn du Einkünfte als neueR SelbstständigeR hast, aber deine Einkünfte die Grenze für die Pflichtversicherung nicht überschreiten (siehe oben), hast du die Möglichkeit, bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft die Erklärung abzugeben, dass du kranken- und unfallversichert sein möchtest, auch wenn die Versicherungsgrenze nicht überschritten wird.

Du kannst dich um 52,78 Euro pro Monat (Stand 2011) bei der SVA krankenversichern. Die Unfallversicherung kostet 8,20 Euro monatlich.

Unfallversicherung

Gesetzliche Unfallversicherung

Nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz besteht eine Unfallversicherung

- für Studierende mit österreichischer StaatsbürgerInnenschaft
- für zur Studienberechtigungsprüfung zugelassene BewerberInnen
- für ausländische Studierende, mit deren Herkunftsland ein Sozialversicherungsabkommen besteht oder die im Sinne des § 4 Studienförderungsgesetzes 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 auch der Weg zwischen Wohnung/Studienort und zurück.

Der Unfall muss der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) gemeldet werden.

ÖH Unfall- und Haftpflichtversicherung

Alle Mitglieder der Österreichischen HochschülerInnenschaft sind unfall- und haftpflichtversichert. Der Versicherungsbeitrag (0,50 Euro) wird bei der Zulassung/Fortsetzungsmeldung gemeinsam mit dem ÖH-Beitrag und (gegebenenfalls) den Studiengebühren 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 auf www.oeh.ac.at.

Da zum Zeitpunkt der Überarbeitung dieser Broschüre gerade eine neue Ausschreibung für die ÖH-Versicherung läuft, können wir dir leider noch keine genaueren Detailinformationen bieten. Bitte schau bei Fragen zur Versicherung auf unserer Homepage vorbei, schreib uns ein Mail oder ruf einfach an.



4.4

Arbeitslosenversicherung

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 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 Vollendung des 25. Lebensjahres beantragt, genügt auch bei erstmaliger Geltendmachung des Anspruches das Vorliegen von 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate, um den Anspruch zu begründen.

Grundsätzlich sieht das Gesetz also vor, dass bei echten (unselbstständigen) und freien Dienstverträgen über der Geringfügigkeitsgrenze (Stand 2011: 374,02 Euro) Anspruch

auf Arbeitslosengeld erworben wird, wenn du innerhalb der letzten 24 Monate mindestens 52 Wochen gearbeitet hast bzw. falls du jünger als 25 Jahre bist – innerhalb der letzten 12 Monate 26 Wochen gearbeitet hast.

Bei wiederholter Arbeitslosigkeit (also wenn du schon einmal Arbeitslosengeld in Anspruch genommen hast) ist die Anwartschaft erfüllt, wenn du innerhalb der letzten 12 Monate insgesamt mindestens 28 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt warst.

Studierende haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Allerdings sieht das Arbeitslosenversicherungsgesetz eine Ausnahme vor, wenn du folgende Voraussetzungen erfüllst: In den letzten 24 Monaten vor der Geltendmachung des Anspruchs musst du mindestens 52 Wochen arbeitslosenversichert gewesen sein. Trotz deines Studiums musst du der Arbeitsvermittlung des AMS für mindestens 20 Stunden pro Woche zur Verfügung stehen. Eine Rücksichtnahme auf Ausbildungstermine kann mit dem AMS vereinbart werden.

Wie wird der Anspruch geltend gemacht?

Die Geltendmachung des Arbeitslosengeldes muss persönlich bei der zuständigen regio-

naln Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice erfolgen. Die Adressen der Geschäftsstellen findest du unter www.ams.or.at.

Sperre des Arbeitslosengeldes

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 sechswöchige 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.

WICHTIG: 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).

Im Wiederholungsfall wird das Arbeitslosengeld für acht Wochen gestrichen.

Höhe des Arbeitslosengeldes

Das Arbeitslosengeld besteht aus

- dem Grundbetrag und
- möglichen Familienzuschlägen sowie
- einem allfälligen Ergänzungsbetrag.

Der Grundbetrag richtet sich bei Geltendmachung von 1. Jänner bis 30. Juni des jeweiligen Jahres nach der beim Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger gespeicherten Jahresbeitragsgrundlage aus arbeitslosenversicherungspflichtigem Entgelt des vorletzten Jahres. Wenn du zwischen 1. Juli und 31. Dezember des jeweiligen Jahres Arbeitslosengeld beantragst, richtet sich der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes nach der Jahresbeitragsgrundlage des letzten Kalenderjahres.

Liegen keine Jahresbeitragsgrundlagen des letzten bzw. vorletzten Kalenderjahres vor, so ist die letzte vorliegende Jahresbeitragsgrund-

lage eines vorhergehenden Kalenderjahres heranzuziehen. Sind noch keine Jahresbeitragsgrundlagen von dir vorhanden, so richtet sich die Festsetzung der Höhe des Grundbetrages nach dem Entgelt der letzten sechs Kalendermonate vor der Geltendmachung.

Zeiten aus einer freiwilligen Arbeitslosenversicherung für selbstständig Erwerbstätige fließen mit der entsprechenden Beitragsgrundlage in die jeweilige Jahresbeitragsgrundlage und damit in die Bemessung ein.

Die Bruttobemessungsgrundlage ist in einen Nettowert umzurechnen. Abgezogen werden dabei die zum Zeitpunkt der Geltendmachung für einen alleinstehenden Angestellten maßgeblichen sozialen Abgaben und die Einkommensteuer (unter Berücksichtigung nicht antragspflichtiger Freibeträge). Als Grundbetrag des Arbeitslosengeldes gebührt ein Tagsatz in der Höhe von 55% so ermittelten täglichen Nettoeinkommens.

Zusätzlich gebühren Familienzuschläge für Kinder, zu deren Unterhalt du wesentlich beiträgst, wenn ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Für den/die EhepartnerIn (den/die LebensgefährtIn) gebührt der Familienzuschlag nur dann, wenn auch für minderjährige Kinder, die im gemeinsamen Haushalt leben oder für die eine Obsorgeverpflichtung besteht, ein Familienzuschlag zuerkannt wurde. Mit minderjährigen Kindern gleichgestellt sind in diesem

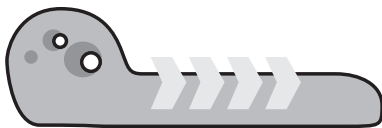
Zusammenhang auch volljährige Kinder, für die Familienbeihilfe wegen Behinderung bezogen wird.

Durch den Ergänzungsbetrag wird das Arbeitslosengeld (Grundbetrag und Familienzuschläge) jedenfalls auf die Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes aufgestockt. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass durch diese Erhöhung der Leistung

- Arbeitslose, denen kein Familienzuschlag zusteht, nicht mehr erhalten als maximal 60% des täglichen Nettoeinkommens laut Bemessungsgrundlage bzw.
- Arbeitslose, denen Familienzuschläge zuzuerkennen sind nicht mehr erhalten als 80% des täglichen Nettoeinkommens laut Bemessungsgrundlage.

Bezugsdauer

Das Arbeitslosengeld wird grundsätzlich 20 Wochen gewährt (bei langer Versicherungsdauer bzw. bei älteren Arbeitslosen auch länger).



Notstandshilfe

Voraussetzungen

Nach Ende eines Bezuges von Arbeitslosengeld oder Karenzgeld kann Notstandshilfe beantragt werden. Die Notstandshilfe ist eine Leistung, die nicht ausschließlich auf dem Versicherungsprinzip beruht. Daher gibt es hier im Gegensatz zur Ermittlung des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes Bestimmungen über die Anrechnung von Einkommen des/der EhepartnerIn (LebensgefährtIn) sowie von Einkommen, die LeistungswerberInnen selbst erzielen. Besonders wichtig ist deshalb die rechtzeitige Meldung jeder Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse der NotstandshilfebezieherInnen und der im gemeinsamen Haushalt lebenden EhepartnerInnen (LebensgefährtInnen).

Als Grundvoraussetzungen für den Anspruch sind Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit und Arbeitslosigkeit erforderlich und es muss

Notlage

Die Notstandshilfe beträgt 95% des vorher bezogenen Grundbetrages des Arbeitslosengeldes, wenn dieser den Ausgleichszulagenrichtsatz von monatlich 793,40 Euro nicht übersteigt. 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 bereits eingangs angesprochenen Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse kann der Auszahlungsbetrag unter den genannten Prozentsätzen liegen.

Notlage (Betragsgrenzen) vorliegen. Bei der Beurteilung der Notlage werden deine wirtschaftlichen Verhältnisse und die des/der im gemeinsamen Haushalt lebenden EhepartnerIn (LebensgefährtIn) berücksichtigt.

Auch musst du als BezieherIn der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, wie das auch während des Bezuges des Arbeitslosengeldes der Fall ist.

Der gleichzeitige Bezug von Kinderbetreuungsgeld 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 Kinderbetreuungsgeld ist dies nur der Fall, wenn das Kind nachweislich durch andere geeignete Personen im Familienkreis oder außerhalb (zum Beispiel im Rahmen von Einrichtungen wie Kinderkrippen und Kindergärten oder von einer Tagesmutter) betreut wird.

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 von 793,40 Euro monatlich festgelegt werden. Bei einem Bezug von Arbeitslosengeld in der Dauer von 30 Wochen ist der Grundbetrag der Notstandshilfe durch die Höhe des Existenzminimums von 925,00 Euro monatlich begrenzt. Bei der erstmaligen Beantragung der Notstandshilfe sind diese Regelungen erst nach 6 Monaten des Leistungsbezuges anzuwenden. Zusätzlich gebühren Familienzuschläge wie beim Arbeitslosengeld.

Bezugsdauer

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

Bedarfsorientierte Mindestsicherung

Die Bedarfsorientierte Mindestsicherung ist eine Sozialleistung des österreichischen Staates, die von der Bundesregierung zur Bekämpfung der Armut eingesetzt wird. Sie ersetzt die bisher in jedem Bundesland unterschiedlich geregelte Sozialhilfe.

Für wen kommt die Bedarfsorientierte Mindestsicherung in Frage?

Die Bedarfsorientierte Mindestsicherung 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.

Welche Bestimmungen gelten für arbeitsfähige Personen, die eine Bedarfsorientierte Mindestsicherung erhalten?

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

Von der Bereitschaft ausgenommen, trotz Arbeitsfähigkeit eine Arbeit aufzunehmen, sind Personen,

- die das ASVG-Regelpensionsalter erreicht haben;
- die Betreuungspflichten gegenüber Kindern haben, welche das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben und keiner Beschäftigungsmöglichkeit nachgehen können, weil keine geeigneten Betreuungsmöglichkeiten bestehen;
- die pflegebedürftige Angehörige ab der Pflegegeldstufe 3 überwiegend betreuen;
- die Sterbebegleitung oder Begleitung von schwerstkranken Kindern leisten oder einer Ausbildung nachgehen, die vor dem 18. Lebensjahr begonnen wurde (gilt nicht für ein Studium).



Steuern

Allgemeines

Dieses Kapitel enthält die wichtigsten Regelungen zu Steuern in Österreich. Eine genauere Aufstellung findest du in unserem Steuerleitfaden.

Für Erwerbstätige sind vor allem die Bestimmungen über die Einkommen-, 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: Grundsätzliches über Einkommen- und Lohnsteuer erfährst du in diesem Abschnitt.

Grenze für die Steuerpflicht

Die Steuerpflicht beginnt erst ab einer bestimmten Einkommenshöhe. Die Grenze liegt

- für Unselbstständige (echte DienstnehmerInnen) bei 11.945 Euro,
- für BezieherInnen anderer Einkünfte bei 11.000 Euro im Jahr.

Manche Bezüge unterliegen nicht der Einkommensteuer, z. B.: Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld.

Steuertarif

Die Einkommensteuer beträgt jährlich:

Höhe der Einkommensteuer

Bei Einkommen von	Steuersatz
11.000 Euro und darunter	0%
25.000 Euro	20,44%
60.000 Euro	33,725%

Für Einkommensteile über 60.000 Euro beträgt der Steuersatz 50%.

Bei einem Einkommen von mehr als 11.000 Euro ist die Einkommensteuer folgendermaßen zu berechnen:

Berechnung der Einkommensteuer

Einkommen	Einkommensteuer in Euro
über 11.000 Euro bis 25.000 Euro	$\frac{(\text{Einkommen} - 11.000) \times 5.110}{14.000}$
über 25.000 Euro bis 60.000 Euro	$\frac{(\text{Einkommen} - 25.000) \times 15.125}{35.000} + 5.110$
über 60 000 Euro	$(\text{Einkommen} - 60\ 000) \times 0,5 + 20.235$

Es gibt den Allgemeinen, den ArbeitnehmerInnen-, den Verkehrs- und den PensionistInnenabsetzbetrag: Diese werden automatisch vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bzw. von der pensionsauszahlenden Stelle berücksichtigt.

AlleinverdienerInnen-, AlleinerzieherInnen-, Unterhaltsabsetzbetrag und der Mehrkindzuschlag müssen extra beantragt werden. Der Kinderabsetzbetrag wird gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt und wirkt sich auf die Steuerberechnung nicht unmittelbar aus.

Freibeträge werden bereits vor der Steuerberechnung abgezogen.

Verkehrsabsetzbetrag

Dieser Absetzbetrag steht allen ArbeitnehmerInnen zu und beträgt 291 Euro pro Jahr. Er soll die Aufwendungen für die Fahrt zur Arbeit pauschal abgelten und muss nicht extra beantragt werden.

ArbeitnehmerInnen, die pendeln müssen, können unter bestimmten Voraussetzungen zusätzlich eine PendlerInnenpauschale als Werbungskosten geltend machen.

PensionistInnenabsetzbetrag

Dieser steht PensionistInnen zu und beträgt bis zu 400 Euro pro Jahr. Jedoch verändert sich dieser Absetzbetrag, je höher die Pension ist und steht ab einem Pensionsbezug von mehr als 25.000 Euro nicht mehr zu.

Allgemeiner Absetzbetrag

Seit 2005 ist der allgemeine Steuerabsetzbetrag im Steuertarif integriert.

ArbeitnehmerInnenabsetzbetrag

Dieser steht allen lohnsteuerpflichtigen ArbeitnehmerInnen zu und beträgt 54 Euro pro Jahr. Er muss nicht extra beantragt werden. Ist das Einkommen so niedrig, dass gar keine Lohnsteuer anfällt, kann dieser Absetzbetrag in Form der Negativsteuer geltend gemacht werden (zur Negativsteuer siehe weiter unten).

AlleinverdienerInnenabsetzbetrag

Dieser beträgt 364 Euro pro Jahr (Grundbetrag ohne Kinder). Wird für ein Kind oder mehrere Kinder mindestens 7 Monate im Jahr Familienbeihilfe bezogen, gilt ein höherer Absetzbetrag:

- für AlleinverdienerInnen mit einem Kind 494 Euro
- mit zwei Kindern 669 Euro
- für das 3. und jedes weitere Kind erhöht sich dieser Absetzbetrag um jeweils 220 Euro jährlich.

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

AlleinverdienerIn ist.

- wer mehr als 6 Monate des Jahres, für das die Veranlagung durchgeführt wird, verheiratet ist und von ihrem Ehepartner oder seiner Ehepartnerin nicht dauernd getrennt lebt,
- wer mehr als 6 Monate im Kalenderjahr mit einem/einer LebensgefährtIn lebt und eine/r der beiden für mindestens ein Kind den Kinderabsetzbetrag erhält.

Die Einkünfte des/der PartnerIn dürfen aber bestimmte Grenzen nicht überschreiten:

Der/die EhepartnerIn (ohne Kind/er) kann bis zu 2.200 Euro jährlich beziehen. In einer Ehe oder Lebensgemeinschaft mit mindestens einem Kind darf der/die PartnerIn bis zu 6.000 Euro jährlich beziehen.

Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Alimente werden nicht als Einkommen gerechnet, das Wochengeld hingegen schon.

Der AlleinverdienerInnenabsetzbetrag steht immer nur einem/einer PartnerIn zu. Wenn beide die Voraussetzungen erfüllen, steht er dem/der PartnerIn 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:

- bei deiner Dienstgeberin / bei deinem Dienstgeber im Vorhinein: Formular E 30
- beim Finanzamt im Nachhinein: Formular L 1 (über ArbeitnehmerInnenveranlagung), Formular E 1 (über Einkommensteuererklärung) oder Formular E 5 (wenn ohne Erwerbseinkommen).

WICHTIG:

Auch wenn der Absetzbetrag bereits während des Jahres durch den/die ArbeitgeberIn berücksichtigt worden ist, musst du, wenn du eine ArbeitnehmerInnenveranlagung durchführst, die Angaben hinsichtlich des AlleinverdienerInnen- bzw. AlleinerzieherInnenabsetzbetrags ausfüllen. Sonst kommt es zu einer Nachversteuerung des Absetzbetrags.

AlleinerzieherInnenabsetzbetrag

AlleinerzieherIn ist, wer

- nicht mehr als 6 Monate im Kalenderjahr in einer ehelichen oder eheähnlichen Gemeinschaft lebt und
- den Kinderabsetzbetrag für mindestens ein Kind bezieht.

Steht der AlleinerzieherInnenabsetzbetrag zu, mindert dieser die Lohnsteuer um jährlich

- 494 Euro bei einem Kind,
- 669 Euro bei zwei Kindern,
- für das 3. Kind 899 und für jedes weitere Kind erhöht sich dieser Absetzbetrag um jeweils 220 Euro jährlich.

Für die Geltendmachung des AlleinerzieherInnenabsetzbetrags gilt dasselbe wie für den AlleinverdienerInnenabsetzbetrag.

Kinderabsetzbetrag

Anspruch auf den Kinderabsetzbetrag haben FamilienbeihilfebezieherInnen.

Er beträgt 58,40 Euro pro Monat und Kind und wird gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt.

Unterhaltsabsetzbetrag

Wenn du für ein nicht haushaltszugehöriges Kind nachweislich den gesetzlichen Unterhalt leistest und weder du noch dein/e im selben Haushalt lebende/r PartnerIn für dieses Kind Familienbeihilfe bezieht, besteht Anspruch auf den Unterhaltsabsetzbetrag. Er beträgt monatlich 29,20 Euro für das 1. Kind, 43,80 Euro für das 2. Kind und jeweils 58,40 Euro für das 3. und jedes weitere Kind.

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

Kinderfreibetrag

Wenn für Kinder mehr als sechs Monate im Kalenderjahr Kinder- bzw. Unterhaltsabsetzbetrag zusteht, kann der Kinderfreibetrag geltend gemacht werden: Dieser beträgt bei Antrag durch eine steuerpflichtige Person 220 Euro im Jahr, bei zwei steuerpflichtigen Personen (für das gleiche Kind) jeweils 132 Euro.

Mehrkindzuschlag

Der Mehrkindzuschlag beträgt 20 Euro pro Monat für das dritte und jedes weitere Kind. Voraussetzungen sind:

- es wird Familienbeihilfe für mindestens 3 Kinder bezogen

- das Familieneinkommen darf im Vorjahr das 12-fache der Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überstiegen haben. Das sind für die Veranlagung 2007 55.000 Euro.

Der Mehrkindzuschlag ist beim Finanzamt bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung oder Einkommensteuererklärung zu beantragen. Hast du keine steuerpflichtigen Einkünfte bezogen, kannst du die Auszahlung mit dem Formular E 4 geltend machen.

Absetzbeträge bei niedrigen Einkünften (Negativsteuer)

Bei einem niedrigen Einkommen kann es sein, dass sich die Absetzbeträge kaum oder gar nicht steuermindernd auswirken.

Bestimmte Absetzbeträge, nämlich der ArbeitnehmerInnenabsetzbetrag und der AlleinerzieherInnen- oder AlleinverdienerInnenabsetzbetrag (letzterer aber nur bei mindestens einem Kind), werden daher vom Finanzamt ausbezahlt (Negativsteuer).

Besteht Anspruch auf den ArbeitnehmerInnenabsetzbetrag, werden 10% der Sozialversicherungsbeiträge, höchstens aber 110 Euro als Negativsteuer ausbezahlt. Die Negativsteuer beträgt also höchstens 110 Euro; wenn du AlleinverdienerIn (mit mindestens einem Kind) oder AlleinerzieherIn bist, kann die Negativsteuer entsprechend höher sein; gleiches gilt für die Pendle-

rInnenpauschale - diese ist allerdings in diesem Fall mit 130 Euro jährlich gedeckelt.

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

Lohnsteuer

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

WICHTIG:

Bis zu einem monatlichen Bruttoverdienst von etwa 1.200 Euro musst du keine Lohnsteuer zahlen. Trotzdem solltest du auch dann einen „Jahresausgleich“ (ArbeitnehmerInnenveranlagung, Formular L 1) durchführen lassen, da du bis zu 10% der Sozialversicherungsbeiträge (höchstens 110 Euro) als „Negativ-Steuer“ refundiert bekommst.

Hier ein Auszug aus der Lohnsteuertabelle für Angestellte und ArbeiterInnen ohne

AlleinverdienerInnen- oder AlleinerzieherInnenabsetzbetrag, die aufschlüsselt, wie viel vom monatlichen Brutto-Gehalt netto übrigbleibt (siehe Tabellen).

Solltest du auch noch andere Einkünfte z. B. aus einem Werkvertrag oder einem freien Dienstvertrag über 730 Euro jährlich haben, so 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 ArbeitnehmerInnenveranlagung durchführen. Das gilt aber nur, wenn dein gesamtes Einkommen 12.000 Euro übersteigt.

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

Angestellte/r ohne AlleinverdienerInnenabsetzbetrag seit 01.01.2009

Brutto-Gehalt	Sozialversicherung	Steuer	Netto-Gehalt
1000 Euro	150,70 Euro	0,00 Euro	849,30 Euro
1050 Euro	158,24 Euro	0,00 Euro	891,76 Euro
1100 Euro	165,77 Euro	0,00 Euro	934,23 Euro
1200 Euro	192,84 Euro	0,00 Euro	1007,16 Euro
1300 Euro	221,91 Euro	24,33 Euro	1053,76 Euro
1400 Euro	238,98 Euro	54,60 Euro	1106,42 Euro
1500 Euro	271,05 Euro	79,39 Euro	1149,56 Euro

ArbeiterIn ohne AlleinverdienerInnenabsetzbetrag seit 01.01.2009

Brutto-Gehalt	Sozialversicherung	Steuer	Netto-Gehalt
1000 Euro	152 Euro	0,00 Euro	848 Euro
1050 Euro	159,60 Euro	0,00 Euro	890,40 Euro
1100 Euro	167,20 Euro	0,00 Euro	932,80 Euro
1200 Euro	194,40 Euro	0,00 Euro	1005,60 Euro
1300 Euro	223,60 Euro	23,71 Euro	1052,69 Euro
1400 Euro	240,80 Euro	53,93 Euro	1105,24 Euro
1500 Euro	273,00 Euro	78,68 Euro	1148,32 Euro

Werbungskosten

Werbungskosten sind Ausgaben, die beruflich veranlasst sind. Sie stehen also im Zusammenhang mit deiner (unselbstständigen) beruflichen Tätigkeit.

Bestimmte Werbungskosten werden schon beim Lohnsteuerabzug automatisch berücksichtigt, z. B. Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung, Arbeiterkammerumlage oder Wohnbauförderungsbeiträge.

Manche Ausgaben können bereits bei der Lohnverrechnung berücksichtigt werden, falls nicht, kannst du sie in der ArbeitnehmerInnenveranlagung geltend machen:

- Gewerkschaftsbeiträge
- PendlerInnenpauschale
- Pflichtbeiträge an die GKK auf Grund einer geringfügigen Beschäftigung und/oder für mitversicherte Angehörige

Die Werbungskostenpauschale beträgt 132 Euro im Jahr und wird unabhängig davon, ob du tatsächlich Werbungskosten hast, bereits bei der Lohnverrechnung berücksichtigt.

Die folgenden Werbungskosten wirken sich daher nur aus, wenn sie insgesamt mehr als 132 Euro jährlich betragen: z. B. Arbeitskleidung, Arbeitsmittel, Aus- und Fortbildungskosten, Betriebsratsumlage, Computer samt Zubehör bzw. Internet, soweit diese

Kosten beruflich veranlasst sind, Fachliteratur, Fahrtkosten, Kilometergelder, Kosten für beruflich veranlasste Telefonate.

WICHTIG: Die Kosten für ein ordentliches Universitätsstudium (Studiengebühren, Fachliteratur, Fahrtkosten) können seit der Veranlagung 2003 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.

Eine Auflistung sämtlicher Werbungskosten und nähere Details zu den einzelnen Werbungskosten würden den Rahmen dieser Broschüre sprengen. Genaueres findest du unter: www.bmf.gv.at/steuern.

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

Zu den Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen, die auch in der ArbeitnehmerInnenveranlagung geltend gemacht werden können, siehe unten.

Einkommensteuer

(freier Dienstvertrag und selbstständige Beschäftigung)

Von der „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 Euro im Jahr beträgt. Nach Abgabe der Einkommensteuererklärung wird mittels Einkommensteuerbescheid deine Nachzahlung vorgeschrieben. Diese steigt laut Einkommensteuertarif progressiv an. Berechnung des Gewinns: Einnahmen minus Betriebsausgaben = Gewinn, der für die Einkommensteuer herangezogen wird.

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

- Beiträge zur Pflichtversicherung
- Betriebsumlage
- Telefongebühren, Büromaterial
- Fachliteratur, Aus- und Fortbildungs-

kosten (nunmehr auch die Kosten für ein ordentliches Universitätsstudium)

- Fahrtkosten
- Berufskleidung, Reinigung, Werkzeuge, Arbeitsmittel
- Studienreisen, Nächtigungsgelder etc.

Vom Gewinn werden Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen abgezogen:

Sonderausgaben = private Ausgaben, die steuerlich begünstigt sind. Darunter fallen 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 Euro jährlich; bei AlleinverdienerInnen/-erzieherInnen mehr) abzugsfähig. Von diesem Höchstbetrag wird ein Viertel steuerlich anerkannt. Bei höheren Einkommen (ab 36.400 Euro jährlich) wird der absetzbare Betrag reduziert und fällt ab 60.000 Euro jährlich vollkommen weg. Werden keine Sonderausgaben beantragt, wird automatisch die Sonderausgabenpauschale in Höhe von 60 Euro berücksichtigt.

Als Sonderausgaben absetzbar sind weiters z. B.:

- Kirchenbeiträge bis zu 200 Euro 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-)PartnerIn bzw. für die Kinder (für die der Kinder- oder Unterhaltsabsetzbetrag zusteht) geleistet werden.

Außergewöhnliche Belastungen

Darunter werden Ausgaben verstanden, die außergewöhnlich sind, zwangsläufig erwachsen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wesentlich beeinträchtigen, wie z. B. bei Behinderungen. 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 AlleinerzieherInnen.

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 oben beschriebenen Steuertarif. Von dem Ergebnis werden dann die jeweils zustehenden Absetzbeträge abgezogen; der Verkehrs- und der ArbeitnehmerInnenabsetzbetrag stehen dir bei selbstständigen Einkünften allerdings nicht zu.

Umsatzsteuer

Lieferungen und sonstige Leistungen (z. B. auf Grund eines Werkvertrags), die ein/e UnternehmerIn erbringt, unterliegen der Umsatzsteuer (auch Mehrwertsteuer genannt). UnternehmerIn ist, wer eine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit selbstständig ausübt. Wenn du Einkünfte aus einem freien Dienstvertrag oder Werkvertrag erzielst, bist du UnternehmerIn im Sinne des Umsatzsteuergesetzes.

KleinunternehmerInnenregelung

Wenn die Umsätze im Jahr 30.000 Euro netto nicht übersteigen und du in deinen Honorarnoten keine Umsatzsteuer ausweist, brauchst du keine Umsatzsteuer ans Finanzamt abzuführen.

Überschreitest du die Umsatzgrenze innerhalb von fünf Kalenderjahren einmal um nicht mehr als 15%, bleibst du dennoch von der Umsatzsteuer befreit. Eine Umsatz-

steuererklärung musst du aber schon ab einem jährlichen Umsatz von 7.500 Euro abgeben.

Bei der Befreiung von der Umsatzsteuer bis 30.000 Euro handelt es sich um eine „unechte Steuerbefreiung“. Das bedeutet, dass du schon Umsatzsteuer an das Finanzamt leisten musst, wenn du auf deiner Honorarnote die Umsatzsteuer als eigenen Posten anführst (auch wenn du weniger als 30.000 Euro Jahresumsatz hast).

Du kannst also auf die unechte Umsatzsteuerbefreiung verzichten, indem du beim Finanzamt einen Antrag auf Regelbesteuerung stellst und die Umsatzsteuer abführst. Das kann insofern vorteilhaft für dich sein, da du dann berechtigt bist, deinerseits entrichtete Umsatzsteuer für betriebliche Ausgaben gegenüber dem Finanzamt als Vorsteuer geltend zu machen. Du bist jedoch fünf Jahre lang gebunden.

Rechnungen über 150 Euro brutto (also inkl. USt) müssen Folgendes enthalten, damit sie vom Finanzamt anerkannt und der Vorsteuerabzug geltend gemacht werden kann:

- Name und Anschrift des/der Leistenden
- Name und Anschrift des/der LeistungsempfängerIn
- Menge und handelsübliche Bezeichnung der Leistung
- Tag bzw. Zeitraum der Leistung
- Entgelt (Nettobetrag)
- den anzuwendenden Steuersatz bzw. einen Hinweis auf eine allfällige Steuerbefreiung (nicht notwendig als KleinunternehmerIn)
- den auf das Entgelt entfallenden Umsatzsteuerbetrag (nicht notwendig als KleinunternehmerIn)
- das Ausstellungsdatum
- eine fortlaufende Nummer
- die Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (UID-Nummer) des/der Leistenden (nicht notwendig als KleinunternehmerIn) – bei Rechnungen über 10.000 Euro die UID-Nummer des/der Leistungs-/LieferungsempfängerIn.

Kombination mehrerer Bezüge

Hast du sowohl Bezüge aus einem echten Dienstvertrag als auch aus einem freien Dienstvertrag oder aus selbstständiger Beschäftigung, wird die Progressionsstufe, die du durch dein „normales“ Einkommen erreichst, auf dein Zusatzeinkommen angewendet.

WICHTIG: Liegt das Zusatzeinkommen unter 730 Euro pro Jahr, so ist es steuerfrei. Allerdings gilt das nicht, wenn das Zusatzeinkommen aus einem echten Dienstvertrag stammt.

Veranlagung beim Finanzamt

Wenn dein Einkommen 12.000 Euro übersteigt, bist du in folgenden Fällen verpflichtet, eine ArbeitnehmerInnenveranlagung bzw. eine Steuererklärung abzugeben:

- wenn neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften andere Einkünfte (z. B. aus Werkverträgen) von insgesamt mehr als 730 Euro vorliegen (Frist: 30. April des Folgejahres; bei elektronischer Erklärung 30. Juni)
- wenn der AlleinverdienerInnen- oder AlleinerzieherInnenabsetzbetrag bei der Lohnverrechnung berücksichtigt wurde, obwohl die Voraussetzungen dafür nicht vorlagen (Frist: 30. September des Folgejahres)
- wenn im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte bezogen wurden, die beim Lohnsteuerabzug nicht gemeinsam versteuert wurden (Frist: 30. September des Folgejahres)

In folgenden Fällen wird dich das Finanzamt durch Zusendung des Formulars L 1 zur Einreichung einer ArbeitnehmerInnenveran-

lagung auffordern und eine Pflichtveranlagung durchführen:

- wenn für das jeweilige Kalenderjahr ein Freibetragsbescheid ausgestellt wurde und dieser zu hoch war
- wenn von der Krankenkasse Krankengeld ausbezahlt oder Sozialversicherungsbeiträge rückerstattet wurden
- wenn Bezüge nach dem Heeresgebührengesetz oder aus dem Insolvenzausfallfonds (z. B. im Falle eines Konkurses des/der ArbeitgeberIn) ausbezahlt wurden

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 Euro betragen hat. Die Steuererklärung ist in diesem Fall bis 30.4. des Folgejahres (bei elektronischer Übermittlung bis 30.6. des Folgejahres) abzugeben.

Außerdem muss auch immer dann eine Steuererklärung abgegeben werden, wenn das Finanzamt dazu auffordert.

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

- wenn du den AlleinverdienerInnen- oder AlleinerzieherInnenabsetzbetrag

oder das PendlerInnenpauschale 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 Negativsteuer hast

Für die freiwillige Veranlagung hast du 5 Jahre Zeit. Sollte es zu einer Nachforderung kommen, so kann die freiwillige Veranlagung innerhalb eines Monats mittels Berufung wieder zurückgezogen werden (das gilt natürlich nicht bei einer Pflichtveranlagung).

Die Veranlagung kann auch elektronisch über FinanzOnline durchgeführt werden. Dazu meldest du dich unter www.bmf.gv.at an. Nach erfolgter Anmeldung wird die Zugangskennung (TeilnehmerIn ID, BenutzerIn ID und PIN) mittels RSA-Brief zugeschickt.

Mit dieser Zugangskennung kannst du in das Programm FinanzOnline 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

SelbsterhalterInnenstipendium

Welche finanziellen Unterstützungen es im Allgemeinen für StudentInnen gibt, erfährst du detailliert in der ÖH-Sozialbroschüre. Hier werden nur zwei Stipendien beschrieben, die vor allem für Berufstätige interessant sind: Das SelbsterhalterInnen-Stipendium und das Studienabschluss-Stipendium.

Das SelbsterhalterInnenstipendium ist eine Sonderform der Studienbeihilfe und vor allem für diejenigen interessant, die sich durch ihre Berufstätigkeit selbst erhalten haben und diese Berufstätigkeit wegen eines Studiums aufgeben (oder einschränken) wollen.

Wer gilt als SelbsterhalterIn?

Als SelbsterhalterIn nach StudFG gilt, wer sich vor der ersten Zuerkennung von Studienbeihilfe mindestens vier Jahre (48 Monate) zur Gänze selbst erhalten hat und dessen/deren jährliche Einkünf-

te zumindest 7.272 Euro – brutto 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 gelten jedenfalls als Zeiten des Selbsterhaltes, unabhängig von der Einkommenshöhe. Zeiten, in denen Waisenpension bezogen wurde, sind dann Zeiten des Selbsterhaltes, wenn die Grenze von 7.272 Euro überschritten wird. Die vier Jahre mit eigenen Einkünften müssen also vor dem erstmaligen Bezug einer Studienbeihilfe liegen. Als Zeiten des Selbsterhalts gelten auch solche, in denen du z. B. Arbeitslosengeld, Karenzgeld, Notstandshilfe oder Krankengeld bezogen hast, vorausgesetzt du kommst auf ein jährliches Einkommen von mindestens 7.272 Euro.

Probleme können sich ergeben, wenn du vor Beginn des Studiums, für das du ein Selbst-

erhalterInnenstipendium beziehen möchtest, schon einmal inskribiert warst. Denn schon die bloße Inskription gilt bereits als Studium im Sinne des Studienförderungsgesetzes.

Du hast in so einem Fall nur Anspruch auf Studienbeihilfe, wenn du aus dem Vorstudium einen günstigen Studienerfolg nachweisen kannst. Außerdem müssen die Regeln über den Studienwechsel beachtet werden.

Sonstige Voraussetzungen

Abgesehen davon, dass das Einkommen der Eltern beim SelbsterhalterInnen-Stipendium keine Rolle spielt und es hinsichtlich der Altersgrenze eine Sonderregelung gibt, gelten dieselben Voraussetzungen wie für die Studienbeihilfe:

- ordentliche/r Studierende/r an einer österreichischen Universität, Kunstuniversität, Fachhochschule oder Akademie oder außerordentliche/r Studierende/r mit einer Zulassung zur Studienberechtigungsprüfung
- noch kein Studium oder eine gleichwertige Ausbildung abgeschlossen
- österreichische/r StaatsbürgerIn oder gleichgestellte/r AusländerIn
- günstiger Studienerfolg (näheres dazu in der ÖH-Sozialbroschüre)
- maximal zwei Studienwechsel, wobei der Wechsel jeweils nicht später als nach zwei Semestern erfolgt sein darf; ist das Studium nach mehr als zwei

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 ein Semester überschritten sein, außer es liegt ein wichtiger Grund wie z. B. Krankheit, Schwangerschaft, Kindererziehung vor; Berufstätigkeit wird aber nicht als wichtiger Grund berücksichtigt. Bei Bachelor-, Master- oder Doktoratsstudien darf die Mindeststudienzeit um nicht mehr als ein Semester überschritten werden. Auch hier können wichtige Gründe für Verzögerungen geltend gemacht werden.
- die vorgesehene Altersgrenze darf zu Beginn des Studiums nicht überschritten sein.

Altersgrenze

Grundsätzlich muss das Studium vor Vollendung des 30. Lebensjahres begonnen werden. Diese Grenze erhöht sich für SelbsterhalterInnen um ein weiteres Jahr für jedes volle Jahr, in dem sie sich länger als vier Jahre selbst erhalten haben und um die Hälfte der Zeit, die SelbsterhalterInnen Kinder bis zum 2. Geburtstag gepflegt haben, höchstens jedoch um insgesamt 5 Jahre (die maximale Altersgrenze ist also der 35. Geburtstag). Für den Beginn eines Masterstudiums gilt eine Altersgrenze von 35 Jahren, sofern das Bachelorstudium unterhalb der oben genannten Altersgrenze begonnen wurde.

Höhe

Die Höchststudienbeihilfe für SelbsterhalterInnen beträgt 606 Euro monatlich (7.272 Euro im Jahr). Studierende mit Kind(ern) erhalten einen Zuschlag von 67 Euro pro Monat pro Kind.

Von der Höchststudienbeihilfe abgezogen werden:

- die zumutbare Unterhaltsleistung der Ehepartnerin / des Ehepartners
- die zumutbare Eigenleistung (wenn die Verdienstgrenze überschritten wird)
- die Familienbeihilfe und der Kinderabsetzbetrag, falls auf Grund deines Alters noch Anspruch auf die Familienbeihilfe und den Kinderabsetzbetrag besteht.

Der so entstehende Betrag wird mit 1,12 multipliziert und ergibt dann den tatsächlichen Beihilfenbetrag.

Antrag

Genau wie jede andere Studienbeihilfe, 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 (siehe oben) vorweisen, z. B. Lohnzettel, Einkommensteuerbescheide, Bestätigung der Sozialversicherung über die Versicherungszeiten, Bezugsbestätigungen über Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Kinderbetreuungsgeld, Karenzgeld, Krankengeld etc.

Das Formular bekommst du in deinem ÖH-Sozialreferat oder online unter www.stipendium.at

Studienabschlussstipendium (SAS)

Das SAS richtet sich auch an Studierende, die neben dem Studium Teilzeit arbeiten und/oder Kindererziehungszeiten vorzuweisen haben. Das SAS ist in solchen Fällen allerdings niedriger als für voll Erwerbstätige.

Voraussetzungen

Voraussetzung für die Gewährung eines Studienabschluss-Stipendiums ist,

- dass der/die Studierende sich in der Studienabschlussphase befindet (voraussichtlich das Studium längstens innerhalb von achtzehn Monaten ab Zuerkennung des Studienabschluss-Stipendiums abschließen wird),
- noch kein Studium oder eine gleichwertige Ausbildung abgeschlossen hat,
- zum Zeitpunkt der Zuerkennung des SAS noch nicht 41 Jahre alt ist,
- in den letzten vier Jahren vor Gewährung des SAS mindestens drei volle Jahre zumindest halbbeschäftigt war

oder ein diesem Beschäftigungsausmaß entsprechendes Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt hat, wobei Schutzfristen gemäß Mutterschutzgesetz sowie Kindererziehungszeiten während eines Karenzurlaubes gemäß MschG, Eltern-Karenzurlaubsgesetz im vollen Ausmaß zu berücksichtigen sind,

- in den letzten vier Jahren vor Gewährung des SAS keine Studienbeihilfe bezogen hat,
- ab Gewährung des SAS jede Berufstätigkeit aufgibt (Karenzierung genügt)
- und bisher noch kein SAS erhalten hat

Außerdem ist Voraussetzung, dass du die österreichische StaatsbürgerInnenschaft hast oder gleichgestellte AusländerIn im Sinne des StudFG bist (Genauerer findest du in der ÖH-Sozialbroschüre).

In der Studienabschlussphase befindest du dich, wenn dir neben dem Abschluss der Dip-

lomarbeit Lehrveranstaltungen und Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern im Umfang von höchstens 10 Semesterstunden oder zwei Fachprüfungen zum Abschluss des Studiums fehlen.

Ist keine Diplomarbeit anzufertigen, darf der Umfang der fehlenden Lehrveranstaltungen und Prüfungen höchstens 20 Semesterstunden oder vier Fachprüfungen betragen. Bei Studien an Universitäten der Künste ist das Stundenausmaß der zentralen künstlerischen Fächer nicht auf dieses Ausmaß anzurechnen. Bei Studierenden an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen 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 Ansuchen bestimmen.

Wie lange kannst du das SAS beziehen?

Maximal 6 Monate, wenn neben dem Abschluss der Diplomarbeit LV und Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern im Umfang von höchstens 5 Semesterstunden oder 10 ECTS-Punkten oder eine Fachprüfung fehlt; ist keine Diplomarbeit anzufertigen, darf der Umfang der fehlenden LV und Prüfungen höchstens 10 Semesterstunden oder 20 ECTS-Punkte oder zwei Fachprüfungen betragen.

Maximal 12 Monate, wenn neben dem Abschluss der Diplomarbeit LV und Prüfungen

aus Pflicht- und Wahlfächern im Umfang von höchstens 10 Semesterstunden oder 20 ECTS-Punkten oder zwei Fachprüfungen fehlen; ist keine Diplomarbeit anzufertigen, darf der Umfang der fehlenden LV und Prüfungen höchstens 20 Semesterstunden oder 40 ECTS-Punkte oder 4 Fachprüfungen betragen.

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

Bei Studien an FHs und PÄHos 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).

Höhe des SAS

Das Studienabschluss-Stipendium beträgt zwischen 600 Euro und 1.040 Euro im Monat, abhängig vom Ausmaß der vorangegangenen Tätigkeit.

Es beträgt:

600 Euro monatlich für Studierende, die in den letzten vier Jahren (48 Monaten) vor Zuerkennung des SAS mindestens 36 Monate zumindest halbbeschäftigt waren (mindestens 18 h/Woche). Bei Studieren-

den, die selbstständig tätig waren, wird eine Halbbeschäftigung angenommen, wenn das in den Einkommensteuerbescheiden aus Fonds ausgewiesene Einkommen im Jahr mindestens 6.000 Euro beträgt. Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz (Beschäftigungsverbot während 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt) und Kindererziehungszeiten während eines Karenzurlaubs werden berücksichtigt, aber nur wie eine Halbbeschäftigung gewertet, so dass das SAS entsprechend niedrig ausfällt.

Das Stipendium erhöht sich um 20 Euro monatlich für jede weitere Arbeitsstunde, um die das Beschäftigungsausmaß von 18 Wochenarbeitsstunden überschritten wird. Für Studierende, die selbstständig tätig waren, erhöht sich das Stipendium um monatlich 20 Euro, wenn das Einkommen den Betrag von 6.000 Euro im Jahr um jeweils 300 Euro übersteigt.

Das höchstmögliche Stipendium beträgt 1.040 Euro monatlich.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann außerdem ein Kinderbetreuungszuschuss gewährt werden.

Wenn du von anderen Einrichtungen Geldleistungen zur Bestreitung des Lebensunterhalts bezieht (z. B. Arbeitslosengeld, Kindergeld), wird das SAS um diese Beträge verringert. Die Familienbeihilfe wird nicht abgezogen.

BezieherInnen eines Studienabschluss-Stipendiums erhalten den entrichteten Studienbeitrag in der Höhe von 363,33 Euro pro Semester refundiert, wenn sie diesen entrichten müssen und nicht zurückfordern können.

Neu ist seit 1.1.2002, dass BezieherInnen des SAS die begünstigte Selbstversicherung für Studierende abschließen können, weil die beschränkte Semesterzahl für sie nicht gilt.

Ansuchen

Das SAS ist bei der Stipendienstelle, die für den Studienort zuständig ist, mittels des dafür aufgelegten Formulars zu beantragen, und die erforderlichen Nachweise (Ausmaß der Berufstätigkeit bzw. Höhe der Einkünfte, Studienfortschritt) sind vorzulegen. Wurde über dein Ansuchen positiv entschieden, erfolgt die Auszahlung monatlich. Den Studienabschluss (oder Studienabbruch) musst du der Stipendienstelle umgehend melden und den Studienabschluss durch ein Zeugnis nachweisen.

Kinderbetreuungszuschuss

Der Zuschuss wird bis zum Studienabschluss, maximal aber für 18 Monate gewährt, und beträgt höchstens 150 Euro monatlich pro Kind. Ansuchen sind bei der Stipendienstelle einzubringen. Die Auszahlung erfolgt aber erst im Nachhinein gegen Nachweis der Kosten.

Bildungskarenz

Mit 1. August 2009 traten wesentliche Neuerungen zur Bildungskarenz in Kraft. Durch die Bildungskarenz wurde die Möglichkeit geschaffen, die Berufstätigkeit für Bildungszwecke zu unterbrechen.

Bildungskarenz können all jene ArbeitnehmerInnen in Anspruch nehmen, die über 6 Monate beim selben Arbeitgeber in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind. BeamtInnen sind von dieser Möglichkeit der Bildungskarenz ausgenommen. Für SaisonarbeiterInnen gilt eine Sonderregelung.

Bildungskarenz kann bis zu 12 Monate vereinbart werden. Seit 2008 kann Bildungskarenz 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 Arbeitslo-

sengeldes gewährt. Als untere Grenze gilt der Tagsatz des Kinderbetreuungsgeldes (Tagsatz: 14,53 Euro).

ArbeitnehmerInnen sind während des Bezuges kranken-, unfall- und pensionsversichert. Ein Verdienst bis zu Geringfügigkeitsgrenze ist möglich. Der Antrag ist beim AMS zu stellen.



Sexuelle Belästigung und Mobbing



Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist leider vielerorts noch immer ein Tabuthema. Es geht dabei um das Ausspielen von Macht auf Kosten der Frau, die unter der Diskriminierung leidet.

Viele der Betroffenen trauen sich nicht, sich zu Wort zu melden.

Werden auch Männer sexuell belästigt?

Es werden fast ausschließlich Frauen sexuell belästigt. Wenn sich vereinzelt männliche Lehrlinge wegen sexueller Belästigung an Beratungsstellen wenden, so sind die Täter zumeist männliche Vorgesetzte.

Warum melden sich Opfer nicht zu Wort?

Die von sexueller Belästigung Betroffenen haben zum einen Angst, nicht ernst genommen zu werden. Dass tatsächlich

viele Beschwerden banalisiert werden, trägt das Ihrige bei: Wenn sich die männlichen Kollegen lieber mit den Mächtigen im Unternehmen solidarisieren, muss die 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 die Betroffene die sexuelle Belästigung verdrängt, beginnt für sie ein Leidenskreislauf: Schlaf- und Konzentrationsstörungen, Kopfschmerzen bis hin zu massiven Ängsten und Selbstwertproblemen. Über kurz oder lang kündigt dann das Opfer – und dem Täter geschieht nichts.

Dieser Kreislauf, der durch die Verdrängung der sexuellen Belästigung ausgelöst wird, muss aber durchbrochen werden: Denn

wenn sich eine Frau bedroht, belästigt oder erniedrigt fühlt, darf das nicht ignoriert werden. Daher muss dieses Problem thematisiert werden.

Gleichbehandlungsgesetz

Ein wichtiger Schritt war die Aufnahme der sexuellen Belästigung in das Gleichbehandlungsgesetz im Jahr 1993. In diesem wird sexuelle Belästigung als Verhalten definiert, das der „sexuellen Sphäre zugehörig [...]“ ist und

- die Würde einer Person beeinträchtigt,
- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die Betroffene schafft.

Die Definition beinhaltet auch, dass ein solches Verhalten für die Betroffene nachteilige Auswirkungen auf Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Entlohnung etc. hat. Ein gutes 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 also – und das kann nicht oft genug gesagt werden – nichts mit einem beiderseitigen Flirt und schon gar nichts mit der Anbahnung einer Beziehung zu tun.

Wie kann sexuelle Belästigung sichtbar gemacht werden?

Zunächst können Frauen Verhaltenstipps gegeben werden, um in Falle einer sexuellen Belästigung fürs Erste nicht völlig ratlos zu sein: So hilft es zum Beispiel selten, wenn das Opfer versucht, das Verhalten des Belästigers zu ignorieren. Vielmehr muss die Betroffene offensiv reagieren, indem sie den Täter lautstark zurechtweist. Außerdem ist es gut, sich Verbündete zu suchen, wie z. B. aus dem beruflichen oder privaten Umkreis. Auch eine Beratungsstelle kann sehr hilfreich sein (siehe Kapitel „Kontakte“). Eine Möglichkeit ist auch, kritische Zeitungsartikel zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufzuhängen.

Kein einsamer Kampf

Doch es darf nicht dazu kommen, dass die Betroffene einen einsamen Kampf führt. Wird nämlich sexuelle Belästigung von Vorgesetzten akzeptiert, müssen die Täter keine Konsequenzen fürchten. Im Gegenteil: Die Betroffene wird möglicherweise im Betrieb als Intrigantin abgestempelt und verliert unter Umständen ihren Arbeitsplatz.

Das Interesse daran, diesem Problem zu begegnen, ist schon allein aus betriebswirtschaftlichen Gründen seitens der Unternehmen geweckt worden: Denn der wirtschaftliche Schaden, der durch Leistungsabfall, Krankenstände und Personalwechsel entsteht, ist nicht zu unterschätzen.

So können Personalverantwortliche geschult und eine genaue Vorgangsweise festgelegt werden, wenn eine Frau belästigt wird und eine bloße Ermahnung nicht weiterhilft. Wichtig ist vor allem, dass sich Betriebsrätinnen und Betriebsräte für dieses Thema interessieren: Denn in großen Betrieben sind sie im Falle einer Belästigung meist die erste Anlaufstelle.

Rechtliche Konsequenzen

Will die Belästigte rechtliche Konsequenzen ergreifen, ist es sehr ratsam, sich zuerst an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen zu wenden (Kontakt: siehe rechts).

Mittels Beschwerde kann dann gegen den Belästiger vorgegangen werden: Das Hauptproblem dabei ist, dass die sexuelle Belästigung bewiesen werden muss, was zumeist so große Schwierigkeiten bereitet, dass auf eine Beschwerde schon im Vorhinein verzichtet wird. Eine Möglichkeit ist, zu versuchen, eine Zeugin / einen Zeugen in der Nähe zu haben, wenn wieder eine sexuelle Belästigung droht.

Ist die Beschwerde erfolgreich, besteht Anspruch auf einen angemessenen Schadenersatz in der Mindesthöhe von 720 Euro; dieser muss sowohl vom Belästiger als auch von der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber geleistet werden, wenn sie/er es schuldhaft unterlässt, angemessene Abhilfe zu schaffen.

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Beratung und sonstige Unterstützung finden belästigte Frauen bei den Gleichbehandlungsanwältinnen. Sie sind zum Ortstarif aus ganz Österreich unter 0800 20 61 19 zu erreichen.

Kontakt

Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien:

1040 Wien, Taubstummengasse 11

Tel.: +43 (0) 1/532 02 44

E-Mail: gaw@bka.gv.at

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Regionalbüro Salzburg, Tirol und Vorarlberg

6020 Innsbruck, Leipziger Platz 2

Tel.: +43 (0) 512/34 30 32

E-Mail: ibk.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Steiermark:

8020 Graz, Europaplatz 12

Tel.: +43 (0) 316/720590

E-Mail: graz.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Kärnten

9020 Klagenfurt, Kumpfgasse 25

Tel.: +43 (0) 463/50 91 10

E-Mail: klagenfurt.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Oberösterreich

4020 Linz, Mozartstraße 5/3

Tel.: +43 (0) 732/783 877

E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at

Mobbing

Gerade in den letzten Jahren hat sich der Begriff „Mobbing“ stark verbreitet, der heute für „Psychoterror am Arbeitsplatz“ steht.

Mobbing hat viele Gesichter: Sei es, dass hinter dem Rücken des Opfers über dieses schlecht geredet wird, dass das Opfer „geschnitten“ wird oder ihm über- bzw. unterqualifizierte Tätigkeiten zugewiesen werden.

Was haben Mobbing und sexuelle Belästigung gemeinsam?

Wenn jemand eine Frau sexuell belästigt, nützt er seine 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 des Opfers wird untergraben, es wird isoliert und reagiert auf die unterschiedlichen Angriffe mit psychosomatischen Störungen.

Wer ist betroffen?

Jede/r kann Opfer von Mobbing werden. Doch besonders gefährdet sind Randgruppen, Minderheiten und Personen, die zu einer gefestigten Gemeinschaft neu dazustoßen.

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, wenn jemand raucht oder

nicht raucht oder bei festlichen Anlässen ein Gläschen zu viel oder zu wenig trinkt, kann das als Merkmal, das diese Person von den anderen unterscheidet, herangezogen werden.

Ein Fall, der das gut verdeutlicht, ist der von Walter, 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. Walter, der von seiner früheren Alkoholabhängigkeit nicht erzählen wollte, mied diese Feierlichkeiten. Schließlich galt er unter den KollegInnen als „Eigenbrötler“ und wurde geschnitten. Walter versuchte, den Druck mit Zigaretten und Kaffee zu kompensieren, bis sein Körper nicht mehr mitspielte und er zusammenbrach. Erst da wurde Walters Problem thematisiert. Die KollegInnen, die nichts von Walters früherer Alkoholabhängigkeit wussten, waren beschämt: Seitdem wurde Walter wieder in die Abteilung integriert.

Auch „Neue“ sind beliebte Opfer von Mobbing: Denn 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 der jungen Betriebswirtin Karin, die als Leiterin der Buchhaltung neu eingestellt wurde: Als die Stelle frei gewor-

den war, rechnete die Belegschaft damit, dass ein langjähriger Kollege namens Jan die Stelle besetzen würde. Dass diesem nun Karin „vor die Nase gesetzt“ wurde, erboste die MitarbeiterInnen. Deshalb wurde Karin boykottiert. Als Karin die MitarbeiterInnen einschulen wollte, weil ein neues EDV-System eingerichtet wurde, machten diese zwar mit, zeigten aber keinerlei Motivation. Karins Vorgesetzte wiesen ihr die Schuld zu, da sie nicht gut mit Menschen umgehen könne. Schließlich wurde Karin gekündigt – und die Modernisierung der Anlage musste verschoben werden.

Wie soll Mobbing begegnet werden?

Auf Mobbing muss ähnlich reagiert werden wie auf sexuelle Belästigung: Die Opfer dürfen nicht schweigen, sondern müssen das Geschehen offen aussprechen. Am besten ist es, eine Vertrauensperson oder eine Beratungsstelle aufzusuchen. Auch ist es 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 werden, sondern Mobbing im Keim erstickt werden kann.

Doch es können auch KollegInnen, die nicht selbst von Mobbing betroffen sind, aber miterleben, wie jemand anderer diesem Druck ausgesetzt wird, direkt eingreifen: Das ist möglich, indem sie im KollegInnenkreis ihre eigene Betroffenheit über das,

was geschieht, zum Ausdruck bringen. Wer dies nicht wagt, sollte sich zumindest – falls vorhanden – an die Betriebsrätin oder den Betriebsrat wenden.

Sexuelle Belästigung und Mobbing an der Uni

Sexuelle Belästigung und Mobbing finden nicht nur am Arbeitsplatz statt, sondern sind in verschiedensten Lebensbereichen ein Thema – auch an den Hochschulen.

Bei weiteren Fragen zu diesem Thema wende dich auch an die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an deiner Universität. An den PHs und FHs gibt es solche leider noch nicht, diese sind jedoch dringend gefordert.





Adressen



Universitäten, Universitätsvertretungen und ÖH-Sozialreferate

Universität Wien

1010 Wien, Dr.-Karl-Lueger-Ring 1
Tel.: +43 (0) 1/4277 – 0
www.univie.ac.at

Universitätsvertretung

1090 Wien, Spitalgasse 2,
Hof 1, Trakt 2B, EG
Tel.: +43 (0) 1/4277 – 19501
www.oeh.univie.ac.at

Sozialreferat

Tel.: +43 (0) 1/4277 – 19 553
oder Tel.: +43 (0) 1/4277 – 19 554
Fax: +43 (0) 1/4277 - 9195
sozialreferat@oeh.univie.ac.at

Technische Universität Wien

1040 Wien, Karlsplatz 13
Tel.: +43 (0) 1/58801 – 0
Fax: +43 (0)1/58801 – 41099
www.tuwien.ac.at

Universitätsvertretung

1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 8-10
Tel.: +43 (0)1/58801 – 49501
oder Tel.: +43 (0)1/58801 – 49502
Fax: +43 (0) 1/586 91 54
www.htu.at

Sozialreferat

Tel.: +43 (0) 1/58801 – 49510
Fax: +43 (0) 1/586 91 54
sozial@htu.at
www.htu.at/referate/sozial

Wirtschaftsuniversität Wien

1090 Wien, Augasse 2-6
Tel.: +43 (0) 1/31336 – 0
Fax: +43 (0) 1/31336 – 740
www.wu-wien.ac.at

Universitätsvertretung

1090 Wien, Augasse 2-6
Tel.: +43 (0) 1/31336 – 5400

Fax: +43 (0) 1/31336 – 748
www.oeh-wu.at

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 1/31336 – 5400
soziales@oeh-wu.at
www.oeh-wu.at/soziales

Universität für Bodenkultur Wien
1190 Wien, Gregor-Mendel-Straße 33
Tel.: +43 (0) 1/47654 – 0
www.boku.ac.at

Universitätsvertretung
1180 Wien, Peter-Jordan-Straße 76
Tel.: +43 (0) 1/47654 – 2000
<http://oeh.boku.ac.at>

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 1/47654 – 2004
oder Tel.: +43 (0) 1/36006 – 2090
sozial@oehboku.at

Universität für angewandte Kunst Wien
1010 Wien, Oskar-Kokoschka-Platz 2
Tel.: +43 (0) 1/71133 – 0
pr@uni-ak.ac.at, www.dieangewandte.at

Universitätsvertretung
1010 Wien,
Oskar-Kokoschka-Platz 2
Tel.: +43 (0) 1/ 58816 – 139
oeh_office@uni-ak.ac.at
<http://hufak.net/>

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 1/58816-139
oeh_office@uni-ak.ac.at
<http://hufak.net/sozialrefera/>

Akademie der bildenden Künste Wien
1010 Wien, Schillerplatz 3
Tel.: +43 (0) 1/58816 – 1818
Fax: +43 (0) 1/58816 – 1898
www.akbild.ac.at

Universitätsvertretung
1010 Wien, Schillerplatz 3
Tel.: +43 (0) 1/58816 – 3300
oeh@akbild.ac.at
<http://oehakbild.blogspot.de>

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 1/58816 – 3301
oehsozialreferat@akbild.ac.at

**Universität für Musik
und darstellende Kunst Wien**
1030 Wien,
Anton-von-Webern-Platz 1
Tel.: +43 (0)1/71155 – 0
Fax: +43 (0) 1/71155 - 199
www.mdw.ac.at

Universitätsvertretung
1030 Wien, Anton-von-Webern-Platz 1
Tel.: +43 (0) 1/71155 – 8901
Fax: +43 (0) 1/71155 – 8999
www.hmdw.ac.at



Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 1/71155 – 8911
hmdw-sozial@mdw.ac.at

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 1/40160 – 71302
sozialreferat@uv-medizin.at

Veterinärmedizinische Universität Wien

1210 Wien, Veterinärplatz 1
Tel.: +43 (0) 1/250 77 – 0
Fax: +43 (0) 1/250 77 – 1090
www.vu-wien.ac.at

Universitätsvertretung
1210 Wien, Veterinärplatz 1
Tel.: +43 (0) 1/250 77 – 1700
Fax: +43 (0) 1/250 77 – 1790
<http://hvu.vu-wien.ac.at>

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 1/250 77 – 1710
sozial@hvu-wien.ac.at
[www.hvu.vu-wien.ac.at/
referate/sozialreferat](http://www.hvu.vu-wien.ac.at/referate/sozialreferat)

Medizinische Universität Wien

1090 Wien, Spitalgasse 23
Tel.: +43 (0) 1/40160 – 0
Fax: +43 (0) 1/40160 910 – 000
infopoint-meduni@meduniwien.ac.at
www.meduniwien.ac.at

Universitätsvertretung
1090 Wien, Währinger Gürtel 18-20
Leitstelle 6M, NAKH
Tel.: +43 (0) 1/40160 – 71000
uv@uv-medizin.at, www.uv-medizin.at

Universität Linz

4040 Linz, Altenbergstraße 69
Tel.: +43 (0) 732/2468 – 0
Fax: +43 (0) 732/2468 – 8822
www.jku.at

Universitätsvertretung
4040 Linz, Altenbergstraße 69
Tel.: +43 (0) 732/2468 – 8535
oder +43 (0) 732/2468 – 1122
Fax: +43 (0) 732/2468 – 9396
oeht@oeht.jku.at
<http://oeht.jku.at>

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 732/24 68 – 9372
sozialreferat@oeht.jku.at
<http://sozial.oeht.jku.at>

Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

4010 Linz, Hauptplatz 8
Tel.: +43 (0) 732/7898 – 0
Fax: +43 (0) 732/783 508
www.ufg.ac.at

Universitätsvertretung
4040 Linz, Sonnensteinstraße 11-13
Tel.: +43 (0) 732/7898 – 320
oder Tel.: +43 (0) 732/7898 – 321

Fax: +43 (0) 732/73 69 86
oeh.office@ufg.ac.at
www.oeh.ufg.ac.at

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 732/7898 – 321
oeh.office@ufg.ac.at

Universität Graz

8010 Graz, Universitätsplatz 3
Tel.: +43 (0) 316/380 – 0
Fax: +43 (0) 316/380 – 9140
www.kfunigraz.ac.at

Universitätsvertretung
8010 Graz, Schubertstraße 6a
Tel.: +43 (0) 316/380 – 2900
http://oehweb.uni-graz.at

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 316/380 – 2955
sozref@oeh.uni-graz.at
http://oehweb.uni-graz.at/de/deine_oeh/referate/sozialreferat

Technische Universität Graz

8010 Graz, Rechbauerstraße 12
Tel.: +43 (0) 316/873 – 0
Fax: +43 (0) 316/873 – 6562
info@tugraz.at
www.tugraz.at

Universitätsvertretung
8010 Graz, Rechbauerstraße 12

Tel.: +43 (0) 316/873 – 5111
oder Tel.: +43 (0) 316/873 – 5101
Fax: +43 (0) 316/873 – 5115
info@htu.tugraz.at
http://htu.tugraz.at

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 316/873 – 5111
Fax: +43 (0) 316/873 – 5115
soziales@htu.tugraz.at

Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

8010 Graz, Leonhardstraße 15
Tel.: +43 (0) 316/389 – 0
info@kug.ac.at
www.kug.ac.at

Universitätsvertretung
8010 Graz, Brandhofgasse 21
(Zi. E. 10)
Tel.: +43 (0) 316/389 – 1600
oder +43 (0) 316/389 – 1603
Fax: +43 (0) 316/389 – 1601
oeh@kug.ac.at
http://oeh.kug.ac.at

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 316/389 – 1600
oder Tel.: +43 (0) 316/389 – 1603
Fax: +43 (0) 316/389 – 1601
oeh-sozial@kug.ac.at
http://oeh.kug.ac.at/?page_id=48

Medizinische Universität Graz

8036 Graz, Auenbruggerplatz 2/4
Tel.: +43 (0) 316/385 – 0
rektor@meduni-graz.at
www.meduni-graz.at

Universitätsvertretung
8036 Graz, Stiftigtalstraße 24
Tel.: +43 (0) 316/385 – 73080
Fax: +43 (0) 316/385 – 73089
oeh.sekretariat@meduni-graz.at
http://oeh.meduni-graz.at

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 316/385 – 73080
Fax: +43 (0) 316/385 – 73089
oeh-sozial@meduni-graz.at
http://oeh.meduni-graz.at/wer-wir-sind/referate/sozialpolitik

Universität Klagenfurt

9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 65-67
Tel.: +43 (0) 463/2700 – 9200
Fax: +43 (0) 463/2700 – 9299
uni@uni-klu.ac.at
www.uni-klu.ac.at

Universitätsvertretung
9020 Klagenfurt,
Universitätsstraße 65-67
Tel.: +43 (0) 463/2700 – 9200
Fax: +43 (0) 463/2700 – 9299
vorsitz@oeh-klagenfurt.at
www.oeh-klagenfurt.at

Sozialreferat

Tel.: +43 (0) 463/2700 – 9200
soziales@oeh-klagenfurt.at

Universität Salzburg

5020 Salzburg, Kapitelgasse 4-6
Tel.: +43 (0) 662/8044 – 0
Fax: +43 (0) 662/8044 – 214
studium@sbg.ac.at
www.uni-salzburg.at

Universitätsvertretung
5010 Salzburg, Kaigasse 28-30
Tel.: +43 (0) 662/8044 – 6000
http://oeh-salzburg.at

Sozialreferat
Tel.: +43 (0) 662/8044 – 6001
sozial@oeh-salzburg.at

Universität Mozarteum Salzburg

5020 Salzburg, Mirabellplatz 1
Tel.: +43 (0) 662/6198 – 0
Fax: +43 (0) 662/6198 – 3033
www.moz.ac.at

Universitätsvertretung
5020 Salzburg, Mirabellplatz 1
Tel.: +43 (0) 662/6198 – 4900
oder Tel.: +43 (0) 662/6198 – 4910
Fax: +43 (0) 662/6198 – 4909
oeh-sekr@moz.ac.at
www.oeh-mozarteum.at

Sozialreferat

Tel.: +43 (0) 662/6198 – 4910

soziales.oeh@moz.ac.at

Sozialreferat

Tel.: +43 (0) 512/507 – 4904

sozial@oeh.cc

Montanuniversität Leoben

8700 Leoben, Franz-Josef-Straße 18

Tel.: +43 (0) 3842/402 – 8101

Fax: +43 (0) 3842/402 – 8102

vorsitz@unileoben.ac.at

www.unileoben.ac.at

Universitätsvertretung

8700 Leoben, Franz-Josef-Straße 18

Tel.: +43 (0) 3842/45 272 – 0

Fax: +43 (0) 3842/45 272 – 45

http://oeh.unileoben.ac.at

Sozialreferat

Tel.: +43 (0) 3842/45 272 – 0

Fax: +43 (0) 3842/45 272 – 45

soa@oeh.unileoben.ac.at

Universität Innsbruck

6020 Innsbruck, Christoph-Probst-Platz

Innrain 52

Tel.: +43 (0) 512/507 – 0

www.uibk.ac.at

Universitätsvertretung

6020 Innsbruck, Josef-Hirn-Straße 7

Tel.: +43 (0) 512/507 – 4900

Fax: +43 (0) 512/507 – 9830

info@oeh.cc, www.oehweb.at

Medizinische Universität Innsbruck

6020 Innsbruck, Christoph-Probst-Platz

Innrain 52

Tel.: +43 (0) 512/9003 – 0

www.i-med.ac.at

Universitätsvertretung

6020 Innsbruck, Schöpfstraße 41

Tel. + Fax: +43 (0) 512/9003 – 70670

sekretariat@skalpell.at

www.skalpell.at

Sozialreferat

Tel.: +43 (0) 512/9003 – 70670

Fax: +43 (0) 512/9003 – 73670

sozref@i-med.ac.at

Bundesvertretung der ÖH

1040 Wien, Taubstummeng. 7-9/4. Stock

Tel.: +43 (0) 1/ 310 88 80-0

www.oeh.ac.at

Sozialreferat

Tel.: +43 (0) 1/ 310 88 80-40

sozial@oeh.ac.at

Pädagogische Hochschulen und Studierendenvertretungen

Pädagogische Hochschule Wien

1100 Wien, Grenzackerstraße 18

Tel.: +43 (0) 1/601 18 – 2003

rektorin@phvienna.at, www.phvienna.at

Studierendenvertretung

Tel.: +43 (0) 1/601 18 – 4000

oder Tel.: +43 (0) 1/601 18 – 4100

oeh@phwien.ac.at

http://pabw.dachverband-stuv.ac.at

Pädagogische Hochschule

Niederösterreich

2500 Baden, Mühlgasse 67

Tel.: +43 (0) 2252/885 70 – 0

Fax: +43 (0) 2252/885 70 – 180

office@ph-noe.ac.at, www.ph-noe.ac.at

Pädagogische Hochschule Oberösterreich

4020 Linz, Kaplanhofstraße 40

Tel.: +43 (0) 732/7470 – 0

Fax: +43 (0) 732/7470 – 3090

office@ph-ooe.at, www.ph-ooe.at

Studierendenvertretung

Tel.: +43 (0) 676/847 888 310

stuvphooe@gmx.at

Pädagogische Hochschule Steiermark

8010 Graz, Hasnerplatz 12

Tel.: +43 (0) 316/8067 – 0

Fax: +43 (0) 316/8067 – 3199

office@phst.at, www.ph-stmk.at

Studierendenvertretung

Tel.: +43 (0) 316/675 939

oeh@phgraz.at, oeh@bpa-graz.at

http://oeh.phgraz.at

Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik

1130 Wien, Angermayergasse 1

Tel.: +43 (0) 1/877 22 66 – 0

Fax: +43 (0) 1/877 23 61
sekretariat@agrariumweltpaedagogik.ac.at
www.agrariumweltpaedagogik.ac.at

Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien

1010 Wien, Singerstraße 7/4
Tel.: +43 (0) 1/515 52 – 3084
oder Tel.: +43 (0) 676/30 93 898
office@kphvie.at, www.kphvie.at

Studierendenvertretung
stuv.krems@kphvie.at
stuv.strebersdorf@kphvie.at
stuv.rp@kphvie.at,
http://stuv.kphvie.at

Kirchliche Pädagogische Hochschule Graz

8020 Graz, Georgigasse 85-89
Tel.: +43 (0) 316/581 670 – 22
office@kphgraz.at, http://kphgraz.at

Studierendenvertretung
Tel.: +43 (0) 316/581 670 – 78
www.pze.at/stv

Kirchliche Pädagogische Hochschule Linz

4020 Linz, Salesianumweg 3
Tel.: +43 (0) 732/77 26 66
Fax: +43 (0) 732/79 73 06
office@ph-linz.at, www.phdl.at

Studierendenvertretung
Tel.: +43 (0) 732/77 26 66 – 4314

Fax: +43 (0) 732/79 73 06
studienerservice@ph-linz.at

Pädagogische Hochschule Tirol

6010 Innsbruck, Pastorstraße 7
Tel.: +43 (0) 512/599 23 – 0
office@ph-tirol.ac.at, www.ph-tirol.ac.at

Studierendenvertretung
studentenvertretung@tsn.at
bpastudent@aon.at

Pädagogische Hochschule Salzburg

5020 Salzburg, Akademiestraße 23
Tel.: +43 (0) 662/6388 – 0
Fax: +43 (0) 662/6388 – 1010
office@phsalzburg.at
www.phsalzburg.at

Studierendenvertretung
Tel.: +43 (0) 662/6388 – 1057

Pädagogische Hochschule Kärnten

9022 Klagenfurt, Hubertusstraße 1
Tel.: +43 (0) 463/508 508
Fax: +43 (0) 463/508 508 – 829
office@ph-kaernten.ac.at
www.ph-kaernten.ac.at

Studierendenvertretung
Tel.: +43 (0) 463/508 508 – 824
oder Tel.: +43 (0) 650/93 400 93
oeh@ph-kaernten.ac.at

Pädagogische Hochschule Vorarlberg

6800 Feldkirch, Liechtensteinstraße 33-37

Tel.: +43 (0) 5522/311 99

office@ph-vorarlberg.ac.at

www.ph-vorarlber.ac.at

Studierendenvertretung

stv.ph-feldkirch@gmx.at

Kirchliche Pädagogische Hochschule

Edith Stein (in Stams)

6020 Innsbruck, Rennweg 12

Tel.: +43 (0) 512/561 763 – 10

oder Tel.: +43 (0) 676/87 305 603

Fax: +43 (0) 512/561 763 – 20

info@kph-es.at

www.kph-es.at

**Private Pädagogische
Hochschule Burgenland**

7000 Eisenstadt, Thomas-Alva-Edison-Str. 1

Tel.: +43 (0) 590/ 10 30 – 0

Fax: +43 (0) 590/ 10 30 – 1

office@ph-burgenland.at

www.ph-burgenland.at

**Privater Studiengang für das
Lehramt für islamische Religion**

1070 Wien, Neustiftgasse 117

Tel.: +43 (0) 1/ 786 322 41

Fax: +43 (0) 1/ 786 322 43

irpa@chello.at

www.irpa.ac.at

Studierendenvertretung

irpa@oeh.ac.at

**Katholische Pädagogische
Hochschuleinrichtung Kärnten**

9020 Klagenfurt, Tarviser Straße 30

Tel.: +43 (0) 463/ 5877 2229

Fax: +43 (0) 463/ 5877 2209

kphe@kath-kirche-kaernten.at

www.kphe-kaernten.at

Studierendenvertretung

Tel: +43 (0) 432/ 513 12

**Privater Studiengang für das Lehramt für
Jüdische Religion an Pflichtschulen**

1020 Wien, Rabbiner-Schneerson-Platz 1

Tel.: +43 (0) 1/ 334 18 18 – 12

Fax: +43 (0) 1/ 334 18 18 – 18

Fachhochschulen

Bundesministerium für Landesverteidigung

1090 Wien, Roßauer Lände 1
Tel.: +43 (0) 1/5200 – 24727
www.bmlv.gv.at

Tel.: +43 (0) 1/720 12 86 – 0
Fax: +43 (0) 1/720 12 86 – 19
info@fh-vie.ac.at
www.fh-vie.ac.at

**CAMPUS 02 – Fachhochschule
der Wirtschaft GmbH**

8021 Graz, Körblergasse 126
Tel.: +43 (0) 316 – 6002
info@campus02.at
www.campus02.at

Fachhochschule Salzburg GmbH

5412 Puch, Urstein Süd 1
Tel.: +43 (0) 50/2211 – 0
Fax: +43 (0) 50/2211 – 1099
www.fh-salzburg.ac.at

Fachhochschule Technikum Kärnten

9701 Spittal a. d. Drau, Villacher Straße 1
Tel.: +43 (0) 4762/90500 – 0
Fax: +43 (0) 4762/90500 – 9910
www.fh-kaernten.at

Fachhochschule St. Pölten GmbH

3100 St. Pölten,
Matthias-Corvinus-Straße 15
Tel.: +43 (0) 2742/313 228
office@fhstp.ac.at
www.fh-stpoelten.ac.at

Fachhochschule des bfi Wien GmbH

1020 Wien, Wohlmutstraße 22

FH OÖ Studienbetriebs GmbH

4600 Wels, Franz-Fritsch-Straße 11/3



Tel.: +43 (0) 7242/44 808
Fax: +43 (0) 7242/44 808 – 77
info@fh-ooe.at
www.fh-ooe.at

Fachhochschule Technikum Wien

1200 Wien, Höchstädtplatz 3
Tel.: +43 (0) 1/588 39
info@technikum-wien.at
www.technikum-wien.at

FHG – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH

6020 Innsbruck, Innrain 98
Tel.: +43 (0) 50/8648 – 4700
Fax: +43 (0) 50/8648 – 67 4700
www.fhg-tirol.ac.at

FHWien – Studiengänge der WKO Wien

1180 Wien, Währinger Gürtel 97
Tel.: +43 (0) 1/476 77
Fax: +43 (0) 1/476 77 – 5745
service-center@fh-wien.ac.at
www.fh-wien.ac.at

Fachhochschulstudiengänge Burgenland GmbH

7000 Eisenstadt, Campus 1
Tel.: +43 (0) 5/90 10 609 – 0
Fax: +43 (0) 5/90 10 609 – 15
office@fh-burgenland.at
www.fh-burgenland.at

IMC Fachhochschule Krems GmbH

3500 Krems a. d. Donau, Piaristengasse 1
Tel.: +43 (0) 2732/802 – 0
Fax: +43 (0) 2732/802 – 4
office@fh-krems.ac.at
www.fh-krems.ac.at

Fachhochschule Vorarlberg GmbH

6850 Dornbirn, Hochschulstraße 1
Tel.: +43 (0) 5572/792 – 0
Fax: +43 (0) 5572/792 – 9500
info@fvh.at
www.fvh.at

Fachhochschule Wiener Neustadt für Wirtschaft und Technik GmbH

2700 Wr. Neustadt,
Johannes-Gutenberg-Straße 3
Tel.: +43 (0) 2622/89 084 – 0
office@fhwn.ac.at
www.fhwn.ac.at

Ferdinand Porsche Fern

FH-Studiengänge GmbH
1040 Wien, Lothringerstraße 4-8
Tel.: +43 (0) 1/505 47 76
office@fernfh.at
www.fernfh.at

Fachhochschule Campus Wien

1100 Wien, Daumegasse 3
Tel.: +43 (0) 1/606 68 77 – 100

Fax: +43 (0) 1/606 68 77 – 109
office@fh-campuswien.ac.at
www.fh-campuswien.ac.at

FH JOANNEUM GmbH

8020 Graz, Alte Poststraße 149
Tel.: +43 (0) 316/5453 – 8800
info@fh-joanneum.at
www.fh-joanneum.at

FH Kufstein Tirol Bildungs GmbH

6330 Kufstein, Andreas-Hofer-Straße 7
Tel.: +43 (0) 5372/718 19
Fax: +43 (0) 5372/718 19 – 104
info@fh-kufstein.ac.at
www.fh-kufstein.ac.at

Lauder Business School

1190 Wien, Hofzeile 18-20
Tel.: +43 (0) 1/369 18 18
office@lbs.ac.at
www.lbs.ac.at

**MCI – Management Center Innsbruck
Internationale Fachhochschulgesellschaft
GmbH**

6020 Innsbruck, Universitätsstraße 15
Tel.: +43 (0) 512/2070
office@mci.edu
www.mci.edu

Studienbeihilfenbehörde, Stipendienstellen

1100 Wien, Gudrunstraße 179a
Tel.: +43 (0) 1/601 73
Parteienverkehr: Montag bis Donnerstag
von 9-12 Uhr,
Studienabschluss-Stipendium Beratung:
im 2. Stock
Montag bis Mittwoch 15-19 Uhr
E-Mail: stip.wien@stbh.gv.at

4020 Linz, Europaplatz 5a
Tel.: +43 (0) 732/66 40 31
Parteienverkehr: Montag bis Donnerstag
von 9-12 Uhr,
E-Mail: stip.linz@stbh.gv.at

5020 Salzburg,
Paris-Lodronstr. 2
Tel.: +43 (0) 662/84 24 39
Parteienverkehr: Montag bis
Donnerstag von 9-12 Uhr,
E-Mail: stip.sbg@stbh.gv.at

6020 Innsbruck, Andreas-Hofer-Str. 46
Tel.: +43 (0) 512/57 33 70
Parteienverkehr: Montag bis
Donnerstag von 9-12 Uhr,
Studienabschluss-Stipendium Beratung:
Dienstag 14-16 Uhr
Tel.: +43 (0) 512/57 33 70 DW 26
E-Mail: stip.ibk@stbh.gv.at

8010 Graz, Metahofgasse 30, 2. Stock
Tel.: +43 (0) 316/81 33 88
Parteienverkehr:
Montag bis Donnerstag von 9-12 Uhr,
Studienabschluss-Stipendium Beratung:
Montag 13-15 Uhr gegen Voranmeldung
E-Mail: stip.graz@stbh.gv.at

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 9
Tel.: +43 (0) 463/51 46 97
Parteienverkehr:
Montag bis Donnerstag von 9-12 Uhr
E-Mail: stip.klf@stbh.gv.at

Arbeiterkammer und Gewerkschaften

AK Wien

1040 Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20-22
Tel.: +43 (0) 1/501 65 – 0
mailbox@akwien.at
www.wien.arbeiterkammer.at

AK Oberösterreich

4020 Linz,
Volksgartenstraße 40
Tel.: +43 (0) 732/6906 – 0
inof@akooe.at
www.arbeiterkammer.com

AK Niederösterreich

1060 Wien,
Windmühlgasse 28
Tel.: +43 (0) 1/588 83 – 0
mailbox@aknoe.at
www.noe.arbeiterkammer.at

AK Steiermark

8020 Graz,
Hans-Resel-Gasse 8-14
Tel.: +43 (0) 5/7799 – 0
info@aktstmk.at,
www.akstmk.at

AK Burgenland

7000 Eisenstadt,
Wiener Straße 7
Tel.: +43 (0) 2682/740 – 0
akbgld@akbgld.at
www.akbgld.at

AK Kärnten

9021 Klagenfurt,
Bahnhofplatz 3
Tel.: +43 (0) 5/0477
arbeiterkammer@akktn.at
<http://kaernten.arbeiterkammer.at>

AK Salzburg

5020 Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10
Tel.: +43 (0) 662/8687 – 0
kontakt@ak-salzburg.at
www.ak-salzburg.at

AK Tirol

6010 Innsbruck, Maximilianstraße 7
Tel.: +43 (0) 512/53 40
ak@tirol.com
www.ak-tirol.com

AK Vorarlberg

6800 Feldkirch, Widnau 2-4
Tel.: +43 (0) 5522/306 – 0
mailbox@ak-vorarlberg.at
www.ak-vorarlberg.at

Die GPA-Interessensgemeinschaften sind das Netzwerk der Vielfalt und Kompetenz von Menschen in besonderen beruflichen Situationen.

work@social

Sonja Windpassinger
Tel.: +43 (0) 1/050301 – 21 593
sonja.windpassinger@gpa-djp.at

work@flex

Bernd Kulterer
Tel.: +43 (0) 1/050301 – 21 271
bernd.kulterer@gpa-djp.at

work@education

Anita Stavic
Tel.: +43/ (0) 1/050301 – 21 367
anita.stavic@gpa-djp.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0) 1/534 44 – 0
oegb@oegb.at
www.oegb.at

Österreichische Gewerkschaftsjugend

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0) 1/534 44 – 39062
jugend@oegb.at
www.oegj.at

GPA StudentInnen

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0) 1/050301 – 21 510
jugend@gpa-djp.at
www.jugend.gpa-djp.at



102

103

Politik, die wirkt. Service, das hilft.

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Österreichische HochschülerInnenschaft, Taubstummengasse 7-9, 1040 Wien

Redaktion: Sozialreferat

Koordination: Referat für Öffentlichkeitsarbeit

Illustrationen: shutterstock

Grafische Gestaltung: Gabriel Moinat, **Satz:** Sebastian Cimarolli

Herstellung: Grasl Druck & Neue Medien, Bad Vöslau

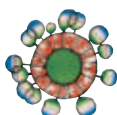
Erscheinungsort- und Datum: Wien, Verlagspostamt 1040 Wien / März 2011

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

Diese Broschüre spiegelt die aktuelle Rechtslage zum 1. Jänner 2011 wider. Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Herausgeberin oder des AutorInnenteams ausgeschlossen ist.



Diese Broschüre steht unter der „Creative Commons Namensnennung–Keine kommerzielle Nutzung–Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Österreich Lizenz“.



Dieses Produkt entspricht dem Österreichischen Umweltzeichen für schadstoffarme Druckprodukte (UZ 24), www.fairprint.at
Grasl Druck & Neue Medien, Bad Vöslau, UW-Nr. 715



