



Österreichische
Hochschüler_innenschaft



Studieren Arbeiten Sozialversicherung

EIN SERVICE DEINER
ÖH BUNDESVERTRETUNG

STUDIERN. VERÄNDERT.

MEHR
INFOS UNTER:
WWW.OEH.AC.AT
@BUNDESÖEH



행복

Studierenden Versicherung

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

Mehr Infos unter:

oeh.ac.at/service/oeh-versicherung/

Du hast noch Fragen?

Schreib eine E-Mail an: wiref@oeh.ac.at



Studieren Arbeiten Sozialversicherung

Stand Februar 2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4
--------------	---

1. Beschäftigungsformen

1.1. Unselbstständige Beschäftigung – Echter Dienstvertrag.....	6
1.2. Freier Dienstvertrag.....	13
1.3. Selbstständige Beschäftigung – Werkvertrag.....	14
1.4. Praktika und Ferialjobs.....	17

2. Studienbeitrag und Erwerbstätigkeit

2.1. Gleichgestellte Studierende.....	20
2.2. Studierende aus Drittstaaten.....	21
2.3. Erlassgründe für Studierende.....	21
2.4. Keine Befreiung für erwerbstätige Studierende.....	22

3. Zuverdienstgrenze

3.1. Zuverdienstgrenze beim Bezug von Studienbeihilfe.....	24
3.2. Zuverdienstgrenze beim Bezug von Familienbeihilfe.....	25

4. Sozialversicherung

4.1. Pflichtversicherung.....	28
4.2. Krankenversicherung.....	31
4.3. Unfallversicherung.....	35
4.4. Arbeitslosenversicherung.....	36
4.5. Notstandshilfe.....	38
4.6. Bedarfsorientierte Mindestsicherung - Sozialhilfe.....	39

5. Steuern

5.1. Steuerpflicht in Österreich	41
5.2. Lohnsteuer	45
5.3. Einkommenssteuer	47
5.4. Veranlagung beim Finanzamt	49

6. Stipendien und Förderungen

6.1. Studienbeihilfe nach Selbsterhalt	52
6.2. Studienabschlussstipendium	55
6.3. Bildungskarenz und Bildungsteilzeit	57

7. Belästigung und Mobbing

7.1. Sexuelle Belästigung	60
7.2. Was tun bei sexueller Belästigung?	60
7.3. Mobbing	61
7.4. Was tun bei Mobbing?	62

8. Sozialzahlen

8.1. Studien- und ÖH-Beitrag	64
8.2. Studienbeihilfe	64
8.3. Familienbeihilfe	65
8.4. Sozialversicherung	66
8.5. Ausgleichszulage bei der Waisenpension	66
8.6. Geringfügigkeitsgrenzen	67
8.7. Steuergrenzen	67
8.8. Kinderbetreuungsgeld	67

Impressum	68
-----------------	----

Liebe Studierende!

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

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

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

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

Viel Erfolg und Freude beim Studieren!

Dein Team des
ÖH-Sozialreferats



v.l.n.r.: Sarah Rossmann, Nina Mathies, Simon Neuhold

Hallo,

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

Wir, die Österreichische Hochschüler_innenschaft (ÖH), helfen Studierenden in verschiedenen Problemlagen. Wir beraten, begleiten und unterstützen überall, wo es möglich und notwendig ist - via E-Mail, Telefon, Videocall oder im persönlichen Gespräch. Wir informieren dich über deine Studierendenrechte, an der Hochschule und im Alltag. In der Beratung und über unsere Beratungsbroschüren, aber auch über unsere Website www.oeh.ac.at, unser progress-Magazin, unseren regelmäßigen Newsletter und natürlich auch auf unseren Social-Media-Kanälen.

Diese Services sind ein großer und wichtiger Teil unserer Arbeit als Studierendenvertretung. Ebenso wichtig ist es, die bestehenden Probleme anzusprechen und zu lösen. Deshalb müssen wir uns politisch dafür einsetzen. Wir verhandeln als ÖH mit politischen Entscheidungsträger_innen, um deine Studienbedingungen zu verbessern.

Studieren. Verändert.

Um weitreichende Veränderungen voranzubringen, braucht es eine starke ÖH, die unsere Forderungen als Studierende klar anspricht und Probleme offen thematisiert. Die ÖH Bundesvertretung hat sich zum Ziel gemacht, kritisch, laut und vor allem sichtbar zu sein. Diese Broschüre ist ein Schritt in diese Richtung.

Viel Spaß damit!

Sarah Rossmann, Nina Mathies und Simon Neuhold

1. Beschäftigungsformen

1.1. Unselbstständige Beschäftigung – Echter Dienstvertrag

1.1.1. ALLGEMEINES

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

HINWEIS:

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

1.1.2. ARBEITSRECHTLICHER SCHUTZ

Erfüllt dein Arbeitsverhältnis die Kriterien des echten Dienstvertrages, genießt du einen umfassenden arbeitsrechtlichen Schutz. Dieser setzt Mindestnormen zu Gunsten des Arbeitnehmers_der Arbeitnehmerin fest, die durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber_der Arbeitgeberin nur verbessert werden dürfen.

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

ACHTUNG:

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

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

HINWEIS:

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

1.1.3. ABSCHLUSS EINES ARBEITSVERTRAGES

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

HINWEIS:

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

Ein Dienstzettel muss zumindest folgende Punkte enthalten:

- › Name und Anschrift von Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in
- › Beginn des Arbeitsverhältnisses
- › Unbefristet oder befristet (wenn ja: wie lange)
- › Eventuelle Probezeit
- › Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin
- › Gewöhnlicher 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 Mitarbeiter_innenvorsorgekasse

1.1.4. GEHALT

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

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

Bist du nur geringfügig beschäftigt, muss dich dein Arbeitgeber_deine Arbeitsgeberin auch bei der ÖGK anmelden. In diesem Fall bist du aber nur unfallversichert. Den

Beitrag für die Unfallversicherung hat der Arbeitgeber_ die Arbeitgeberin zu leisten. Geringfügig Beschäftigte haben aber die Möglichkeit, sich in der Kranken- und Pensionsversicherung selbst zu versichern. Mehr Informationen zur Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte findest du im > Kapitel 4.2.6. „Freiwillige Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte (echte und freie Dienstnehmer_innen)“. Die aktuellen Kosten für eine Selbstversicherung findest du im > Kapitel 8. „Sozialzahlen“.

1.1.5. BEFRISTUNG UND KETTENARBEITSVERTRÄGE

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

1.1.6. ARBEITSZEITEN UND ÜBERSTUNDEN

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

Überstunden musst du nur dann leisten, wenn du zu diesen aufgrund 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 Arbeitgeber_ deiner Arbeitgeberin diese Bestimmungen tatsächlich eingehalten werden. Vor allem die Bezahlung des Überstundenzuschlags wird des Öfteren unterschlagen - sofern Überstunden überhaupt abgegolten werden.

HINWEIS:

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

1.1.7. TEILZEITARBEIT

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

1.1.8. RUHEPAUSEN

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

1.1.9. FLEXIBLE ARBEITSZEIT

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

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

Als Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer_innen kommen u.a. Gleitzeitregelungen in Frage, bei denen Arbeitnehmer_innen ihre Arbeitszeit selbst festlegen können. Darüber hinaus müssen Obergrenzen für die Arbeitszeit eingehalten werden. Das gilt vor allem für Nacht- und Wochenenddienste, die in gewissen Bereichen (z.B. Gesundheit) unvermeidbar sind.

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

1.1.10. ALL-IN-VERTRAG

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

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

1.1.11. PROBEZEIT

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

1.1.12. ARBEITSKRAFTÜBERLASSUNG

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

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

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

1.1.13. VERSETZBARKEIT

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

1.1.14. KÜNDIGUNG UND ENTLASSUNG

Befristete Arbeitsverhältnisse sind nur dann kündbar, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde. Unbefristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich kündbar, allerdings gibt es Einschränkungen. So gibt es nach dem allgemeinen Kündigungsschutz für den Arbeitnehmer_die Arbeitnehmerin die Möglichkeit der Kündigungsanfechtung, wenn das Kündigungsmotiv verpönt (z.B. Arbeitnehmer_in wird gekündigt, weil er_sie von bestimmten Rechten Gebrauch macht) oder sozial ungerechtfertigt ist. Über die Kündigungsanfechtung hat das Gericht zu entscheiden. Gibt es der Anfechtung statt, so ist die Kündigung unwirksam.

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

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

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

1.1.15. ABFERTIGUNG NEU

Die Abfertigung neu gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 abgeschlossen wurden. Arbeitgeber_innen müssen für alle Arbeitnehmer_innen, für die das neue Recht gilt, Abfertigungsbeiträge an eine Mitarbeiter_innenvorsorgekasse zahlen

(1,53% des monatlichen Gehalts inkl. Sonderzahlungen).

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

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

1.2. Freier Dienstvertrag

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

Der freie Dienstvertrag unterscheidet sich vom echten Dienstvertrag dadurch, dass du als freier Dienstnehmer_freie Dienstnehmerin in dem Bereichen Arbeitszeit, Arbeitsweise und disziplinäre Unterstellung an den Dienstgeber_die Dienstgeberin **geringer gebunden** bist.

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

ACHTUNG:

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

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

1.3. Selbstständige Beschäftigung – Werkvertrag

1.3.1. ALLGEMEINES

Die selbstständige Beschäftigung zeichnet sich dadurch aus, dass du persönlich und wirtschaftlich unabhängig bist, und dass du ein bestimmtes Werk oder einen bestimmten Erfolg schuldest. Das Risiko dafür trägst du! Allerdings besteht die Möglichkeit durch Vereinbarung dieses Risiko zu schmälern, z.B. durch den Ausschluss der Gewährleistung, soweit zulässig.

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

ACHTUNG:

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

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

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

HINWEIS:

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

1.3.2. UNTERSCHIEDUNG: WERK- ODER DIENSTVERTRAG

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

HINWEIS:

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

Beim Werkvertrag erhältst du dein Honorar in der Regel für ein Werk und nicht für den Zeitaufwand. Beim freien Dienstvertrag hingegen erhältst du dein Entgelt für die Arbeitsdauer. Zudem kann die Leistung beim Werkvertrag auch durch Dritte erbracht werden, während beim freien Dienstvertrag die Leistung im Großen und Ganzen persönlich erbracht werden sollte.

Informiere dich daher über die Art des Vertrages, bevor du einen Vertrag unterschreibst! Manche Arbeitgeber_innen neigen nämlich dazu, das Beschäftigungsverhältnis statt als Dienstvertrag als Werkvertrag zu bezeichnen. Es kann auch vorkommen, dass dein Arbeitgeber_deine 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.

1.3.3. HONORARNOTE (RECHNUNG)

Nachdem du die Leistung erbracht hast, die im Werkvertrag vereinbart war, legst du dem Auftraggeber_der 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 Vertragspartners_deiner Vertragspartnerin
- › Entgelt und Gesamtbetrag
- › Zahlungsort (dein Konto)
- › Zahlungsweise (bar oder Überweisung)

1. Beschäftigungsformen

- › Zahlungsziel (bis wann gezahlt werden soll)
- › das Ausstellungsdatum
- › eventuell: Umsatzsteuer

HINWEIS:

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

1.3.4. GEWERBEBERECHTIGUNG

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

Zu erfüllen sind zunächst die folgenden allgemeinen Voraussetzungen:

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

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

HINWEIS:

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

1.4. Praktika und Ferialjobs

1.4.1. ALLGEMEINES

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

1.4.2. VOLONTARIAT

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

1.4.3. PFLICHTPRAKTIKUM

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

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

1. Beschäftigungsformen

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

1.4.4. Ferialarbeit

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

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

Im Überblick: Echte Dienstverträge - Freie Dienstverträge - Werkverträge

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

2. Studienbeitrag und Erwerbstätigkeit

2.1. Gleichgestellte Studierende

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

- › ordentliche Studierende mit der Staatsangehörigkeit eines EU- oder EWR-Staates,
- › ordentliche Studierende, denen Österreich auf Grund eines völkerrechtlichen Vertrages dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsangehörigen,
- › ordentliche Studierende, die unter die Personengruppen gemäß der Personengruppenverordnung fallen sowie
- › ordentliche Studierende aus Drittstaaten, die über eine ANDERE Aufenthaltsberechtigung als jene für Studierende verfügen,

wenn sie die vorhergesehene Studienzeit

1. eines Bachelor-, Master- oder Doktoratsstudiums,
2. eines Studienabschnittes eines Diplomstudiums oder
3. eines Erweiterungsstudiums

um MEHR als 2 Semester überschreiten, einen einfachen Studienbeitrag für jedes Semester, sowie den ÖH-Beitrag (> Kapitel 8.1. „Studien- und ÖH-Beitrag“).

Wenn du innerhalb der Mindeststudienzeit + 2 Toleranzsemester studierst und zu einer der oben genannten Gruppen an Studierenden gehörst, musst du keinen Studienbeitrag entrichten. Die Regelung gilt unabhängig vom Alter der Studierenden.

2.2. Studierende aus Drittstaaten

Ordentliche Studierende aus Drittstaaten, die nicht gleichgestellt sind und über eine Aufenthaltsberechtigung für Studierende verfügen, müssen einen Studienbeitrag in doppelter Höhe für jedes Semester, sowie den ÖH-Beitrag entrichten (> Kapitel 8.1. „Studien- und ÖH-Beitrag“).

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

HINWEIS:

Außerordentliche Studierende haben unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit einen einfachen Studienbeitrag für jedes Semester sowie den ÖH-Beitrag zu entrichten (> Kapitel 8.1. „Studien- und ÖH-Beitrag“).

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

2.3. Erlassgründe für Studierende

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

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

2.4. Keine Befreiung für erwerbstätige Studierende

Das Universitätsgesetz (UG) bestimmte bis 2018, dass ordentlichen Studierenden – die zu der Gruppe der gleichgestellten Studierenden gehören – auch bei Überschreitung der vorgesehenen Studienzeit plus 2 Toleranzsemester der Studienbeitrag bei Erwerbstätigkeit zu erlassen war.

Der **Verfassungsgerichtshof (VfGH)** hat diese Bestimmung jedoch aufgehoben. Leider gab es keine Neufassung dieses Paragraphen – die Regierung hat sich entschlossen, ihn auslaufen zu lassen, anstatt ihn zu reparieren. Das bedeutet, dass **Erwerbstätige** seit Herbst 2018 Studienbeiträge bezahlen müssen, eine Befreiung ist aus diesem Grund nicht mehr möglich.

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

www.oeh.ac.at/studikompass.

ACHTUNG:

Für Fachhochschulen (FHs) gilt, dass die Erhalter_innen den Studienbeitrag pro Semester einheben KÖNNEN. Ob es an deiner FH Rückerstattungsgründe gibt, erfährst du am besten bei deiner Studienvertretung vor Ort.

Deine Studierendenvertretung findest du unter: www.oeh.ac.at/studikompass.

An Privatuniversitäten (PUs) sind die Rechtsverhältnisse zwischen Studierenden und der PU rein privatrechtlicher Natur. Daher unterliegt auch die Höhe der Studienbeiträge an diesem Hochschultyp keiner gesetzlichen Beschränkung. Nähere Regelungen dazu könnte der jeweilige Ausbildungsvertrag enthalten, der mit Unterschrift der Studierenden verbindlich wird. Sowohl an FHs als auch an PUs ist der ÖH-Beitrag pro Semester zu bezahlen (> Kapitel 8.1. „Studien- und ÖH-Beitrag“).

**Zu Schnupperterminen
anmelden auf:
studierenprobieren.at**

**studieren
probieren**

**Melde dich beim
ÖH-Reminder an:
reminder.oeh.ac.at**

**ÖH reminder.
oeh.ac.at**

DU WILLST STUDIERN?

**Komm zur Beratung:
maturantinnenberatung.at**

**und nutze die monatlichen
Online-Infosessions
oeh.at/infosession**

**Studienmöglichkeiten
recherchieren auf:
studienplattform.at**

studienplattform.at
finde dein Studium!

ÖH

3. Zuverdienstgrenze

3.1. Zuverdienstgrenze beim Bezug von Studienbeihilfe

3.1.1. ALLGEMEINES

HINWEIS:

Seit 2024 wird die Zuverdienstgrenze sowohl bei der Studien- als auch bei der Familienbeihilfe jährlich an die Inflation angepasst und erhöht.

Die Einkommensgrenze gilt für die Studienbeihilfe (SBH), den Studienzuschuss (Ersatz des Studienbeitrages bzw. der Studiengebühr) und die Studienbeihilfe nach Selbsterhalt. Ist in der Folge von SBH die Rede, sind immer alle genannten Beihilfen gemeint. Du darfst während des Kalenderjahres 2024 neben dem Bezug dieser Beihilfen € 16.455 verdienen, ohne dass es zu einer Kürzung der Beihilfen kommt. Im Kalenderjahr 2025 erhöht sich die jährliche Zuverdienstgrenze auf € 17.212. Das bedeutet, dass die Zuverdienstgrenze erst dann überschritten ist, wenn das Gesamtjahreseinkommen (1.1. bis 31.12) höher als die jährliche Zuverdienstgrenze ist. Der die zulässige Zuverdienstgrenze übersteigende Betrag wird nachträglich zurückgefordert.

ACHTUNG:

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

BEISPIEL:

Dora bezieht für ihr Studium SBH. Sie schließt das Studium im Februar 2024 ab. Im entsprechenden Kalenderjahr hat sie daher 2 Monate SBH bezogen (bis zu ihrem Studienende). Die Einkommensgrenze in diesem Studienjahr beträgt 2/12 der Jahreseinkommensgrenze, weil Dora im Kalenderjahr nur 2 Monate Beihilfe bezogen hat. Das sind € 2.742,50. Es wird aus dem gesamten Kalenderjahr allerdings nur jenes Einkommen in die herabgesetzte Zuverdienstgrenze gerechnet, welches im Jänner und Februar erzielt wurde.

Eine Erhöhung der Jahresgrenze gibt es, wenn du für eigene Kinder Unterhalt leistest und dir deswegen Absetzbeträge zustehen. Der Absetzbetrag beträgt mindestens € 3.000. Mehr Informationen findest du in der > ÖH-Broschüre "Studieren mit Kind" in Kapitel 6.6. „Zuverdienstgrenze und Absetzbeträge“.

HINWEIS:

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

3.1.2. ABSCHLIESSENDE BERECHNUNG

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

3.2. Zuverdienstgrenze beim Bezug von Familienbeihilfe

HINWEIS:

Seit 2024 wird die Zuverdienstgrenze sowohl bei der Familien- als auch bei der Studienbeihilfe jährlich an die Inflation angepasst und erhöht.

Die Einkommensgrenze im Kalenderjahr 2024 für den Bezug der Familienbeihilfe (FBH) liegt bei € 16.455 im Kalenderjahr. Wenn dein zu versteuerndes Einkommen diese Grenze übersteigt, muss die darüber liegende Differenz zurückgezahlt werden. Im Kalenderjahr 2025 erhöht sich die jährliche Zuverdienstgrenze auf € 17.212.

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

Folgende Einkünfte bleiben aber außer Betracht:

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

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

ACHTUNG:

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



Studierenden Versicherung

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

Mehr Infos unter:

oeh.ac.at/service/oeh-versicherung/

Du hast noch Fragen?

Schreib eine E-Mail an: wiref@oeh.ac.at



GENERALI

4. Sozialversicherung

4.1. Pflichtversicherung

4.1.1. ALLGEMEINES

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

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

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

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

Falls du dich in einem freien Dienstverhältnis befindest, muss dich dein Dienstgeber_deine Dienstgeberin ebenfalls beim zuständigen Versicherungsträger anmelden. Wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, bist du voll sozialversichert. Der Beitragsatz für dich als freier Dienstnehmer_freie Dienstnehmerin beträgt ebenfalls 17,12%.

4.1.2. MEHRERE GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNGEN

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

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

Solche Pflichtbeiträge, auf Grund geringfügiger Beschäftigungen, können bei der Arbeitnehmer_innenveranlagung als Werbungskosten geltend gemacht werden. Zur Arbeitnehmer_innenveranlagung mehr im ► Kapitel 5. „Steuern“.

HINWEIS:

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

4.1.3. SELBSTSTÄNDIGE TÄTIGKEIT

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

ACHTUNG:

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

4. Sozialversicherung

Hast du einen Gewerbeschein, so bist du Mitglied bei der Wirtschaftskammer. In diesem Fall bist du jedenfalls pflichtversichert bei der SVS. Die Pflichtversicherung beginnt mit dem Tag der Gewerbeanmeldung oder Konzessionserteilung. Der Beitragssatz beträgt für die Kranken- und Pensionsversicherung 25,30% vom Gewinn, für die Unfallversicherung ist ein fixer Beitrag in Höhe von € 12,07 monatlich (Stand 2025) zu leisten.

HINWEIS - KLEINUNTERNEHMER_INNENREGELUNG:

Wenn glaubhaft gemacht wird, dass nur geringfügige Einkünfte vorliegen (› Kapitel 8. „Sozialzahlen“) und die Umsätze € 55.000 brutto im Jahr nicht übersteigen, kann die Ausnahme von der Kranken- und Pensionsversicherung beantragt werden.

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

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

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

ACHTUNG:

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

4.2. Krankenversicherung

4.2.1. ALLGEMEINES

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

Im Krankheitsfall müsstest du dann die Kosten für Ärzte_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 werden die unterschiedlichen Möglichkeiten und Voraussetzungen für eine Mitversicherung bzw. Selbstversicherung dargestellt.

4.2.2. MITVERSICHERUNG BEI DEN ELTERN

Die Mitversicherung bei den Eltern ist nur in der Krankenversicherung möglich.

Grundsätzlich hast du bis zu deinem 27. Geburtstag die Möglichkeit, dich bei deinen Eltern, Großeltern oder Adoptiveltern kostenfrei mitversichern zu lassen (ausgenommen von dieser Altersgrenze sind Studierende, die infolge von Krankheit oder Gebrechen erwerbsunfähig sind). Du musst dem Sozialversicherungsträger allerdings nachweisen, dass du dein Studium „ernsthaft und zielstrebig“ betreibst, wobei es für die einzelnen Abschnitte (ohne Semesterzählung!) unterschiedliche Regelungen gibt.

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

Voraussetzung für die Mitversicherung ist, dass

- > du noch nicht 27 Jahre geworden bist **und**
- > entweder Familienbeihilfe (FBH) für dich bezogen wird **oder**
- > du einen Leistungsnachweis von 16 ECTS-Punkten bzw. 8 Semesterwochenstunden (SWS) **oder**
- > bei Diplomstudien eine Teildiplomprüfung bzw. ab dem 2.Abschnitt deine Fortsetzungsbestätigung.

4. Sozialversicherung

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

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

Hast du bereits den 1. Abschnitt beendet, brauchst du nur mehr deine Fortsetzungsbestätigungen an den Sozialversicherungsträger schicken. Die Krankenkasse kann dich aber auffordern, ein „ernsthaftes und zielstrebiges“ Studium nachzuweisen.

ACHTUNG:

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

4.2.3. MITVERSICHERUNG BEI DEINEM PARTNER_DEINER PARTNERIN

Ist dein Lebensgefährte_deine Lebensgefährtin bzw. dein Ehepartner_deine Ehepartnerin krankenversichert, besteht die Möglichkeit, dich bei diesem_dieser in der Krankenversicherung mitzuversichern. Bei nicht-verheirateten Partner_innen muss nachweislich (Meldezettel) seit mindestens 10 Monaten ein gemeinsamer Haushalt bestehen. Der Antrag auf Mitversicherung muss von deinem Partner_deiner Partnerin bei der jeweiligen Krankenkasse gestellt werden.

HINWEIS:

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

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 3 hast oder einen erheblich behinderten Versicherten ab der Stufe 3 pflegst oder
- › bei Vorliegen einer sozialen Schutzbedürftigkeit (diese liegt vor allem vor, wenn das monatliche Nettoeinkommen des oder der Versicherten den Ausgleichszulagenrichtsatz für Ehepaare nicht übersteigt) oder
- › während des Bezuges von Krankengeld, Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe.

4.2.4. STUDENTISCHE SELBSTVERSICHERUNG

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

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

- › ordentlicher Wohnsitz in Österreich,
- › dein Einkommen darf € 17.212 (Kalenderjahr 2025) jährlich nicht übersteigen (gilt nicht für Bezieher_innen des Studienabschlussstipendiums),
- › dein Studium darf nicht öfter als 2 Mal und jeweils nicht später als nach dem 2. Semester gewechselt werden (gilt nicht für Bezieher_innen des Studienabschlussstipendiums),
- › du hast die gesamte Mindeststudiendauer deines Studiums plus 1 Semester pro Abschnitt um nicht mehr als 4 Semester überschritten (Ausnahmen sind bei Vorliegen wichtiger Gründe wie z.B. Krankheit möglich; außerdem gilt diese beschränkte Semesterzahl nicht für Bezieher_innen eines Studienabschlussstipendiums). An Pädagogischen Hochschulen (PHs) und Fachhochschulen (FHs) gilt die Ausbildungszeit plus 2 weitere Ausbildungsjahre.

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

ACHTUNG:

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

4.2.5. ALLGEMEINE SELBSTVERSICHERUNG

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

HINWEIS:

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

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

Als geringfügig beschäftigter Dienstnehmer_beschäftigte Dienstnehmerin bist du nur unfallversichert, hast aber die Möglichkeit, dich selbst zu versichern (> Kapitel 8. „Sozialzahlen“). Damit wirst du nicht nur kranken-, sondern auch pensionsversichert. Den Antrag auf Selbstversicherung stellst du auch bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK).

HINWEIS:

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

4.2.7. FREIWILLIGE SELBSTVERSICHERUNG FÜR NEUE SELBSTSTÄNDIGE (OPTING IN)

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

Du kannst dich um € 37,47 pro Monat der SVS krankenversichern und die Unfallversicherung kostet € 12,07 monatlich (Stand 2025).

4.3. Unfallversicherung

4.3.1. GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG

Nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) besteht eine Unfallversicherung

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

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

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

4.3.2. ÖH UNFALL- UND HAFTPFLICHTVERSICHERUNG

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

Der Versicherungsschutz bezieht sich im Großen und Ganzen auf Unfälle oder Schadensfälle, die sich im Zusammenhang mit dem Studium ereignen. Genaueres zum Umfang des Versicherungsschutzes findest du in der › ÖH-Sozialbroschüre in Kapitel 4.5. „ÖH-Unfall- und Haftpflichtversicherung“ und unter: www.oeh.at/46.

4.4. Arbeitslosenversicherung

4.4.1. VORAUSSETZUNGEN

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

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

Die Mindestbeschäftigungsdauer für den Erwerb eines Anspruches beträgt:

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

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

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

Das Arbeitslosengeld beträgt zwischen 55–60% des bisherigen Nettoeinkommens. Die Geltendmachung des Arbeitslosengeldes muss persönlich bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS erfolgen. Die Adressen der Geschäftsstellen und nähere Informationen findest du unter: www.ams.at.

4.4.2. SPERRE DES ARBEITSLÖSUNGELDES

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

Als zumutbar wird eine Arbeit generell eingestuft, wenn sie

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

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

HINWEIS:

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

Darüber hinaus kommt es zu einer 4-wöchigen Sperre des Arbeitslosengeld- bzw. Notstandshilfebezuges, wenn du das Dienstverhältnis selbst kündigst oder das Dienstverhältnis durch dein Verschulden beendet wurde.

4.5. Notstandshilfe

4.5.1. VORAUSSETZUNGEN

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

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

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

4.5.2. NOTLAGE

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

Darüber hinaus orientiert sich die Höhe der Notstandshilfe an der Länge des Zeitraumes, für den das davor liegende Arbeitslosengeld zuerkannt wurde. Schließt die Notstandshilfe an einen Arbeitslosengeldbezug in der Dauer von 20 Wochen an, darf der Grundbetrag nach Einkommensanrechnung nicht höher als der Ausgleichszulagenrichtsatz festgelegt werden. Bei einem Bezug von Arbeitslosengeld in der Dauer von 30 Wochen ist der Grundbetrag der Notstandshilfe durch die Höhe des Existenz-

minimums monatlich begrenzt. Bei der erstmaligen Beantragung der Notstandshilfe sind diese Regelungen erst nach 6 Monaten des Leistungsbezuges anzuwenden. Zusätzlich gebühren Familienzuschläge wie beim Arbeitslosengeld.

4.6. Bedarfsorientierte Mindestsicherung - Sozialhilfe

4.6.1. ALLGEMEINES

Da es neun unterschiedliche Landesgesetze zur Bedarfsorientierten Mindestsicherung/Sozialhilfe gibt, können wir im Folgenden nur die Wiener Regelung darstellen. Falls du nicht in Wien studierst, informiere dich bitte beim Sozialreferat der Hochschüler_innenschaft deiner Hochschule. Kontakte findest du unter: www.oeh.ac.at/studikompass.

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

4.6.2. VORAUSSETZUNGEN

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

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

OH

Österreichische Hochschüler_innenschaft



**MEHR FÜR
DICH!**

Jetzt Studienbeihilfe beantragen.

Alle Infos und Unterstützung zur Antragsstellung:

www.oeh.ac.at/studienbeihilfe

5. Steuern

Dieses Kapitel enthält die wichtigsten Regelungen zu Steuern in Österreich betreffend das Kalenderjahr 2024.

5.1. Steuerpflicht in Österreich

5.1.1. ALLGEMEINES

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

STEUERTARIF-STUFEN

Die Einkommenssteuer beträgt jährlich:

> für die ersten € 12.816.....	0%
> für Einkommensteile über € 12.816 bis € 20.818.....	20%
> für Einkommensteile über € 20.818 bis € 34.513.....	30%
> für Einkommensteile über € 34.513 bis € 66.612.....	40%
> für Einkommensteile über € 66.612 bis € 99.266.....	48%
> für Einkommensteile über € 99.266.....	50%

*Die genannten Steuersätze gelten für deine Arbeitnehmer_innenveranlagung bzw. Einkommenssteuererklärung für das **Kalenderjahr 2024**. Die Zahlen dieses Kapitels 5.1. „Steuerpflicht in Österreich“ beziehen sich ebenso auf das Jahr 2024.*

*Bitte beachte aber, dass durch die **Abschaffung der kalten Progression** die **Tarifstufen** jährlich an die Inflation angepasst und erhöht werden. Informiere dich daher immer nach dem aktuellen Stand!*

Die Steuerpflicht beginnt erst ab einer bestimmten Einkommenshöhe. Die Grenze liegt bei einem Einkommen ab € 12.816 im Kalenderjahr. Manche Bezüge unterliegen nicht der Einkommensteuer, z.B.: Familienbeihilfe (FBH) oder Kinderbetreuungsgeld (KBG).

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

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

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

Freibeträge werden bereits vor der Steuerberechnung abgezogen.

5.1.2. VERKEHRSABSETZBETRAG

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

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

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

5.1.3. PENSIONIST_INNENABSETZBETRAG

Dieser steht Pensionist_innen bei Jahresbezügen bis € 29.482 Euro zu und beträgt zwischen € 954 und € 1.405 pro Jahr.

5.1.4. ALLEINVERDIENER_INNEN UND ALLEINERZIEHER_INNENABSETZBETRAG

Diese Absetzbeträge mindern die Lohnsteuer und betragen pro Jahr mit

- > 1 Kind € 572, mit
- > 2 Kindern € 774 und
- > für das 3. und jedes weitere Kind erhöht sich dieser Absetzbetrag um jeweils € 255.

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

Alleinverdiener_in ist,

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

Die Einkünfte des Partners_der Partnerin dürfen aber bestimmte Grenzen nicht überschreiten. In einer Ehe oder Lebensgemeinschaft mit mindestens 1 Kind darf der Partner_die Partnerin bis zu € 6.937 jährlich beziehen. FBH, Kinderbetreuungsgeld (KBG), Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Unterhalt werden nicht als Einkommen gerechnet, das Wochengeld hingegen schon.

Der Alleinverdiener_innenabsetzbetrag steht immer nur einem Partner_einer Partnerin zu. Wenn beide die Voraussetzungen erfüllen, steht er dem Partner_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 im Vorhinein bei deinem Dienstgeber_deiner Dienstgeberin mit dem Formular E 30. Im Nachhinein kannst du diesen beim Finanzamt mit dem Formular L 1 (über die Arbeitnehmer_innenveranlagung), mit dem Formular E 1 (über die Einkommensteuererklärung) oder mit dem Formular E 5 (bei keinem Erwerbseinkommen) beantragen.

Alleinerzieher_in ist, wer

- > nicht mehr als 6 Monate im Kalenderjahr in einer ehelichen oder eheähnlichen Gemeinschaft lebt und
- > den Kinderabsetzbetrag für mindestens 1 Kind bezieht.

HINWEIS:

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

5.1.5. KINDERABSETZBETRAG UND MEHRKINDZUSCHLAG

Anspruch auf den Kinderabsetzbetrag haben Familienbeihilfe(FBH)-Bezieher_innen. Er beträgt € 67,80 pro Monat und Kind und wird gemeinsam mit der FBH ausbezahlt.

Der Mehrkindzuschlag beträgt € 23,30 pro Monat für das 3. und jedes weitere Kind. Voraussetzungen sind, dass die FBH für mindestens 3 Kinder bezogen wird und das zu versteuernde Familieneinkommen im Kalenderjahr, das vor dem Jahr liegt, für das der Antrag gestellt wird, die Höhe von € 55.000 nicht überschreitet.

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

5.1.6. UNTERHALTSABSETZBETRAG

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

- > € 35 für das 1. Kind,
- > € 52 für das 2. Kind und
- > jeweils € 69 für das 3. und jedes weitere alimentierte Kind.

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

5.1.7. FAMILIENBONUS PLUS UND KINDERMEHRBETRAG

Durch den Familienbonus Plus wird deine Steuer direkt reduziert, nämlich um bis zu € 2.000 pro Kind und Jahr. Grundsätzlich erhältst du den Familienbonus Plus, solange du für dein Kind Familienbeihilfe (FBH) beziehst. Nach dem 18. Geburtstag des Kindes steht ein reduzierter Familienbonus Plus in der Höhe von € 700 jährlich zu, wenn man für dieses Kind weiterhin FBH bezieht (z.B. während des Studiums).

Geringverdienende Alleinerziehende bzw. Alleinverdienende oder geringverdienende Eltern, die keine oder eine geringe Steuer bezahlen, erhalten einen Kindermehrbetrag in der Höhe von maximal € 700 pro Kind und Jahr. Weitere Informationen zu diesem Thema findest du in der > ÖH-Broschüre „Studieren mit Kind“ in Kapitel 9.2. „Familienbonus PLUS“.

5.1.8. ABSETZBETRÄGE BEI NIEDRIGEN EINKÜNFTEN (NEGATIVSTEUER)

Bei einem niedrigen Einkommen kann es sein, dass sich die Absetzbeträge kaum oder gar nicht steuermindernd auswirken. Wenn du Alleinverdiener_in (mit mindestens 1 Kind) oder Alleinerzieher_in bist, kann die Negativsteuer jedoch auch höher als der Verkehrsabsetzbetrag von € 463 sein; gleiches gilt für die Pendler_innenpauschale.

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

5.1.9. KLIMABONUS

Mit der Steuerreform 2022 wurde ein Klimabonus eingeführt, der jährlich erhöht wird. Der Bonus wird einmal pro Jahr an jede Person ausbezahlt. Der Bonus beträgt zwischen € 145 und € 290, je nachdem wie gut die jeweilige Gemeinde urbanisiert und an den öffentlichen Verkehr angebunden ist. Für Kinder bis zum 18. Geburtstag steht der Bonus in halber Höhe zu.

5.2. Lohnsteuer

5.2.1. ALLGEMEINES

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

HINWEIS:

Bis zu einem monatlichen Bruttoverdienst von etwa € 1.490 musst du gar keine Lohnsteuer für deine laufenden Bezüge bezahlen. Trotzdem solltest du auch dann einen Arbeitnehmer_innenveranlagung (Formular L 1) durchführen lassen, da du unter Umständen „Negativsteuer“ refundiert bekommst.

Solltest du auch noch andere Einkünfte, z.B. aus einem Werkvertrag oder einem freien Dienstvertrag mehr als € 730 jährlich haben, musst du bis zum 30. April des jeweiligen Folgejahres (bei Online-Erklärung bis 30. Juni des Folgejahres) eine Einkommensteuererklärung (Formular E 1 und E 1a) und nicht eine Arbeitnehmer_innenveranlagung durchführen. Das gilt aber nur, wenn dein gesamtes Einkommen € 13.981 übersteigt.

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

5.2.2. WERBUNGSKOSTEN

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

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

HINWEIS:

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

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

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

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

5.3. Einkommenssteuer

5.3.1. ALLGEMEINES

Von „Einkommenssteuer“ 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 Einkommenssteuererklärung bei deinem Finanzamt (Formular E 1 und E 1a) abgeben, wenn dein Einkommen mehr als € 12.816 im Jahr beträgt. Nach Abgabe der Einkommenssteuererklärung wird mittels Einkommenssteuerbescheid deine Nachzahlung vorgeschrieben. Diese steigt laut Einkommenssteuertarif progressiv an.

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

5.3.2. BETRIEBSAUSGABEN

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

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

5.3.3. SONDERAUSGABEN

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

Als Sonderausgaben absetzbar sind z.B.

- › Kirchenbeiträge bis zu € 600 jährlich
- › Steuerberatungskosten
- › 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 (Ehe)Partner_die (Ehe)Partnerin bzw. für die Kinder (für die der Kinder- oder Unterhaltsabsetzbetrag zusteht) geleistet werden.

5.3.4. AUSSERGEWÖHNLICHE BELASTUNGEN

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

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

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

Nach Berechnung des Gewinns und Abzug der Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen steht die Summe fest, die für die Berechnung deiner Steuer herangezogen wird. Die Berechnung der Steuer erfolgt nach dem beschriebenen Steuertarif. Von dem Ergebnis werden dann die jeweils zustehenden Absetzbeträge abgezogen: der Verkehrsabsetzbetrag steht dir bei selbstständigen Einkünften allerdings nicht zu.

5.4. Veranlagung beim Finanzamt

Wenn dein Einkommen € 12.816 übersteigt, bist du jedenfalls in folgenden Fällen verpflichtet, eine Arbeitnehmer_innenveranlagung bzw. eine Steuererklärung abzugeben:

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

5. Steuern

hohem Ausmaß berücksichtigt wurde

› wenn in der Lohnverrechnung eine zu hohe Pendlerpauschale oder Pendlereuro berücksichtigt wurde

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

Sind im Einkommen keine lohnsteuerpflichtigen Einkünfte enthalten (also nur selbstständige Einkünfte oder andere Einkünfte), ist eine Steuererklärung abzugeben, wenn das Einkommen mehr als € 12.816 betragen hat. Die Steuererklärung ist in diesem Fall bis 30. April des Folgejahres (bei elektronischer Übermittlung bis 30. Juni des Folgejahres) abzugeben. Außerdem muss auch immer dann eine Steuererklärung abgegeben werden, wenn dich das Finanzamt dazu auffordert.

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

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

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

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

OH

Gemeinsam schreiben Gruppenangebot

kostenlos für Studierende in Wien

Gemeinsames Schreiben, Austausch,
Motivation und Schreibübungen

Wo? Taubstummengasse 7-9, 1040 Wien (Präsenz)
14-tägig

Anmeldung und Infos unter:
www.öh.at/schreibgruppe



6. Stipendien und Förderungen

6.1. Studienbeihilfe nach Selbsterhalt

6.1.1. VORAUSSETZUNGEN

Die Studienbeihilfe nach Selbsterhalt ist eine Sonderform der Studienbeihilfe (SBH). Als Selbsterhalter_in nach dem Studienförderungsgesetz (StudFG) gilt, wer sich vor der Zuerkennung von der Studienbeihilfe nach Selbsterhalt mindestens 4 Jahre (48 Monate) zur Gänze selbst erhalten hat und dessen_deren jährliche Einkünfte zumindest € 11.000 (Bruttoeinkünfte minus Sozialversicherung, Werbekosten- und Sonderausgabenpauschale) betragen haben.

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

Probleme können sich ergeben, wenn du vor Beginn des Studiums, für das du eine Studienbeihilfe nach Selbsterhalt beziehen möchtest, schon einmal inskribiert warst. Denn schon die bloße Inskription gilt bereits als Studium im Sinne des StudFG. Du hast in so einem Fall nur Anspruch auf SBH, wenn du aus dem Vorstudium einen günstigen Studienerfolg nachweisen kannst. Außerdem müssen die Regeln über den Studienwechsel beachtet werden. Es darf daher nicht öfter als 2 Mal und nicht später als nach dem 2. Semester Studium gewechselt werden. Näheres dazu findest du in deiner > ÖH-Sozialbroschüre im Kapitel 3.12. „Studienbeihilfe nach Selbsterhalt“.

Bei der Studienbeihilfe nach Selbsterhalt spielt im Gegensatz zur normalen SBH das Einkommen der Eltern keine Rolle und hinsichtlich der Altersgrenze gibt es eine Sonderregelung. Grundsätzlich muss das Studium vor dem 33. Geburtstag begonnen werden. Diese Grenze erhöht sich für Selbsterhalter_innen um 1 weiteres Jahr für jedes volle Jahr, in dem sie sich länger als 4 Jahre selbst erhalten haben, höchstens jedoch um insgesamt 5 Jahre (die maximale Altersgrenze ist also der 38. Geburtstag). Ein Masterstudium muss vor dem 38. Geburtstag aufgenommen werden, sofern das Bachelorstudium unterhalb der oben genannten Altersgrenze begonnen wurde.

Daneben müssen die allgemeinen Voraussetzungen der SBH erfüllt sein:

- > ordentliches Studium an einer österreichischen Universität (Uni), Kunstuniversität, Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH), Akademie, an gleichgestellten Studiengängen an Privatuniversitäten (PU) bzw. Privathochschulen, oder außerordentliches Studium mit einer Zulassung zur Studienberechtigungsprüfung,
- > noch kein Studium oder eine gleichwertige Ausbildung abgeschlossen (Ausnahmen bei Master- und Doktoratsstudien),
- > österreichische Staatsbürger_innenschaft oder als Ausländer_in gleichgestellt,
- > Vorliegen eines günstigen Studienerfolgs,
- > maximal 2 Studienwechsel, wobei der Wechsel jeweils nicht später als nach 2 Semestern erfolgt sein darf (ist das Studium nach mehr als 2 Semestern gewechselt worden, kann der Anspruch erst im späteren Verlauf des Studiums wieder erlangt werden),
- > die Mindeststudienzeit im jeweiligen Abschnitt darf bei Diplomstudien um nicht mehr als 1 Semester überschritten sein; bei Bachelor-, Master- oder Doktoratsstudien darf die Mindeststudienzeit um nicht mehr als 1 Semester überschritten werden; außer es liegt ein wichtiger Grund wie z.B. Krankheit, Schwangerschaft, Kindererziehung etc. vor; Berufstätigkeit wird aber nicht als wichtiger Grund berücksichtigt,

6. Stipendien und Förderungen

- › die Altersgrenze darf zu Beginn des Studiums nicht überschritten sein und
- › es darf in keinem Studium die doppelte Studienzeit des 1. Abschnittes zuzüglich eines Semesters überschritten worden sein.

6.1.2. HÖHE

Die Studienbeihilfe nach Selbsterhalt beträgt € 1.034 monatlich (€ 12.408 im Jahr). Studierende mit Kind(ern) erhalten einen Zuschlag von € 150 pro Monat pro Kind.

Bei der Berechnung der Beihilfe wird die zumutbare Unterhaltsleistung des Ehepartners_ der Ehepartnerin abgezogen. Übersteigt dein Einkommen neben Beihilfenbezug die zulässige Zuverdienstgrenze, wird der Mehrbetrag nachträglich zurückgefordert.

Ab dem 27. Geburtstag gibt es einen monatlichen Zuschlag von € 37 (› ÖH-Sozialbroschüre Kapitel 3. „Studienbeihilfe“).

6.1.3. ANTRAG

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

6.2. Studienabschlussstipendium

6.2.1. VORAUSSETZUNGEN

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

HINWEIS:

Die Antragsformulare erhältst du in deinem ÖH-Sozialreferat oder online unter www.stipendium.at.

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

Der/Die Studierende

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

In der **Studienabschlussphase** befindest du dich, wenn dir neben dem Abschluss der Diplom- oder Masterarbeit Lehrveranstaltungen und Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern im Umfang von höchstens 20 ECTS-Punkten zum Abschluss des Studiums fehlen. Ist keine Diplomarbeit anzufertigen, darf der Umfang der fehlenden Lehrveranstaltungen und Prüfungen höchstens 40 ECTS-Punkte betragen. Bei Studien an Universitäten der Künste ist das Stundenausmaß der zentralen künstlerischen Fächer

6. Stipendien und Förderungen

nicht auf dieses Ausmaß anzurechnen. Bei Studierenden an Fachhochschulen (FHs) und Pädagogischen Hochschulen (PHs) entspricht die Abschlussphase den letzten beiden Semestern.

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

6.2.2. BEZUGSDAUER

Du kannst das Studienabschlussstipendium (SAS) maximal 6 Monate beziehen, wenn neben dem Abschluss der Diplom- oder Masterarbeit Lehrveranstaltungen und Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern im Umfang von höchstens 10 ECTS-Punkten fehlen. Ist keine Diplomarbeit anzufertigen, darf der Umfang der fehlenden Lehrveranstaltungen und Prüfungen höchstens 20 ECTS-Punkte betragen.

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

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

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

6.2.3. HÖHE

Die Höhe des Studienabschlussstipendiums (SAS) beträgt 80% des im letzten Kalenderjahr bezogenen Einkommens, mindestens jedoch monatlich € 813, höchstens € 1.393.

6.2.4. ANTRAG

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

ACHTUNG:

Beachte, dass du deinen Studienabschluss binnen 12 Monaten nach der letzten Auszahlung nachweisen musst, andernfalls wird die Beihilfe zurückgefordert. Wichtige Gründe wie eine Erkrankung können einen späteren Studienabschluss rechtfertigen.

6.3. Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

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

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

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

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

Du kannst aber auch mit deinem Arbeitgeber_deiner Arbeitgeberin die Reduktion deiner Arbeitszeit auf Grund einer Bildungsmaßnahme, also Bildungsteilzeit, vereinbaren. Die Arbeitszeit muss zumindest um 25% und maximal um 50% verringert werden. Als

6. Stipendien und Förderungen

Ausgleich für den Verdienstentgang erhältst du das Bildungsteilzeitgeld. Für jede Arbeitsstunde weniger zahlt das AMS € 1,05 pro Tag (Stand 2025).

BEISPIEL:

Eine Reduktion von 40 auf 30 Wochenstunden ergibt $10 \times € 1,05 = € 10,50$ pro Tag und monatlich € 315 (bei 30 Tagen). Eine Reduktion von 40 auf 20 Stunden bringt $20 \times € 1,05 = € 21$ pro Tag und monatlich € 630 (bei 30 Tagen) an Bildungsteilzeitgeld.

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

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



**WUNSCH-
STUDIUM
GESUCHT?**

studienplattform.at

finde dein Studium!

**Die Suchmaschine für alle
Studiengänge in Österreich.**

7. Belästigung und Mobbing

7.1. Sexuelle Belästigung

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

Alle Arbeitnehmer_innen haben das Recht sich an ihrem Arbeitsplatz wohl zu fühlen. Allerdings haben von Gewalt Betroffene oft Angst, nicht ernst genommen zu werden. Dass tatsächlich viele Beschwerden banalisiert werden, trägt auch dazu bei: Wenn sich beispielsweise die männlichen Kollegen lieber mit den Mächtigen im Unternehmen solidarisieren, muss eine Belästigte einen einsamen Kampf führen – und das trauen sich viele nicht zu. Stattdessen – um sich einen vermeintlichen Frieden zu erhalten – beginnen manche selbst daran zu zweifeln, ob sie wirklich belästigt wurden. Häufig kündigt die betroffene Person und dem_der Täter_in geschieht nichts. Wenn sich eine Frau bedroht, belästigt oder erniedrigt fühlt, darf das nicht ignoriert werden. Das Problem muss thematisiert werden.

7.2. Was tun bei sexueller Belästigung?

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

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

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

7.3. Mobbing

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

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

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

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

Bei weiteren Fragen zu diesem Thema wende dich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Hochschulen oder die Ombudsstelle für Studierende: www.hochschulombudsstelle.at.

7.4. Was tun bei Mobbing?

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

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



**WIR KÄMPFEN FÜR DEINE
RECHTE UND SETZEN UNS
FÜR DEINE ANLIEGEN EIN.**

The central part of the poster features several overlapping circles in shades of gray. A prominent light gray circle on the right contains a black rectangular stamp with a distressed, ink-like texture. The stamp is tilted slightly and contains the word 'Geschafft!' in a bold, black, sans-serif font.

Geschafft!

ERFOLGE AUS DER BERATUNG:

www.oeh.ac.at/geschafft

**BERATUNG DER ÖH-BUNDESVERTRETUNG
(www.oeh.ac.at/beratung)**

**BERATUNG DEINER LOKALEN VERTRETUNG
(www.oeh.ac.at/studikompass)**

8. Sozialzahlen

Stand: 2025

8.1. Studien- und ÖH-Beitrag

Einfacher Studienbeitrag für das Studienjahr 2024/25..... € 363,36

Doppelter Studienbeitrag für das Studienjahr 2024/25..... € 726,72

ÖH-Beitrag für das Studienjahr 2024/25 € 24,70

8.2. Studienbeihilfe

Höchststudienbeihilfe:.....€ 420 pro Monat

Erhöhung auf.....€ 733 pro Monat für

- > Vollwaisen
- > Verheiratete Studierende
- > Studierende mit Kind
- > Auswärtige Studierende

Erhöhung auf.....€ 1.035 pro Monat für

- > Studierende ab dem 24. Geburtstag

Erhöhung auf.....€ 1.034 pro Monat für

- > Selbsterhalter_innen

> Studierende mit Kind erhalten pro Kind und Monat € 150

> über 27-Jährige erhalten einen Zuschlag pro Monat von € 37

ACHTUNG:

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

Zuverdienstgrenze (= zumutbare Eigenleistung)

Zuverdienstgrenze für 2024 € 16.455 im Kalenderjahr
= aliquot € 1.371,25 pro Monat

Zuverdienstgrenze für 2025 € 17.212 im Kalenderjahr
= aliquot € 1.434,33 pro Monat

Abzüge bei der Berechnung des Einkommens:

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

Mindesteinkommen Selbsterhalter_innen pro Jahr: € 11.000

8.3. Familienbeihilfe

Familienbeihilfe für Kinder

ab Geburt: € 138,40 pro Kind und Monat
ab 3 Jahren: € 148,00 pro Kind und Monat
ab 10 Jahren: € 171,80 pro Kind und Monat
ab 19 Jahren: € 200,40 pro Kind und Monat

Familienbeihilfenzuschlag für Mehrkind-Familien

2 Kinder: € 8,60 pro Kind und Monat
3 Kinder: € 21,10 pro Kind und Monat
4 Kinder: € 32,10 pro Kind und Monat
5 Kinder: € 38,90 pro Kind und Monat
6 Kinder: € 43,40 pro Kind und Monat
7 und mehr Kinder: € 63,10 pro Kind und Monat

ACHTUNG:

- > Kinderabsetzbetrag + € 70,90 pro Kind und Monat
- > Zuverdienstgrenze 2024: € 16.455 im Kalenderjahr
- > Zuverdienstgrenze 2025: € 17.212 im Kalenderjahr

8.4. Sozialversicherung

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

Ermäßigte **Krankenversicherung für Studierende:** € 73,48 pro Monat

Kranken- und Pensionsversicherung für geringfügig Beschäftigte...€ 77,81 pro Monat

Allgemeine Selbstversicherung: € 526,79 pro Monat

Mindestbetrag nach Herabsetzung: € 131,70 pro Monat

Pflichtversicherung:

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

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

8.5. Ausgleichszulage bei der Waisenpension

Pensionsberechtigte auf Waisenpension

- > bis 23 Jahre..... € 468,58
- > bis 23 Jahre, falls beide Elternteile verstorben sind..... € 703,58
- > ab dem 24. Geburtstag..... € 832,68
- > ab dem 24. Geburtstag, falls beide Elternteile verstorben sind..... €1.273,99

8.6. Geringfügigkeitsgrenzen

Monatliche Geringfügigkeitsgrenze..... € 551,10

Jährliche Pflichtversicherungsgrenze bei

> Einkünften als neuer Selbständiger_neue Selbständige:..... € 6.613,20

Pflichtversicherungsgrenze für Gewerbetreibende: Grundsätzlich Versicherungspflicht

> für sämtliche Einnahmen aus dem Gewerbe, allerdings diverse Ausnahmen für Jung- und Kleinunternehmer_innen.

8.7. Steuergrenzen

Einkommenssteuerpflicht für Einkünfte ab 1.1.2025:..... ab € 13.308

8.8. Kinderbetreuungsgeld

	Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld:	Pauschales Kinderbetreuungsgeld:
Höhe	> 80% der Letzteinkünfte (max. rund € 2.400 pro Monat)	> je nach Anspruchsdauer zw. € 530 und € 1.234 pro Monat
Bezugsdauer	> 365 Tage bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil > bis zu 426 Tage bei Inanspruchnahme durch beide Eltern	> Je nach gewählter Variante zwischen 365 und 851 Tagen bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil > Je nach gewählter Variante zwischen 456 und 1063 Tagen bei Inanspruchnahme durch beide Eltern
Zuverdienstgrenze	> € 8.100 pro Kalenderjahr	> 60% der Letzteinkünfte (mindestens € 18.000)

Impressum

MEDIENINHABERIN, VERLEGERIN UND HERAUSGEBERIN:

Österreichische Hochschüler_innenschaft,
Taubstummengasse 7-9, 1040 Wien

REDAKTION: Referat für Sozialpolitik

KOORDINATION: Johannes Ruland & Referat für Öffentlichkeitsarbeit

ILLUSTRATIONEN: Angelika Pecha / Ari Ban - Instagram: ari__ban

GRAFISCHE GESTALTUNG UND SATZ:

Angelika Pecha / Mo Hartmann / Joanna Pianka

HERSTELLUNG: Print Alliance HAV Produktions GmbH, 2540 Bad Vöslau

ERSCHEINUNGSORT/DATUM: Verlagspostamt 1040 Wien / Februar 2025

REDAKTIONS- & VERLAGSANSCHRIFT: Taubstummengasse 7-9, 1040 Wien

Diese Broschüre spiegelt die aktuelle Rechtslage zum 1. Februar 2025 wider. Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Herausgeberin oder des Autor_innenteams ausgeschlossen ist.



Österreichische Hochschüler_innenschaft



MEHR FÜR DICH!

Jetzt Studienbeihilfe beantragen.

Alle Infos und Unterstützung zur Antragsstellung:

www.oeh.ac.at/studienbeihilfe

OH

HELP LINE

Telefonische Terminvereinbarung
für persönliche, kostenlose,
psychosoziale Beratung
und leistbare Psychotherapie

Mo - Fr
9 - 18 Uhr
01/5853 333

oeh.ac.at/helpline

oder online:

