



Was Sie unbedingt
wissen sollten

Ein gutes Leben für alle.

oegb.at

OGB

”

Unser Sozialstaat ist der sichere Boden, auf dem wir alle stehen. Wir müssen unseren Sozialstaat stärken und ausbauen. Dafür braucht es nur zwei Dinge: politischen Willen und eine gerechte Finanzierung.

Renate Anderl

AK Präsidentin

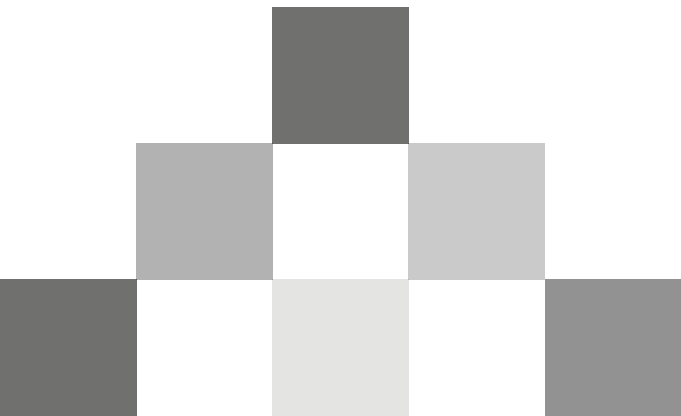
 facebook.com/renate.anderl
arbeiterkammer.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Was Sie unbedingt wissen sollten

AUSGABE 2025



Medieninhaber und Herausgeber: ÖGB, Organisation, Koordination, Service
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Grafik: ÖGB-Verlag/Reinhard Schön **Satz:** ÖGB-Verlag/Walter Schauer

Coverfoto: stock.adobe.com/zamrznuti_tonovi

ZVR-Nummer: 576439352

Inhaltsverzeichnis

Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Das Arbeitsverhältnis	6
Arbeitszeit, Arbeitsruhe	11
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	16
Urlaub	18

Beendigung des Dienstverhältnisses

Kündigungsfristen/Kündigungstermine	22
Altes Abfertigungsrecht	24
Abfertigung Neu	26
Beginn der Beitragszahlung der Abfertigung Neu ..	28
Verfallsfristen/Verjährung	29

Bestimmungen für Eltern und Kinder

Präsenz-/Zivildienst	30
Pflegefreistellung	32
Mutterschutz und Karenz Arbeitsrecht	34
Leistungsrecht	43
Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag	50
Eltern-Kind-Pass	51

Arbeitslosenversicherung

Arbeitslosengeld	52
Notstandshilfe	56
Pensionsvorschuss	58
Familienzuschlag	60
Altersteilzeit	61

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Vollversicherung	63
Geringfügige Beschäftigung	63
Ausgleichszulage	65
Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus	66
Freiwillige Weiterversicherung	67
Zusatzbeitrag für die Mitversicherung in der Krankenversicherung	68
Pflegegeld	69

Gebühren und Gebührenbefreiungen

Gebühren	70
Gebührenbefreiungen	70

Steuerrechtliche Bestimmungen

Steuerrecht für Arbeitnehmer:innen	72
Rechtsmittel	74
Sonderausgaben	79
Werbungskosten	80
Außergewöhnliche Belastungen	89
Negativsteuer (Steuergutschrift)	91

Arbeitnehmer:innenvertretung

Der Betriebsrat	92
Jugendvertrauensrat	94
Weitere Vertretungen	96

Adressen

ÖGB und Gewerkschaften	99
Kammern für Arbeiter und Angestellte	105

Das Arbeitsverhältnis

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn eine Person (Arbeitnehmer:in) ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellt und dabei unter der Leitung einer anderen Person (Arbeitgeber:in oder deren bzw. dessen Stellvertreter:in) in persönlicher Abhängigkeit tätig ist. Die persönliche Abhängigkeit der Arbeitnehmer:innen charakterisiert das Arbeitsverhältnis. Für Arbeitnehmer:innen besteht grundsätzlich eine persönliche Arbeitspflicht und sie sind im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zeit-, orts- und weisungsgebunden.

Freier Dienstvertrag und Werkvertrag

Das sind Vertragstypen, bei denen Beschäftigte nicht dieselben Rechte wie Arbeitnehmer:innen haben. Solche können nur dann vorliegen, wenn die Beschäftigten selbstständig bzw. ohne persönliche Abhängigkeit tätig sind.

Wesentliche Unterscheidungsmerkmale

Bei einem **Werkvertrag** wird ein Werk bzw. ein Ergebnis geschuldet, das Erfolgsrisiko liegt bei der bzw. dem Auftragnehmer:in, sie oder er arbeitet mit eigenen Betriebsmitteln und es besteht keine persönliche Arbeitspflicht.

Freie Dienstnehmer:innen verpflichten sich auf bestimmte oder unbestimmte Zeit, eine Leistung zu erbringen (Dauerschuldverhältnis). Sie sind nicht wei-

sungsgebunden, können ihre Zeit frei einteilen und können sich auch vertreten lassen. Die Arbeitsmittel stellt meist die bzw. der Auftraggeber:in zur Verfügung. Die bloße Bezeichnung „Freier Dienstvertrag“ oder „Werkvertrag“, bei in Wirklichkeit unselbstständiger Beschäftigung, kann die Arbeitnehmer:innenrechte aber nicht beseitigen. Entscheidend ist, wie der Vertragsinhalt in der Praxis gelebt wird. Die Abgrenzung zwischen diesen Vertragsformen ist oft sehr schwierig, daher empfehlen wir eine persönliche Beratung.

Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen einer oder einem Arbeitgeber:in und einer oder einem Arbeitnehmer:in. Die bzw. der Arbeitnehmer:in verpflichtet sich zur Erbringung einer Arbeitsleistung, die bzw. der Arbeitgeber:in zur Bezahlung eines Lohnes oder Gehaltes.

Ob ein Arbeitsvertrag schriftlich oder mündlich abgeschlossen wird, ist grundsätzlich bedeutungslos (Ausnahme: Lehrverträge sind schriftlich abzuschließen). Er kann auch durch „schlüssige Handlung“ zustande kommen, wenn jemand eine Arbeitsleistung erbringt und die bzw. der andere diese annimmt.

Dienstzettel

Unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses hat die bzw. der Arbeitgeber:in der bzw. dem Arbeitnehmer:in eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten auszuhändigen oder auf

Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in elektronischer Form zu übermitteln.

Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers;
2. Name und Anschrift der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers;
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses;
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses;
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren;
6. gewöhnlicher Arbeits-/Einsatzort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnden Arbeits-/Einsatzort, Sitz des Unternehmens;
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema;
8. vorgesehene Verwendung und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung;
9. Anfangsbezug, Grundgehalt/-lohn, weitere Entgeltbestandteile (Sonderzahlungen), gegebenenfalls die Vergütung von Überstunden, Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgeltes;
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes;
11. vereinbarte tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit, gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen;
12. Bezeichnung der aus dem Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und

Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsicht aufliegen;

13. Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der betrieblichen Vorsorgekasse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers;
14. Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit;
15. gegebenenfalls den Anspruch auf eine von der bzw. dem Arbeitgeber:in bereitgestellte Fortbildung.

Die Angaben zu Punkt 5, 6, 9 (ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder -lohn), 10, 11, 14 und 15 können auch durch Verweisung auf die gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder in Betriebsvereinbarungen enthaltenen Bestimmungen erfolgen.

Hat das Arbeitsverhältnis bereits am 1.1.1994 bestanden, so ist der oder dem Arbeitnehmer:in nur auf ihr bzw. sein Verlangen – binnen zwei Monaten – ein Dienstzettel auszuhändigen. Enthält ein schriftlicher Arbeitsvertrag bereits alle geforderten Punkte, muss kein Dienstzettel ausgehändigt werden.

Auch freien Dienstnehmer:innen ist ein modifizierter Dienstzettel auszuhändigen.

Achtung:

Soll eine oder ein Arbeitnehmer:in einen von der bzw. dem Arbeitgeber:in vorgelegten schriftlichen Arbeitsvertrag unterschreiben, sollte dieser vor der Unterzeichnung genau durchgelesen werden. Wenn dieser oder der übergebene Dienstzettel unklar ist, sollte die Beratung der zuständigen Gewerkschaft in Anspruch genommen werden.

Folgende Punkte sind dabei von besonderer Bedeutung:

- Bestimmungen über die Probezeit (höchstens ein Monat);
- Versetzbarkeit, sowohl Dienstort als auch Dienstverwendung;
- Überstundenregelung;
- All-in-Klausel (Grundlohn/-gehalt muss ausgewiesen sein!);
- Konkurrenzklausel (erst ab € 4.300,– brutto im Monat zulässig);
- Kündigungsfristen und Termine;
- Verpflichtung zur Rückerstattung von Ausbildungskosten (Bindung grundsätzlich max. vier Jahre, verpflichtende monatliche Aliquotierung).

Grundsätzlich dürfen die Rechte von Arbeitnehmer:innen, die diesen aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Vorschriften oder durch Betriebsvereinbarung zustehen, durch den Arbeitsvertrag nicht geschmälert werden.

Sowohl der Dienstzettel als auch der Arbeitsvertrag sind gebührenfrei.

Schriftliche Abrechnungen

Jeder bzw. jedem Arbeitnehmer:in ist am Ende des Monats eine schriftliche Lohn-/Gehaltsabrechnung auszustellen. Diese muss als Mindestanforderung die Höhe des verdienten Entgelts sowie die Höhe und Zusammensetzung der Abzüge enthalten. Dieser Anspruch kann auch zivilrechtlich eingeklagt werden.

Arbeitszeit, Arbeitsruhe

Normalarbeitszeit laut Arbeitszeitgesetz

40 Stunden pro Woche, acht Stunden pro Tag
(Umrechnung auf den Monat: $40 \times 4,33 = 173,2$ Stunden).

In verschiedenen Kollektivverträgen finden sich Regelungen mit kürzerer Arbeitszeit. Bei Arbeitsbereitschaft (z. B. bei Portierinnen und Portieren) können durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung längere Arbeitszeiten zugelassen sein.

Überstunden

Pro Woche sind bis zu 20 Überstunden zulässig. Pro Tag darf die Arbeitszeit jedoch zwölf Stunden nicht überschreiten. Innerhalb eines Beobachtungszeitraums von 17 Wochen darf die wöchentliche Arbeitszeit jedoch 48 Stunden nicht überschreiten.

Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von mindestens 50 % in Zeit oder Geld. Für die elfte und zwölfte Stunde sowie für Überstunden über die 50. Stunde pro Woche hinaus darf die bzw. der Arbeitnehmer:in jedenfalls selbst wählen, ob eine Abgeltung in Zeit oder Geld zu erfolgen hat.

Die Leistung von Überstunden über die 10. Stunde am Tag und die 50. in der Woche hinaus darf jedenfalls auch ohne Begründung abgelehnt werden!

Pausen

Die Pause hat bei einer mehr als sechsstündigen Arbeitszeit zumindest 30 Minuten zu betragen. Diese gilt nicht als Arbeitszeit.

Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, sind den in Wechselschichten beschäftigten Arbeitnehmer:innen bezahlte Kurzpausen zu gewähren. Bei Nachtschwerarbeit muss eine der bezahlten Kurzpausen mindestens zehn Minuten betragen.

Ruhezeiten

Zwischen zwei Arbeitstagen ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren, wobei der Kollektivvertrag die tägliche Ruhezeit auf bis zu acht Stunden verkürzen kann.

Zum Wochenende gebührt eine ununterbrochene Wochenendruhe von 36 Stunden. Es sind Ausnahmen durch Kollektivverträge oder Verordnung möglich. In diesem Fall gebührt in der betreffenden Kalenderwoche eine 36-stündige Wochenruhe an Werktagen.

Im Ausnahmefall kann Arbeit an vier Wochenenden oder an Feiertagen auch durch eine Betriebsvereinbarung zugelassen werden.

Wird die Wochenendruhe (Wochenruhe) innerhalb eines Zeitraumes von 36 Stunden vor Beginn der nächsten Arbeitswoche unterbrochen, gebührt eine Ersatzruhezeit. Ihr Ausmaß entspricht der innerhalb dieser 36 Stunden geleisteten Arbeitszeit.

Der Anspruch auf Ersatzruhe berührt nicht den Anspruch auf Überstundenabgeltung nach dem Arbeitszeitgesetz bzw. Kollektivvertrag.

Lage der Arbeitszeit

Die Lage der Arbeitszeit ist zu vereinbaren, soweit sie

nicht durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt ist. Einseitige Änderungen der Lage durch die oder den Arbeitgeber:in sind nur zulässig, wenn:

1. die Änderung sachlich gerechtfertigt ist und
2. die Änderung mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wurde und
3. keine berücksichtigungswürdigen Interessen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers entgegenstehen und
4. keine Vereinbarung entgegensteht.

Teilzeitarbeit

Das Ausmaß der Arbeitszeit ist zu vereinbaren, eine Änderung des Arbeitsausmaßes muss schriftlich erfolgen. Ständige Überschreitungen eines nur zum Schein vereinbarten niedrigeren Ausmaßes sind als stillschweigende Fixierung des (durchschnittlichen) höheren Ausmaßes zu betrachten. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei betrieblichen Sozialleistungen, Aufstieg u. dgl. nicht benachteiligt werden.

Teilzeitbeschäftigte bekommen bei Mehrarbeit einen 25-Prozent-Zuschlag. Dieser entfällt jedoch, wenn die Mehrstunden innerhalb eines Quartals (oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten) oder bei einer Gleitzeitregelung innerhalb der Gleitzeitperiode ausgeglichen werden.

Mehrarbeit ist nur zulässig, wenn:

1. eine Verpflichtung dazu durch Vereinbarung oder die Treuepflicht besteht und
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf besteht und

3. berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.

Darüber hinaus sehen viele Kollektivverträge vor, dass regelmäßig geleistete Mehrarbeit bei der Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen ist.

Gleitzeit

Gleitzeit ist zulässig, wenn:

1. eine schriftliche Gleitzeitvereinbarung – besteht ein Betriebsrat, eine Betriebsvereinbarung – abgeschlossen wird;
2. der Gleitzeitrahmen (frühester Arbeitsbeginn, spätestes Arbeitsende an einem Tag) festgelegt wird;
3. eine Gleitzeitperiode, in der die Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten werden darf, festgelegt wird;
4. die Anzahl der Gut- oder Minusstunden festgelegt wird, die höchstens über das Ende der Gleitzeitperiode hinaus übertragen werden dürfen, und
5. eine fiktive tägliche Normalarbeitszeit zur Abgrenzung, wie weit Besuche bei Ärztinnen bzw. Ärzten usw. als Arbeitszeit gelten, vereinbart wird.

Zuschlagsfreie Normalarbeitszeit ist grundsätzlich nur bis zur zehnten Stunde pro Tag möglich. Bis zu zwölf Stunden Normalarbeitszeit sind nur dann möglich, wenn der Verbrauch von Zeitguthaben in ganzen Tagen und in Verbindung mit der wöchentlichen Ruhezeit möglich ist. Überstunden über die zehnte Stunde pro Tag hinaus sind jedoch möglich.

Andere Formen der flexiblen Arbeitszeit

Darunter fallen:

- Schichtarbeit,
- das Einarbeiten von freien Tagen in Verbindung mit Feiertagen,
- Durchrechnungsmodelle.

Hier geht es darum, dass Arbeitszeitüberschreitungen nach bestimmten Regeln im Verhältnis 1:1 durch Zeitausgleich abgegolten werden können und nicht als Überstunden bezahlt werden (müssen).

Bei Schichtarbeit müssen diese Schwankungen einem regelmäßigen Turnus folgen. Das Einarbeiten hat regelmäßig zu erfolgen und dient dem Freizeitinteresse der Arbeitnehmer:innen. Durchrechnungsmodelle zur Abdeckung betriebsbedingter Arbeitszeitschwankungen gibt es grundsätzlich nur aufgrund einer kollektivvertraglichen Regelung.

Homeoffice/Telearbeit

Mit 1. Jänner 2025 wurde das Homeoffice um Telearbeit erweitert. Darunter fallen zukünftig nicht nur Arbeitstätigkeiten in der eigenen Wohnung, sondern auch Tätigkeiten an anderen mit der bzw. dem Arbeitgeber:in vereinbarten Orten wie z. B. Kaffeehäuser. Die neuen Bestimmungen gelten dann für alle neu geschlossenen Telearbeitsvereinbarungen.

Bisherige Homeoffice-Vereinbarungen bleiben aufrecht und können entsprechend erweitert werden.

Homeoffice/Telearbeit kann nicht von der bzw. dem Arbeitgeber:in einseitig angeordnet, aber auch nicht von der bzw. dem Arbeitnehmer:in einseitig angetreten oder

durchgesetzt werden. Homeoffice muss immer schriftlich vereinbart werden. Von dieser Vereinbarung kann man auch aus wichtigem Grund unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats wieder zurücktreten.

Die Arbeitsmittel, die dafür notwendig sind, hat grundsätzlich die bzw. der Arbeitgeber:in bereitzustellen. Es kann aber auch vereinbart werden, dass die Arbeitsmittel von der oder dem Arbeitnehmer:in zur Verfügung gestellt werden. Hier gebührt der bzw. dem Arbeitnehmer:in jedenfalls ein angemessener Kostenersatz, der auch pauschaliert abgegolten werden kann.

Es gelten grundsätzlich dieselben Arbeitszeit-Regeln, die auch sonst im Betrieb gelten. Abweichungen – soweit zulässig – müssen ausdrücklich vereinbart werden. So muss man auch nur zu den vereinbarten Arbeitszeiten für die oder den Arbeitgeber:in erreichbar sein.

Wichtig ist, dass auch im Homeoffice die Grundsätze ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung eingehalten werden sollen. Gibt es daher keine Möglichkeit, sich zu Hause einen Schreibtisch und einen Bürosessel aufzustellen, ist es nicht ratsam, dem Homeoffice zuzustimmen. Die bzw. der Arbeitgeber:in muss jedenfalls darüber aufklären, wie ein ergonomischer Arbeitsplatz auszusehen hat. Im Idealfall stellt er auch die nötige Ausstattung zur Verfügung.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Falle einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit haben Arbeitgeber:innen der bzw. dem Arbeitnehmer:in

für eine gewisse Dauer das Entgelt weiterzuzahlen.

Arbeitnehmer:innen haben im Krankheitsfall einen Entgeltanspruch für mindestens sechs Wochen. Der Anspruch erhöht sich auf acht Wochen nach dem ersten Dienstjahr, auf zehn Wochen nach 15 Dienstjahren und auf zwölf Wochen nach 25 Dienstjahren. Dieser Entgeltanspruch gilt für alle Arbeitnehmer:innen pro Arbeitsjahr. Alle Arbeitnehmer:innen haben einen eigenen Anspruch wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit. Dieser besteht pro Anlassfall im Ausmaß von mindestens acht Wochen, unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Dauer der Entgeltfortzahlung: pro Arbeitsjahr

im ersten Dienstjahr	6 Wochen volle Höhe 4 Wochen halbe Höhe
vom 1. bis 15. Dienstjahr	8 Wochen volle Höhe 4 Wochen halbe Höhe
vom 16. bis 25. Dienstjahr	10 Wochen volle Höhe 4 Wochen halbe Höhe
ab dem 26. Dienstjahr	12 Wochen volle Höhe 4 Wochen halbe Höhe

Lehrling (pro Lehrjahr)

volles Lehrlingseinkommen	8 Wochen
Differenz zwischen Lehrlingseinkommen und Krankengeld für weitere	4 Wochen

Bei weiterer Erkrankung innerhalb desselben Lehrjahres drei Tage volles Lehrlingseinkommen.
Für maximal sechs weitere Wochen Differenz zwischen Lehrlingseinkommen und Krankengeld.

Urlaub

Urlaubsanspruch

bis zu einer Dienstzeit von 25 Jahren	30 Werktage
nach Vollendung des 25. Jahres	36 Werktage

Werktage sind alle Tage der Kalenderwoche mit Ausnahme von Sonntagen und Feiertagen.

Urlaubsjahr

Es beginnt mit dem Zeitpunkt des Eintritts in den Betrieb. Besteht eine Vereinbarung, die das Urlaubsjahr dem Kalenderjahr gleichstellt, beginnt ein neues Urlaubsjahr jeweils am 1. Jänner.

Berechnung der Dienstzeit

Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei derselben bzw. demselben Arbeitgeber:in anzurechnen, die keine längere Unterbrechung als drei Monate aufweisen, außer das Dienstverhältnis wurde durch Kündigung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine von der oder dem Arbeitnehmer:in verschuldeten Entlassung beendet.

Für die Bemessung des Urlaubs sind weiters anzurechnen:

- die in einem anderen Arbeitsverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens sechs Monate gedauert hat;
- Schulzeiten, die über die allgemeine Schulpflicht hinausgehen (AHS, HAK, HTL) und an einer inländischen Schule verbracht wurden. Unter gewissen Bedingungen können auch ausländische Schulzeiten angerechnet werden;
- die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums;
- Zeiten einer im Inland zugebrachten selbstständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens sechs Monate gedauert hat;
- Entwicklungshilfezeiten;
- Haftzeiten nach dem Opferfürsorgegesetz;
- Dauer der Karenz (§ 15f MSchG).

Es ist bei den Anrechnungsbestimmungen jedoch zu beachten, dass es Begrenzungen gibt. Insgesamt dürfen höchstens sieben, bei Studium insgesamt höchstens zwölf Vordienstjahre angerechnet werden.

Voller Urlaubsanspruch/Urlaubersatzleistung

Der volle Urlaubsanspruch entsteht nach sechs Monaten bzw. erneut ab dem zweiten Arbeitsjahr mit Beginn des Arbeitsjahres.

Bei Beendigung eines Dienstverhältnisses wird der im laufenden Urlaubsjahr offene Urlaub aliquot abgegolten (Urlaubersatzleistung). Der Resturlaub aus vergangenen Jahren wird zur Gänze abgegolten.

Urlaub nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz

Eine bzw. ein Arbeitnehmer:in muss 52 Anwartschaftswochen innerhalb eines Kalenderjahres erreichen, um den vollen Urlaubsanspruch (30 bzw. 36 Werktage) ausschöpfen zu können.

Der Urlaubsanspruch entsteht aliquot im Verhältnis zu den zurückgelegten Beschäftigungswochen innerhalb eines Kalenderjahres. Mit dem darauffolgenden Kalenderjahr beginnt ein neues Urlaubsjahr.

Der Urlaubsanspruch verfällt, wenn die oder der Arbeitnehmer:in den Urlaub nicht bis zum 31.3. des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbraucht hat. Auf der Arbeitnehmer:innen-Information wird jedes Kalenderjahr einzeln ausgewiesen. Das Ausmaß des Urlaubsanspruches ist von den gesammelten Beschäftigungswochen abhängig. Ab 1.040 Beschäftigungswochen beträgt der Jahresurlaubsanspruch 36 Werktage, bei weniger Beschäftigungswochen 30 Werktage.



Buch + e-book

sozialleistungen.at

Sozialleistungen im Überblick 2025

Lexikon der Ansprüche und Leistungen

**Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Wien (Hrsg.)**

Ratgeber / 27. aktualisierte Auflage / 512 Seiten
EUR 36,00 / ISBN 978-3-99046-727-5

Dieser jährlich aktualisierte Ratgeber bietet allen Interessierten einen einfachen Zugang zu den wichtigsten Informationen über die zentralen Sozialleistungen in Österreich: von der Familienbeihilfe bis zur Alterspension, von der Rechtsgrundlage und Finanzierung der jeweiligen Leistungen bis hin zu Anspruchsvoraussetzungen und praktischen Hinweisen zur Antragstellung. Das Buch zeichnet sich durch eine klare Gliederung und die Kombination von Leistungsbeschreibung und sozialpolitischer Zusatzinformation aus. Die Gliederung orientiert sich an den typischen Lebenssituationen, in denen Sozialleistungen regelmäßig in Anspruch genommen werden:

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| > Kinder/Familie | > Alter |
| > Arbeitslosigkeit | > Krankheit/Behinderung |
| > Wohnen | > Pflegebedürftigkeit |
| > Arbeitsunfall | > Ergänzende |
| > Ausbildung | Sozialleistungen |

IM WEBSHOP DES ÖGB-VERLAGS

www.shop.oegbverlag.at / fachbuchhandlung@oegbverlag.at

DIREKT IN DER FACHBUCHHANDLUNG DES ÖGB-VERLAGS

1010 Wien, Rathausstraße 21

T +43 1 405 49 98-132 / F +43 1 405 49 98-136



Kündigungsfristen/Kündigungstermine

Kündigungstermine

Mit 1.10.2021 wurden die Kündigungsfristen und -termine von Arbeiter:innen an jene der Angestellten angeglichen. Grundsätzlich kann die bzw. der Dienstgeber:in unter Einhaltung gewisser Fristen das Dienstverhältnis durch Kündigung zum Quartalsende auflösen, wobei auch als Kündigungstermin der 15. oder Monatsletzte vereinbart werden kann. Für Arbeiter:innen kann der Kollektivvertrag für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, abweichende Regelungen festlegen.

Kündigungsfristen

unter 2 Dienstjahren	6 Wochen
vom 3. bis zum 5. Dienstjahr	2 Monate
vom 6. bis zum 15. Dienstjahr	3 Monate
vom 16. bis zum 25. Dienstjahr	4 Monate
ab dem 26. Dienstjahr	5 Monate
bei Kündigung durch die bzw. den Dienstnehmer:in jeweils zum Monatsletzen	1 Monat

Entlassung

Für die Angestellten sind die Entlassungsgründe

beispielsweise (demonstrativ) im § 27 des Angestelltengesetzes aufgezählt. Entlassungsgründe können demnach sein:

- Untreue,

- Vertrauensunwürdigkeit,
- lange andauernde Arbeitsverhinderung, außer wegen Krankheit oder eines Unglücksfalls.

Für Arbeiter:innen sind die Entlassungsgründe

erschöpfend (taxativ) in § 82 der Gewerbeordnung 1859 aufgezählt. Es handelt sich dabei z. B. um:

- Begehen eines abträglichen Nebengeschäftes (z. B. Pfusch),
- beharrliche Vernachlässigung ihrer bzw. seiner Pflichten.

Vorzeitiger berechtigter Austritt

Die bzw. der Angestellte kann nach § 26 Angestelltengesetz beim Vorliegen wichtiger Gründe vorzeitig austreten. Ein wichtiger Grund kann sein:

- wenn sie oder er zur Fortsetzung der Arbeit unfähig ist oder diese ohne Schaden für die Gesundheit nicht fortgesetzt werden kann;
- wenn die bzw. der Dienstgeber:in das Gehalt der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers ungebührlich schmälert oder vorenthält, sie bzw. ihn bei Naturalbezügen durch Gewährung ungesunder oder unzureichender Kost oder ungesunder Wohnung benachteiligt.

Für Arbeiter:innen gelten nahezu die gleichen Austrittsgründe.

Kündigungsentschädigung

Wird ein Dienstverhältnis durch die oder den Arbeitgeber:in aufgelöst, etwa durch Nichteinhaltung der Kündi-

gungsfrist, des Kündigungstermins oder durch eine unbegründete Entlassung, hat die oder der Arbeitnehmer:in Anspruch auf Kündigungsentschädigung. Das ist jenes Entgelt, welches aufgrund des Schadenersatzanspruches wegen der rechts- bzw. zeitwidrigen Kündigung zusteht. Dieser Anspruch besteht auch dann, wenn die bzw. der Arbeitnehmer:in einen begründeten vorzeitigen Austritt erklärt, der von der bzw. dem Arbeitgeber:in verschuldet wurde. Während der Kündigungsentschädigung oder der Urlaubersatzleistung ruhen das Arbeitslosengeld und die vorzeitige Alterspension.

Einvernehmliche Auflösung

Bei einer einvernehmlichen Auflösung kommen die bzw. der Arbeitgeber:in und die bzw. der Arbeitnehmer:in überein, das Dienstverhältnis zu einem bestimmten Termin zu beenden.

Altes Abfertigungsrecht

Gilt weiterhin für Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits am 1.1.2003 bestanden hat und die nicht – mittels Einzelvereinbarung mit der oder dem Arbeitgeber:in – in das neue Abfertigungsrecht umgestiegen sind.

Arbeiter:innen und Angestellte

Der Anspruch auf Abfertigung nach altem Recht entsteht nach Vollendung einer ununterbrochenen Dienstzeit von

3 Jahren in Höhe von	2 Monatsentgelten
5 Jahren in Höhe von	3 Monatsentgelten

10 Jahren in Höhe von	4 Monatsentgelten
15 Jahren in Höhe von	6 Monatsentgelten
20 Jahren in Höhe von	9 Monatsentgelten
25 Jahren in Höhe von	12 Monatsentgelten

und zwar nur in folgenden Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses:

- › Kündigung durch die oder den Arbeitgeber:in;
- › ungerechtfertigte und unverschuldete Entlassung;
- › berechtigter vorzeitiger Austritt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers;
- › Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses (Zeitablauf);
- › einvernehmliche Auflösung;
- › bei Eigenkündigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wegen Inanspruchnahme einer Alterspension oder einer vorzeitigen Alterspension, des Pensionskorridors oder der Schwerarbeitspension, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre gedauert hat;
- › bei Eigenkündigung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers wegen Inanspruchnahme einer Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension hingegen schon nach drei Jahren;
- › wenn die oder der Arbeitnehmer:in spätestens drei Monate vor Ende der Karenz ihren bzw. seinen Austritt erklärt und das Arbeitsverhältnis mindestens fünf Jahre gedauert hat. In diesem Fall beträgt die Abfertigung die Hälfte des sonstigen Anspruchs, maximal jedoch drei Monatsentgelte.

Günstigere Bestimmungen in Kollektivverträgen bleiben aufrecht.

Für Bauarbeiter:innen gelten die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes.

Abfertigung Neu

Die Abfertigung Neu gilt für alle Beschäftigungsverhältnisse, die ab dem 1.1.2003 abgeschlossen wurden. Bauarbeiter:innen, für die bereits in die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse einbezahlt wurde, bleiben vorläufig im alten System. Das gilt auch für Arbeitnehmer:innen, die aufgrund einer Wiedereinstiegszusage nach dem 31.12.2002 ein Dienstverhältnis bei einer bzw. einem Arbeitgeber:in eingegangen sind, bei der oder dem sie schon zuvor beschäftigt waren.

Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 1.1.2003 abgeschlossen wurden, unterliegen grundsätzlich weiter dem alten Abfertigungsrecht. Es besteht jedoch die Möglichkeit für alle Dienstnehmer:innen, mit der oder dem Arbeitgeber:in einen Einzelvertrag abzuschließen, um ins neue Abfertigungssystem umzusteigen. Das heißt, sowohl die bzw. der Arbeitgeber:in als auch die oder der Arbeitnehmer:in müssen dem Inhalt des Vertrages zustimmen – niemand kann gezwungen werden, ins neue Abfertigungsrecht umzusteigen (siehe Umstieg ins neue System).

Seit 1.1.2008 sind auch die freien Dienstnehmer:innen und die Selbstständigen in die Abfertigung Neu miteinbezogen.

Höhe der Abfertigung Neu

Unterliegt eine bzw. ein Arbeitnehmer:in der Abfertigung Neu, hat die bzw. der Arbeitgeber:in monatlich Beiträge in Höhe von 1,53 Prozent des Bruttoeinkommens an die ÖGK abzuführen. Beitragsgrundlage für den Abfertigungsbeitrag ist das sozialversicherungspflichtige Entgelt inklusive Sonderzahlungen. Auch Entgeltbestandteile über der Höchstbeitragsgrundlage und unter der Geringfügigkeitsgrenze sind beitragspflichtig. Die ÖGK leitet dann die einbezahlten Gelder an die betriebliche Vorsorgekasse weiter.

Die endgültige Höhe der Abfertigung ergibt sich aus den von der bzw. dem Arbeitgeber:in in die betriebliche Vorsorgekasse einbezahlten Beiträgen, plus Zinsen und abzüglich der Verwaltungskosten.

Karenzzeiten, Zivil- und Präsenzdienst bei der Abfertigung Neu

Auch in Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes sowie bei Bezug von Wochen- und Krankengeld nach dem ASVG leistet die bzw. der Arbeitgeber:in weitere Beiträge, die sich am Kinderbetreuungsgeld orientieren. Beim Wochengeld ist die Bemessungsgrundlage das für den Kalendermonat vor dem Wochengeld maßgebliche Gehalt, im Falle des Krankengeldes die Hälfte des maßgeblichen Gehaltes.

Für Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld (wenn ein Anspruch auf Wochengeld besteht) werden Beiträge vom Familienlastenausgleichsfonds geleistet. Auch für die Dauer von Familienhospizkarenz werden Beiträge vom Familienlastenausgleichsfonds geleistet.

Beginn der Beitragszahlung der Abfertigung Neu

Der erste Monat eines Dienstverhältnisses ist beitragsfrei. Ab Beginn des zweiten Beschäftigungsmonates hat die bzw. der Arbeitgeber:in Beiträge zu bezahlen. Schließt jemand innerhalb eines Jahres ab Beendigung eines Dienstverhältnisses neuerlich ein Dienstverhältnis mit derselben bzw. demselben Arbeitgeber:in ab, sind die Beiträge sofort ab Beginn des neuerlichen Dienstverhältnisses zu entrichten.

Auszahlungen der Abfertigung Neu

Voraussetzung für die Auszahlung ist das Vorliegen von mindestens 36 Einzahlungsmonaten und die Beendigung eines Dienstverhältnisses, wobei die 36 Monateinzahlungen auch von verschiedenen Arbeitgeber:innen stammen können. Kein Auszahlungsanspruch besteht bei Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung und unberechtigtem vorzeitigem Austritt. In diesen Fällen geht der angesparte Betrag aber nicht verloren, sondern bleibt in der betrieblichen Vorsorgekasse, wird weiter verzinst und ins nächste Dienstverhältnis mitgenommen. Dies gilt jedoch nur für Arbeitnehmer:innen, die der Abfertigung Neu unterliegen. Arbeitnehmer:innen, die im alten Abfertigungsrecht bleiben, verlieren bei Selbstkündigung, unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung ihren Abfertigungsanspruch.

Betriebliche Vorsorgekasse

In Betrieben mit Betriebsrat hat die Auswahl einer betrieblichen Vorsorgekasse mittels erzwingbarer Betriebsvereinbarung zu erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat hat die bzw. der Arbeitgeber:in alle Mitarbeiter:innen von der beabsichtigten Auswahl schriftlich zu verständigen.

Widerspricht ein Drittel der Belegschaft schriftlich, muss die bzw. der Arbeitgeber:in mit den Arbeitnehmer:innen in Verhandlungen treten. Gleichzeitig mit dem Einspruch sollten die Arbeitnehmer:innen die Beiziehung der Gewerkschaft fordern, die im Interesse der Belegschaft die weiteren Verhandlungen mit der oder dem Arbeitgeber:in aufnimmt.

Verfallsfristen/Verjährung

Will man arbeitsrechtliche Ansprüche geltend machen, darf man die entsprechenden Fristen nicht versäumen, zum Beispiel

- Kündigungsanfechtung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vor dem Arbeits- und Sozialgericht: zwei Wochen;
- Klagseinbringung beim Arbeits- und Sozialgericht auf Kündigungsentschädigung: sechs Monate;
- für Lohnforderungen gilt generell eine dreijährige Verjährungsfrist.

Kollektivverträge können jedoch für bestimmte Lohn- und sonstige Geldansprüche kürzere Verfallsfristen vorsehen. Im Falle einer verjährten Forderung kann

diese nicht mehr eingeklagt werden, wird diese aber trotzdem bezahlt, kann sie nicht mehr zurückgefordert werden. Leistet hingegen im Falle einer verfallenen Schuld jemand eine Zahlung, kann er diese wieder zurückfordern.

Präsenz-/Zivildienst

Mitteilungspflichten an die bzw. den Arbeitgeber:in

Der Arbeitnehmer, der zum Präsenz-/Zivildienst einberufen (zugewiesen) wird, hat die bzw. den Arbeitgeber:in unverzüglich hiervon zu verständigen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Ab dem Zeitpunkt der Mitteilung über die Zustellung des Einberufungsbefehls (Zuweisungsbescheides) darf der Arbeitnehmer von der bzw. dem Arbeitgeber:in nur nach vorheriger gerichtlicher Zustimmung gekündigt oder entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet einen Monat nach Beendigung des Präsenz-/Zivildienstes.

Wiederantritt zur Arbeit

Der Arbeitnehmer muss sich nach seiner Entlassung aus dem Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst innerhalb von sechs Werktagen* bei seiner bzw. seinem Arbeitgeber:in melden. Wenn er das nicht macht, setzt der Arbeitnehmer einen Entlassungsgrund.

*** Achtung!** Samstag ist auch ein Werktag.

Urlaub

Fallen Zeiten eines Präsenz-/Zivildienstes in das jeweilige Arbeitsjahr, gebührt ein Urlaub nur in jenem aliquoten Ausmaß, das dem um die Präsenz-/Zivildienstleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes sind Teile von Werktagen auf volle Tage aufzurunden. Will der Arbeitnehmer dieser „Aliquotierungsregel“ entgehen und den Urlaub im vollen Ausmaß vor Antritt des Präsenz-/Zivildienstes verbrauchen, so muss er eine Vereinbarung über den Urlaubsverbrauch mit der oder dem Arbeitgeber:in treffen.

Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration

Die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration etc.) gebühren in dem Kalenderjahr, in dem der Präsenz-/Zivildienst geleistet wird, nur im aliquoten Ausmaß (das heißt, pro Woche des Präsenz-/Zivildienstes vermindert sich der Anspruch auf Sonderzahlungen um je $\frac{1}{52}$).

Unsere weiteren Tipps:

- Zivildienstserviceagentur – **www.zivildienst.gv.at**
- Grundwehrdienst – **www.oesterreich.gv.at/themen**

Pflegefreistellung

Pflegefreistellung bei Erkrankung

Ist eine oder ein Arbeitnehmer:in wegen der notwendigen Pflege einer oder eines erkrankten, nahen Angehörigen oder einer Person, mit der man im gemeinsamen Haushalt lebt, an der Arbeitsleistung nachweislich verhindert, so hat sie bzw. er innerhalb eines Arbeitsjahres Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im Ausmaß ihrer oder seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Angehörige sind: leibliches Kind, Wahl- oder Pflegekind, Enkel, Eltern, Großeltern, Ehegattin bzw. Ehegatte, eingetragene Partnerin bzw. eingetragener Partner und Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährte. Ein Anspruch auf Pflegefreistellung besteht somit für das eigene Kind (Wahl- oder Pflegekind), auch wenn dieses nicht im gemeinsamen Haushalt lebt. Für das Kind der anderen Ehegattin bzw. des anderen Ehegatten, eingetragener Partnerin bzw. eingetragenen Partners oder Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten besteht der Anspruch auf Pflegefreistellung jedoch nur dann, wenn dieses im gemeinsamen Haushalt lebt. Bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt des eigenen erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder des im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der anderen Ehegattin bzw. des anderen Ehegatten, eingetragenen Partnerin bzw. Partners oder Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten besteht ein Freistellungsanspruch zur Begleitung des Kindes bis zu seinem 10. Geburtstag bzw. auch über das 10. Lebensjahr hinaus, wenn es aus medizinischer Sicht für das Kindeswohl erforderlich ist.

Erweiterte Pflegefreistellung

Wenn die oder der Arbeitnehmer:in die Pflegefreistellung verbraucht hat und wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden unter zwölf Jahre alten erkrankten eigenen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder leiblichen Kindes der anderen Ehepartnerin bzw. des anderen Ehepartners, der oder des eingetragenen Partnerin bzw. Partners oder Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten erneut an der Arbeitsleistung verhindert ist, besteht Anspruch auf eine weitere Woche Pflegefreistellung innerhalb eines Arbeitsjahres. Für die Mutter bzw. den Vater besteht der Anspruch auch dann, wenn kein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind (Wahl- oder Pflegekind) besteht.

Einseitiger Urlaubsantritt

Sollten die bisher angeführten Möglichkeiten bereits ausgeschöpft sein, kann zur Pflege eines eigenen erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) unter zwölf Jahren einseitig, d. h. ohne Zustimmung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers Urlaub angetreten werden. Auch hier besteht der Anspruch für die Mutter bzw. den Vater auch dann, wenn kein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind (Wahl- oder Pflegekind) besteht.

Achtung: Das Angestelltengesetz, das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB) sowie verschiedene Kollektivverträge sehen einen darüberhinausge-

henden Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsverhinderung aus wichtigen, im Interesse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers liegenden Gründen vor.

Mutterschutz und Karenz Arbeitsrecht

Verbotene Arbeiten

Überstundenarbeit und der Gesundheit abträgliche Arbeiten sind verboten, das Nachtarbeits- sowie das Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot gilt bis auf wenige Einschränkungen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht ab Meldung der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung. Bei Inanspruchnahme einer Karenz verlängert sich der Schutz bis vier Wochen nach Beendigung der Karenz.

Eine Kündigung oder Entlassung ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist gesetzwidrig und daher ungültig. Eine Auflösung in der Probezeit gilt als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und kann daher ebenfalls beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.

Teilt eine schwangere Arbeitnehmerin innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung bzw. bei einer schriftlichen Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung der bzw. dem Arbeitgeber:in ihre Schwangerschaft mit, wird die Kündigung rechtsunwirksam. Erfährt sie von der Schwangerschaft erst zu einem späteren Zeitpunkt, muss sie der bzw. dem Arbeitgeber:in hiervon unverzüglich Mitteilung machen, damit die Kündigung rechtsunwirksam wird.

Bei geteilter Karenz beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz für jenen Elternteil, der den zweiten Karenzteil in Anspruch nimmt, frühestens vier Monate vor Antritt des zweiten Karenzteiles.

Vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Sollte eine Kündigung nach Ablauf dieser Frist erfolgen, weil die oder der Arbeitgeber:in annimmt, dass die Arbeitnehmerin bald wieder schwanger wird, kann diese Kündigung bei Gericht innerhalb von 14 Tagen ab Zugang der Kündigung aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes angefochten werden.

Befristungen

Befristete Dienstverhältnisse müssen bis zum Beginn der Schutzfrist fortgesetzt werden, außer es gibt eine sachliche Begründung für die Befristung.

Lösung des Dienstverhältnisses und Abfertigung – altes Abfertigungsrecht (siehe auch Seite 24)

Das Dienstverhältnis, mit einer Minstdauer von fünf oder mehr Jahren ohne Karenzzeit, kann durch Austritt (bzw. Kündigung bei Teilzeitbeschäftigung) unter Wahrung eines Abfertigungsanspruches gelöst werden:

- während der Schutzfrist nach der Geburt (nur Mutter),
- im Falle der Karenz bis spätestens drei Monate vor Ende der eigenen Karenz (Mutter und Vater).

Die oder der Dienstnehmer:in wahrt den Anspruch auf die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, höchstens jedoch auf drei Monatsentgelte.

Abfertigung Neu (siehe auch Seite 26)

Wenn ein Beschäftigungsverhältnis zu den oben genannten Zeitpunkten durch Austritt wegen der Geburt eines Kindes gelöst wird, besteht ein Recht auf Auszahlung, wenn zumindest drei Jahre Beitragszahlung vorliegen.

Schutzfrist

Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin nicht beschäftigt werden (Schutzfrist = absolutes Beschäftigungsverbot). Die Schutzfrist nach der Entbindung beträgt ebenfalls acht Wochen (zwölf Wochen bei Mehrlings-, Früh- und Kaiserschnittgeburten). Hat sich die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzt (Frühgeburt), dann verlängert sich die Schutzfrist

nach der Entbindung im gleichen Ausmaß, jedoch auf maximal 16 Wochen.

Bei bestimmten Gesundheitsgefährdungen besteht die Möglichkeit, bereits vorzeitig von einer Fachärztin oder einem Facharzt freigestellt zu werden. Während der Schutzfrist gebührt Wochengeld, das bei der Krankenkasse zu beantragen ist.

Papamonat/Babymonat

Seit 1.9.2019 haben Väter, die anlässlich der Geburt ihres Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen wollen, einen Rechtsanspruch auf Dienstfreistellung in der Dauer von einem Monat gegenüber ihrer bzw. ihrem Arbeitgeber:in (Papamonat, Babymonat). Die bzw. der Arbeitgeber:in muss in dieser Zeit kein Entgelt zahlen. Väter können aber während des Papamonats den Familienzeitbonus für einen Monat beziehen (siehe Näheres dazu unter Familienzeitbonus Seite 48). Beim Papamonat (Babymonat) und dem Familienzeitbonus handelt es sich somit um unterschiedliche Ansprüche.

Um den arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch (Papamonat, Babymonat) gegenüber der oder dem Arbeitgeber:in geltend machen zu können, muss ein gemeinsamer Haushalt des Vaters mit dem Kind bestehen. Zusätzlich muss er sich an die Meldefristen halten. Das heißt, dass der Vater spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin den voraussichtlichen Beginn des Papamonats und den wahrscheinlichen Geburtstermin der bzw. dem Arbeitgeber:in an-

kündigen muss. Nach der Geburt muss der Vater die oder den Arbeitgeber:in unverzüglich von der Geburt verständigen. Spätestens eine Woche nach der Geburt ist der tatsächliche Antrittszeitpunkt des Papamonats bekannt zu geben. Der Vater kann den Papamonat in der Dauer von einem Monat im Zeitraum nach der Geburt bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter (auch bezeichnet als Schutzfrist) in Anspruch nehmen.

Väter haben ab der Vorankündigung, dass sie den Papamonat bzw. den Babymonat in Anspruch nehmen wollen, einen Kündigungs- und Entlassungsschutz, allerdings frühestens vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende des Papamonats bzw. des Babymonats.

Karenz für Mütter und Väter

Mütter und Väter haben Anspruch auf Karenz, wenn sie

- in einem Dienstverhältnis stehen und
- mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.

Die Karenz beginnt im Anschluss an die Schutzfrist oder im Anschluss an einen nach der Schutzfrist vereinbarten Urlaub oder im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteiles. Hat der eine Elternteil keinen Karenzanspruch (weil sie oder er z. B. Studierende:r oder selbstständig erwerbstätig ist), kann die bzw. der andere die Karenz zwischen dem Ende der Schutzfrist und dem zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen.

Die Karenz kann insgesamt zweimal geteilt werden (= drei Teile) und die Teile dürfen nicht kürzer als zwei Monate sein. Für Geburten ab 1.11.2023 besteht nur dann ein Karenzanspruch bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes, wenn der zweite Elternteil zumindest zwei Monate in Karenz geht, Ausnahme: Ein Elternteil kann bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes in Karenz sein, wenn sie oder er Alleinerzieher:in ist oder ein Elternteil keinen Anspruch auf arbeitsrechtliche Karenz hat, weil sie oder er selbständig oder arbeitslos ist oder noch studiert. Wenn eine solche Konstellation nicht vorliegt, dann besteht für Geburten ab 1.11.2023 ein Anspruch auf Karenz lediglich bis zum Ablauf des 22. Lebensmonates des Kindes, wenn nur ein Elternteil in Karenz geht.

Beim erstmaligen Betreuungswechsel zwischen den beiden Elternteilen kann ein Monat Karenz gemeinsam genommen werden. Die Karenz dauert dann jedoch nur bis zum Ende des 23. Lebensmonats des Kindes.

Mütter bzw. Väter können jeweils drei Monate der Karenzzeit für einen späteren Verbrauch (spätestens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes) aufheben.

Achtung: Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld endet spätestens mit dem 1063. Tag (rund 35 Monate) des Kindes. Informieren Sie sich in der Rechtsinfo der ÖGB-Frauen „Baby-Package“. Anfordern unter **frauen@oegb.at** oder downloaden unter **www.oegb.at/schwanger**.

Meldefristen

Mütter müssen ihre Karenz bis zum Ende der Schutzfrist ihrer bzw. ihrem Arbeitgeber:in bekannt geben.

Spätestens drei Monate vor Ende des ersten Karenzteiles muss der karenzierte Elternteil eine Verlängerung oder der andere Elternteil seine eigene Karenz bekannt geben. Dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, muss spätestens zwei Monate vor dem Ende der Karenz bekannt gegeben werden, dass sie oder er die Karenz verlängert und wann diese enden wird. Hat der andere Elternteil keinen Karenzanspruch, so ist der geplante Antritt spätestens drei Monate vor der Karenz bekannt zu geben.

Achtung: Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt für den anderen Elternteil frühestens vier Monate vor Antritt der Karenz. Wir empfehlen daher keine frühere Bekanntgabe!

Recht auf Information

Die bzw. der Arbeitgeber:in hat die Pflicht, karenzierte Arbeitnehmer:innen über wichtige Betriebsgeschehnisse zu informieren.

Anrechnung der Karenz

Für Geburten ab 1. August 2019 werden Zeiten der Elternkarenz maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes für Ansprüche, die sich nach der Dienstzeit richten, voll angerechnet (z. B. Bemessung der Kündigungsfrist, Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Dauer des Urlaubsmaßes für den Sprung

von 25 auf 30 Arbeitstage, Gehaltsvorrückungen, Jubiläumsgelder).

Elternteilzeit

Eltern können bei Erfüllung der gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen (Beschäftigungsdauer von mindestens drei Jahren, Arbeitsverhältnis in einem Betrieb mit mindestens 21 Arbeitnehmer:innen) bei Elternteilzeitmeldungen ab dem 1.11.2023 bis zur Vollen-
dung des achten Lebensjahres ihres Kindes, aber mit einer maximalen Gesamtdauer von sieben Jahren, eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage ihrer Arbeitszeit beanspruchen. Von diesen sieben Jahren werden die Zeiten des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt sowie die Karenzzeiten von beiden Elternteilen für dasselbe Kind abgezogen.

Arbeitnehmer:innen, die keinen Anspruch auf „Elternteilzeit“ haben, weil sie eines oder beide der oben genannten Kriterien nicht erfüllen, können bei Elternteilzeitmeldungen ab dem 1.11.2023 mit ihrer oder ihrem Arbeitgeber:in längstens bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit vereinbaren.

Kündigungs- und Entlassungsschutz während der Elternteilzeit

Für Eltern in Elternteilzeit besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe

des Teilzeitwunsches, frühestens aber vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis maximal vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes. Wird das Ende der Elternteilzeit bereits für einen früheren Zeitpunkt vereinbart, endet der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ablauf der Elternteilzeit.

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt sowohl für Mütter und Väter, die einen Anspruch auf Elternteilzeit haben, als auch für Eltern, die aufgrund einer Vereinbarung mit der bzw. dem Arbeitgeber:in in Elternteilzeit sind.

Zwischen dem 4. und 8. Geburtstag des Kindes besteht nur noch ein Motivkündigungsschutz. Er gilt für jene Elternteile, die auf Basis des Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetzes Teilzeit arbeiten. Der Motivkündigungsschutz besagt, dass eine bzw. ein Arbeitnehmer:in nicht wegen der Inanspruchnahme der Elternteilzeit gekündigt werden darf.

Achtung: Bei der Elternteilzeit gilt eine Arbeitszeitbandbreite. Das bedeutet, dass die Arbeitszeit um zumindest 20 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert und mindestens zwölf Stunden pro Woche gearbeitet werden muss. Kommt jedoch zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in eine Vereinbarung außerhalb dieser Bandbreite zustande, besteht trotzdem der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß der Elternteilzeit. Der Anspruch auf Änderung der Lage der Arbeitszeit ohne Stundenreduktion besteht jedoch weiter.

Informieren Sie sich in der Rechtsinfo der ÖGB-Frauen „Baby-Package“. Anfordern unter **frauen@oegb.at** oder downloaden unter **www.oegb.at/frauen**.

Leistungsrecht

Kinderbetreuungsgeld

Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat ein Elternteil, wenn für das Kind ein Anspruch auf Familienbeihilfe oder eine gleichartige ausländische Leistung besteht und sie bzw. er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und der maßgebliche Gesamtbetrag der Einkünfte des Elternteils im Kalenderjahr den Grenzbetrag je nach gewähltem Modell nicht übersteigt.

Es gibt die Möglichkeit, zwischen dem Kinderbetreuungsgeldkonto und dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld zu wählen. Die beiden Modelle unterscheiden sich in der Höhe und der Dauer des Bezuges sowie in den Zuverdienstgrenzen.

Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld

Während des Bezuges von Wochengeld ruht das Kinderbetreuungsgeld. Ist das Wochengeld jedoch niedriger als das Kinderbetreuungsgeld, wird der Differenzbetrag auf die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes zusätzlich ausbezahlt.

Kinderbetreuungsgeldkonto

Wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht, beträgt die Gesamtsumme des Kontos € 15.016,—.

Nehmen beide Elternteile Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, erhöht sich die Gesamtsumme auf € 18.760,–.

Bezieht nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld, kann im Konto frei zwischen einer Bezugsdauer von 365 bis 851 Tagen inklusive Tag der Geburt des Kindes gewählt werden. Nehmen beide Elternteile Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, erhöht sich die mögliche Bezugsdauer auf 456 bis zu 1063 Tage.

Die Höhe des Tagsatzes im Kinderbetreuungsgeldkonto hängt davon ab, wie lange es bezogen wird (= Bezugsdauer). Je länger die Bezugsdauer ist, desto niedriger wird der Tagsatz. Der Tagesbetrag ändert sich somit im Verhältnis zur Bezugsdauer.

Entscheidet sich jemand für die kürzeste Dauer des Bezuges, die sogenannte Grundbezugsdauer, ist der Tagsatz mit € 41,14 der höchstmögliche. Bezieht nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld, beträgt die Grundbezugsdauer 365 Tage (Kalendertage) inklusive Tag der Geburt des Kindes. Teilen sich die beiden Elternteile den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes, ist die Grundbezugsdauer 456 Tage (ca. 15 Monate). Davon sind für den zweiten Elternteil 20 Prozent reserviert und daher nicht übertragbar.

Die längstmögliche Bezugsdauer für einen Elternteil beträgt im Konto 851 Tage (ca. 28 Monate) inklusive Tag der Geburt. Bei der höchstmöglichen Bezugsdauer beträgt der Tagsatz € 17,65. Bei einer Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldbezugs zwischen den El-

tern ist die längst mögliche Bezugsdauer im Konto 1.063 Tage (rund 35 Monate). Auch hier sind 20 Prozent der Tage für den zweiten Elternteil reserviert.

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bietet die Möglichkeit, dass ein Elternteil bis zum 365. Tag ab Geburt des Kindes 80 Prozent des letzten Nettoeinkommens, höchstens jedoch € 80,12 pro Tag bezieht. Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile verlängert sich die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes maximal bis zum 426. Tag ab Geburt des Kindes. Die Höhe beträgt ebenfalls 80 Prozent ihres bzw. seines letzten Nettobezuges. Um einen Anspruch auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld zu erwerben, ist es notwendig, dass vor Beginn der Schutzfrist der Mutter bzw. unmittelbar vor der Geburt des Kindes beim Vater eine kranken- und pensionspflichtige Erwerbstätigkeit mindestens 182 Tage (= ca. sechs Monate) ausgeübt wurde, wobei eine Unterbrechung von bis zu 14 Tagen nicht schadet.

Gleichzeitiger Bezug des Kinderbetreuungsgeldes

Beim ersten Bezugswechsel können die beiden Elternteile bis zu 31 Tage gleichzeitig Kinderbetreuungsgeld beziehen. Dies gilt sowohl für das Konto-Modell als auch für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld.

Partnerschaftsbonus

Jeder Elternteil bekommt als Bonus € 500,–, wenn beide Kinderbetreuungsgeld für mindestens 124 Tage in Anspruch genommen haben und die Bezugsdauer zwischen den Partner:innen im Verhältnis 50/50 bis 40/60 aufgeteilt wurde. Der Antrag muss bis spätestens 124 Tage ab Ende des letzten Kinderbetreuungsgeldbezuges gestellt werden. Der Partnerschaftsbonus gilt ebenfalls sowohl für das Kontomodell als auch für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld.

Zuverdienstgrenze

Kinderbetreuungsgeld gebührt bis zu einer festgelegten Zuverdienstgrenze. Bei Bezug des Kinderbetreuungsgeldkontos darf man grundsätzlich 60 Prozent des letzten Bruttoeinkommens dazuverdienen. Hat sich jemand für das Kontomodell entschieden und liegen die 60 Prozent der Letzteinkünfte jedoch unter € 18.000,– pro Kalenderjahr, dürfen bis zu € 18.000,– dazuverdient werden.

Bezieher:innen, die das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld gewählt haben, dürfen maximal € 8.100,– jährlich dazuverdienen. Wobei in diesen Beträgen auch Einnahmen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit, aus Werkverträgen, aus freien Dienstverträgen eingerechnet werden müssen. Bei der Zuverdienstgrenze in der Höhe von € 18.000,– empfehlen die ÖGB-Frauen, ein monatliches Bruttoeinkommen von € 1.372,– nicht zu übersteigen.

Achtung: Überschreitet das Einkommen des Anspruchszeitraumes die Einkommensgrenze, so ist nur jener Betrag zurückzuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde.

Zuverdienst während der Karenz

Karenz ist die arbeitsrechtliche Freistellung von der Arbeitsleistung unter Entfall der Bezüge. Ohne den Kündigungs- und Entlassungsschutz zu verlieren, kann bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze mit der oder dem eigenen Arbeitgeber:in vereinbart werden. Mit Zustimmung der eigenen Arbeitgeberin oder des eigenen Arbeitgebers kann eine solche Beschäftigung auch bei einer bzw. einem anderen Arbeitgeber:in ausgeübt werden.

Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld

Familien mit geringem Einkommen bzw. Alleinerzieher:innen erhalten auf Antrag eine Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld in der Höhe von € 6,06 täglich (€ 181,80 monatlich). Die Beihilfe wird nur für maximal 365 Tage ausbezahlt und ist an den gleichzeitigen, tatsächlichen Bezug (kein Ruhen) von Kinderbetreuungsgeld gebunden. Die Beihilfe muss nur im Falle einer Überschreitung der Zuverdienstgrenzen ganz bzw. teilweise zurückbezahlt werden. Die oder der Bezieher:in darf € 8.100,- pro Kalenderjahr dazuverdienen. Das Partner:inneneinkommen darf die Freigrenze von € 18.000,-/Jahr nicht überschreiten.

Achtung: Für Bezieher:innen von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld besteht kein Anspruch auf die Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld.

Familienzeitbonus

Der Familienzeitbonus ist eine Geldleistung. Diesen können Väter, Adoptivväter, Dauerpflegeväter und Frauen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften in Anspruch nehmen. Für den Bezug des Familienzeitbonus ist es notwendig, dass der Vater unmittelbar vor Bezugsbeginn eine kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit im Mindestausmaß von 182 Tagen (rund sechs Monate) – mit höchstens 14 Tagen Unterbrechung – ausgeübt hat. Des Weiteren muss für das Kind Anspruch auf Familienbeihilfe bestehen und diese auch bezogen werden, der Lebensmittelpunkt beider Elternteile und des Kindes in Österreich sein, Eltern und Kind einen gemeinsamen Hauptwohnsitz haben. Die Meldung des Kindes muss dafür innerhalb von zehn Tagen ab der Geburt erfolgen. Um den Familienzeitbonus zu erhalten, ist es auch erforderlich, dass der Vater die Erwerbstätigkeit für 28 bis 31 Kalendertage innerhalb von 91 Kalendertagen ab der Geburt nicht ausübt. Handelt es sich um eine Geburt im Krankenhaus, kann der Familienzeitbonus frühestens ab dem Tag der Entlassung des Kindes und der Mutter aus dem Krankenhaus in Anspruch genommen werden. Von dieser Regel gibt es folgende Ausnahmen: Muss das Kind aus medizinischen Gründen im Krankenhaus

bleiben, steht der Familienzeitbonus auch während des Spitalaufenthalts zu, wenn Vater und Mutter jeweils durchschnittlich zwei Stunden täglich das Kind persönlich betreuen und pflegen. Muss die Mutter aus medizinischen Gründen im Krankenhaus bleiben, steht der Familienzeitbonus während des Spitalaufenthalts zu, wenn der Vater in Anwesenheit des Kindes die persönliche Pflege und Betreuung der Mutter für durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich übernimmt.

Achtung: Der Familienzeitbonus ist eine reine Geldleistung. Der Papamonat (Babymonat) ist hingegen der arbeitsrechtliche Freistellungsanspruch gegenüber der oder dem Arbeitgeber:in (siehe Seite 37).

Die Bezugsdauer des Familienzeitbonus ist zwischen 28 und 31 Tagen. Der Tagsatz beträgt € 54,87. Der Familienzeitbonus kann nur in Anspruch genommen werden, wenn die Erwerbstätigkeit genau zwischen 28 und 31 Tagen durchgehend nicht ausgeübt wird.

Während des Bezuges des Familienzeitbonus darf man keine weiteren Einkünfte beziehen. Zusätzlich muss im Anschluss die Erwerbstätigkeit wieder bei der bzw. dem selben Arbeitgeber:in fortgesetzt werden.

Der Antrag auf den Familienzeitbonus muss bis spätestens 121 Tage ab Geburt des Kindes beim zuständigen Krankenversicherungsträger gestellt werden.

Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag

Höhe der Familienbeihilfe

Alter des Kindes	Betrag pro Monat
Ab der Geburt	€ 138,40
Kind ab 3 Jahren	€ 148,00
Kind ab 10 Jahren	€ 171,80
Kind ab 19 Jahren	€ 200,40

Der monatliche Gesamtbetrag erhöht sich durch die Geschwisterstaffel für jedes Kind, wenn sie

- für 2 Kinder gewährt wird, um € 8,60 für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt € 17,20.
- für 3 Kinder gewährt wird, um € 21,10 für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt € 63,30.
- für 4 Kinder gewährt wird, um € 32,10 für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt € 128,40.
- für 5 Kinder gewährt wird, um € 38,90 für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt € 194,50.
- für 6 Kinder gewährt wird, um € 43,40 für jedes Kind. Der Zusatzbetrag beträgt dann insgesamt € 260,40.
- für 7 oder mehr Kinder gewährt wird, um € 63,10 für jedes Kind.

Für jedes erheblich behinderte Kind erhöht sich die Familienbeihilfe monatlich um € 189,20. Gemeinsam

mit der Familienbeihilfe wird für jedes Kind ein Kinderabsetzbetrag in Höhe von € 70,90 ausbezahlt.

Grundsätzlich hat die Mutter Anspruch auf Familienbeihilfe, sie kann aber zugunsten des Vaters verzichten. Diesen Verzicht kann die Mutter jederzeit widerrufen. Volljährige Kinder können die direkte Auszahlung der Familienbeihilfe und des Kinderabsetzbetrages auf ihr Konto beim Finanzamt beantragen. Dafür ist jedoch die Zustimmung der Eltern, die dies auf dem Antragsformular bestätigen müssen, notwendig.

Eltern-Kind-Pass

Der Bezug von Kinderbetreuungsgeld in voller Höhe ist daran gebunden, dass Sie sämtliche im Eltern-Kind-Pass vorgesehenen Untersuchungen zeitgerecht durchführen lassen und die Formblätter aus dem Eltern-Kind-Pass als Nachweis vor dem Ende des vorgesehenen Zeitpunktes (am besten eingeschrieben) an den zuständigen Krankenversicherungsträger schicken. Ansonsten droht die Reduzierung des Kinderbetreuungsgeldes um € 1.300,- für jeden Elternteil.

Weitere Infos zu Themen wie „Gleichbehandlung in der Arbeitswelt“ und „Baby-Package“ finden Sie in den Rechtsinfos der ÖGB-Frauen. Anfordern unter frauen@oegb.at oder downloaden unter www.oegb.at/frauen.

Arbeitslosengeld

Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ist, dass man

- der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht, d. h. arbeitslos, arbeitswillig und arbeitsfähig ist,
- die Anwartschaft erfüllt.

Die **Anwartschaft** auf Arbeitslosengeld ist grundsätzlich dann erfüllt, wenn innerhalb der letzten 24 Monate (Rahmenfrist) vor der Geltendmachung des Anspruchs insgesamt zumindest 52 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen.

Bei Personen, die den Anspruch auf Arbeitslosengeld vor dem 25. Lebensjahr geltend machen, genügt bereits das Vorliegen von 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten zwölf Monate (Rahmenfrist). Wenn sie jedoch bereits einmal Arbeitslosengeld oder Karenzgeld bezogen haben, sind 28 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der zwölfmonatigen Rahmenfrist erforderlich.

Die angeführten Rahmenfristen von 24 bzw. zwölf Monaten können bei Vorliegen bestimmter im Gesetz angeführter Tatbestände verlängert werden (Rahmenfristerstreckung).

Als arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung gilt im Allgemeinen jede Beschäftigung als

Dienstnehmer:in und als freie bzw. freier Dienstnehmer:in. Nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind jedoch geringfügig Beschäftigte.

Erfolgt die Lösung des Dienstverhältnisses freiwillig und können keine berücksichtigungswürdigen Gründe geltend gemacht werden, so besteht für die ersten vier Wochen eine Wartezeit, d. h. das Arbeitslosengeld gebührt erst ab dem 29. Tag der Arbeitslosigkeit.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ist persönlich beim zuständigen Arbeitsmarktservice (AMS) geltend zu machen. Dies sollte möglichst noch am ersten Tag der Arbeitslosigkeit geschehen, da Arbeitslosengeld nie rückwirkend gewährt wird. Es kann natürlich auch schon während der Kündigungsfrist Kontakt mit dem AMS aufgenommen werden.

Die **Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs** hängt von der Dauer der vorangehenden Beschäftigungszeiten bzw. vom Alter der oder des Arbeitslosen ab. Die Mindestdauer beträgt 20 Wochen. 30 Wochen gebühren, wenn innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Geltendmachung des Anspruchs insgesamt 156 Wochen (drei Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen. 39 Wochen gebühren, wenn bei Geltendmachung das 40. Lebensjahr bereits vollendet wurde und in den letzten zehn Jahren vor der Geltendmachung mindestens 312 Wochen (sechs Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen. 52 Wochen gebühren, wenn bei Geltend-

machung des Anspruchs das 50. Lebensjahr überschritten ist und in den letzten 15 Jahren vor der Geltendmachung mindestens 468 Wochen (neun Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen, und schließlich besteht ein Anspruch auf 78 Wochen Bezugsdauer für Personen, die an einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme der gesetzlichen Pensionsversicherung teilnehmen.

Für die Beurteilung der Bezugsdauer werden auch jene Zeiten herangezogen, die bereits anlässlich eines früheren Arbeitslosengeldbezuges berücksichtigt wurden.

Die **Höhe des Arbeitslosengeldes** richtet sich nach dem Einkommen des letzten bzw. vorletzten Kalenderjahres. Das heißt, bei Eintritt der Arbeitslosigkeit im ersten Kalenderhalbjahr (1.1. bis 30.6.) ist das vorletzte Kalenderjahr maßgeblich, bei Eintritt der Arbeitslosigkeit im zweiten Kalenderhalbjahr (1.7. bis 31.12.) das letzte Kalenderjahr.

Beispiel: Jemand wird am 1.4.2025 arbeitslos – Basis für das Arbeitslosengeld ist das durchschnittliche Einkommen aus dem Jahr 2023.

Für die Berechnung des durchschnittlichen Einkommens werden nur die Beschäftigungszeiten herangezogen. Zeiten, in denen man wegen Erkrankung oder Arbeitslosigkeit nicht das volle oder kein Entgelt be-

zogen hat, werden ausgeklammert. Dies gilt auch bei Bezug einer Lehrlingsentschädigung, wenn es für die Arbeitslose bzw. den Arbeitslosen günstiger ist, ebenso für Zeiträume eines Kinderbetreuungsgeld- oder Kombilohnbezuges sowie im Falle einer Sterbegleitung.

Das Arbeitslosengeld wird aufgrund eines „Nettoersatzratensystems“ ermittelt und weist einen Grundbetrag von 55 Prozent des Nettoverdienstes auf.

Der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes wird durch einen Ergänzungsbetrag auf den Ausgleichszulagenrichtsatz (für 2025: € 1.273,99 monatlich) aufgestockt, wenn die Obergrenzen (für Arbeitslose mit Familienzuschlag 80 Prozent des früheren Nettoverdienstes; ohne Familienzuschlag 60 Prozent) über diesem Richtsatz liegen. Liegen diese Grenzen unter dem Richtsatz, bilden diese die Obergrenze.

Das höchstmögliche Arbeitslosengeld (ohne Zuschläge) beträgt für 2025:

pro Kalendertag	€ 75,40
im Monat (31 Tage)	€ 2.337,40

Hat eine Arbeitslose oder ein Arbeitsloser das 45. Lebensjahr vollendet, so ist ein für den Anspruch auf Arbeitslosengeld herangezogenes Entgelt auch bei weiteren Ansprüchen auf Arbeitslosengeld so lange heranzuziehen, bis sich ein höheres maßgebliches Entgelt ergibt (Bemessungsgrundlagenschutz).

Notstandshilfe

Wenn Sie Arbeitslosengeld bezogen haben, die mögliche Bezugsdauer aber schon ausgeschöpft ist, können Sie die sogenannte „Notstandshilfe“ beantragen.

Sie bekommen diese Leistung aber nur, wenn eine Notlage vorliegt. Die Notstandshilfe erhalten Sie zeitlich unbegrenzt, sie wird jedoch jeweils für längstens 52 Wochen bewilligt. Danach müssen Sie einen neuen Antrag stellen.

Bei der Prüfung, ob eine Notlage vorliegt, wird ein sonst vorhandenes eigenes Einkommen berücksichtigt. Das Einkommen der Eltern, Kinder oder sonstiger Verwandter ist nicht von Bedeutung, auch nicht bei einem gemeinsamen Haushalt.

Achtung!

Das Einkommen einer Ehe- oder Lebenspartnerin bzw. eines Ehe- oder Lebenspartners wird nicht angerechnet!

Höhe der Notstandshilfe

- Wenn kein Einkommen angerechnet wird, beträgt die Notstandshilfe 95 % des Grundbetrags des Arbeitslosengeldes und 95 % des Ergänzungsbetrags, wenn der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz des ASVG liegt.
- Die Notstandshilfe beträgt 92% des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes, wenn der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes über dem Ausgleichszulagenrichtsatz liegt.

- › Zusätzlich gibt es für bestimmte Personen **Familienzuschläge**, etwa für Kinder, für die Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

Deckelung der Notstandshilfe

Nach sechsmonatiger Bezugsdauer wird, entsprechend der Dauer des zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes, eine Obergrenze bei der Höhe der Notstandshilfe eingezogen. Das ist die sogenannte „Deckelung“.

- › Wenn Sie zuvor **20 Wochen Arbeitslosengeld** bezogen haben, wird die Notstandshilfe mit der Ausgleichszulage gedeckelt (= 42,47 Euro/Tag, Stand 2025).
- › Wenn Sie zuvor **30 Wochen Arbeitslosengeld** bezogen haben, wird die Notstandshilfe mit dem Existenzminimum gedeckelt (= 49,53 Euro/Tag, Stand 2025).
- › Wenn Sie aufgrund Ihres Alters bereits **39 bzw. 52 Wochen Arbeitslosengeld** bekommen haben, wird die Notstandshilfe nicht gedeckelt.

Die Notstandshilfe wird immer für zwölf Monate zuerkannt. Sie darf erst dann gedeckelt werden, wenn sie tatsächlich sechs Monate lang bezogen wurde. Eine Unterbrechung nach vier Monaten durch ein zweimonatiges Dienstverhältnis darf zu keinem Verlust von den restlichen zwei Monaten „voller“ Notstandshilfe führen! Für Personen ab dem 45. Lebensjahr können bei der Deckelung günstigere Regelungen gelten.

Dazuverdienen zur Notstandshilfe

Wenn Sie zur Notstandshilfe dazuverdienen wollen, gelten grundsätzlich dieselben Bestimmungen wie

beim Zuverdienst zum Arbeitslosengeld. Ein Zuverdienst ist bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze (2025: € 551,10 brutto/Monat) möglich. Bei der Notstandshilfe wird allerdings auch jedes sonstige Einkommen angerechnet. Zum Beispiel Einkommen aus Vermietung und Verpachtung oder eine Witwen- bzw. Witwerpension.

Pensionsvorschuss

Beziehen Sie Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe und stellen während dieses Leistungsbezuges einen Antrag auf eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension oder auch Alterspension, müssen Sie das Arbeitsmarktservice von dieser Antragstellung informieren und es wird unter bestimmten Voraussetzungen in der Folge die Leistung auf Pensionsvorschuss umgestellt werden.

Grundsätzlich müssen Sie einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Übergangsgeld haben. Weiters müssen Sie – abgesehen von der Arbeitswilligkeit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbereitschaft – die sonstigen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Leistung erfüllen und es muss mit der Zuerkennung der Pension gerechnet werden können.

Achtung!

Mit der Zuerkennung der Pension kann allerdings nur gerechnet werden, wenn einerseits die Wartezeit erfüllt ist und im Falle der Beantragung einer Invaliditäts-

oder Erwerbsunfähigkeitspension überdies ein Gutachten zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit im Wege der Pensionsversicherungsanstalt erstellt wurde und aufgrund dieses Gutachtens anzunehmen ist, dass Arbeitsfähigkeit nicht vorliegt!

Achtung!

Bei Beantragung einer Alterspension gebührt ein Pensionsvorschuss nur dann, wenn eine Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers vorliegt, dass voraussichtlich eine Leistungspflicht dem Grunde nach binnen zwei Monaten nach dem Stichtag für die Pension nicht festgestellt werden kann. Der Pensionsvorschuss wird Ihnen solange gezahlt, solange Sie die zuvor bezogene Leistung (Arbeitslosengeld/Notstandshilfe) beziehen hätten können und das Pensionsverfahren dauert. Der Pensionsvorschuss wird grundsätzlich in der Höhe des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe gewährt. Liegt eine Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers vor, dass die voraussichtliche Pensionshöhe geringer sein wird, wird der Pensionsvorschuss mit dieser Höhe begrenzt.

Tipp:

Für den Bezug des Pensionsvorschusses muss Ihr Dienstverhältnis nicht beendet sein. In diesem Fall reicht es aus, dass Sie keinen Entgeltanspruch mehr haben und auch das Krankengeld bereits ausgeschöpft ist. In diesem Fall ist bis zum Vorliegen des Gutachtens davon auszugehen, dass Arbeitsfähigkeit nicht vorliegt und ein Pensionsvorschuss kann gewährt werden.

Tipp:

Man kann nach Erhalt eines ablehnenden Bescheides der Pensionsversicherung und bei aufrechtem Dienstverhältnis Sonderkrankengeld beantragen.

Voraussetzung dafür ist, dass der Krankengeldanspruch erschöpft ist (ausgesteuert) und kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr besteht und gegen den ablehnenden Pensionsbescheid eine Klage erhoben wurde.

Das Sonderkrankengeld endet mit dem Abschluss des Pensionsverfahrens (Gerichtsverfahren) bzw. mit dem Ende des Krankenstandes.

Das Sonderkrankengeld gebührt in der Höhe des zuletzt bezogenen Krankengeldes und muss bei der zuständigen Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) beantragt werden.

Familienzuschlag

Zu den Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung gebührt für Kinder, Enkel, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie Ehegattin bzw. Ehegatte (Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährte, eingetragene Partner:innen) pro Person ein Familienzuschlag von € 0,97 täglich, wenn die oder der Arbeitslose zum Unterhalt dieser Personen wesentlich beiträgt und für diese ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

Für die Ehegattin bzw. den Ehegatten (Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten, eingetragene Part-

ner:innen) gebührt nur dann ein Familienzuschlag, wenn diese bzw. dieser kein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (2025: € 551,10 monatlich) erzielt, die oder der Arbeitslose wesentlich zu ihrem oder seinem Unterhalt beiträgt und zusätzlich für mindestens eine bzw. einen minderjährige:n Angehörige:n ein Familienzuschlag oder für eine oder einen behinderte:n Angehörige:n eine Familienbeihilfe gewährt wird.

Altersteilzeit

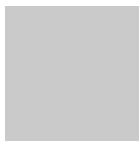
Die geförderte Altersteilzeit gibt älteren Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Mit Zustimmung der Arbeitgeber:innen wird so ein gleitender Übergang in die Pension geschaffen. Die Arbeitnehmer:innen verlieren dabei weder Pensionsbezüge noch Ansprüche auf Krankengeld, Abfertigung oder Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung.

- Die Arbeitnehmer:innen können ihre **Arbeitszeit um 40 bis 60% verringern**.
- Sie erhalten neben dem Arbeitsentgelt für ihre verringerte Arbeitszeit zusätzlich einen Lohnausgleich in der Höhe von 50% der Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt (Zwölfmonatsschnitt) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
- Die Arbeitgeber:innen zahlen die **Sozialversicherungsbeiträge** weiter wie bisher, d.h. die Beitrags-

grundlage vor Herabsetzung der Arbeitszeit bleibt erhalten. Auch der Abfertigungsanspruch bleibt auf Basis der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Arbeitszeit gewahrt.

- Die Laufzeit der Altersteilzeit ist grundsätzlich **auf fünf Jahre beschränkt**.
- Die Arbeitszeit kann entweder **kontinuierlich** oder in Form eines **Blockzeitmodells** reduziert werden, wobei die geblockte Altersteilzeit aufgrund einer Gesetzesänderung im Jahr 2024 de facto schrittweise abgeschafft wurde, weil das AMS den Zuschuss für Arbeitgeber:innen bis 2029 auf null senken wird.



Vollversicherung

ist die Pflichtversicherung in der

- › Unfallversicherung,
- › Krankenversicherung,
- › Pensionsversicherung,
- › Arbeitslosenversicherung.

Die Vollversicherungspflicht ist von der Zahl der Arbeitsstunden unabhängig. Maßgebend ist die Höhe des Verdienstes. Nur eine Beschäftigung gegen ein Entgelt, welches die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, unterliegt auch der Pflichtversicherung in allen Versicherungszweigen.

Geringfügige Beschäftigung

Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt 2025

monatlich	€ 551,10
-----------	----------

Personen, deren Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (geringfügig Beschäftigte), sind nur unfallversichert. Sie sind aber bei der ÖGK anzumelden.

Optionsmöglichkeit für geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte sind weder kranken- noch pensionsversichert. Es gibt die Möglichkeit, in die Kranken- und Pensionsversicherung zu optieren,

dies erfordert eine Antragstellung bei der ÖGK. Der Antrag kann nur für beide Versicherungen gemeinsam gestellt werden.

Geringfügig Beschäftigte müssen den Kranken- und Pensionsversicherungsbeitrag selbst einzahlen. Sie sind dann in der Krankenversicherung pflichtversichert und erwerben in der Pensionsversicherung Zeiten der freiwilligen Weiterversicherung. Der Beitrag pro Monat beträgt € 77,81. Haben sich geringfügig Beschäftigte in die Kranken- und Pensionsversicherung hineinoptiert, beträgt im Falle der Krankheit das Krankengeld von der ÖGK € 197,93 monatlich.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen oder solche neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung

Übt eine oder ein Dienstnehmer:in neben einer der Vollversicherungspflicht unterliegenden Beschäftigung auch eine geringfügige Beschäftigung aus oder geht sie bzw. er mehreren geringfügigen Beschäftigungen nach, muss sie bzw. er am Jahresende den Dienstnehmer:innenbeitrag zur Kranken- und zur Pensionsversicherung, der von der ÖGK vorgeschrieben wird, nachzahlen.

Die Höchstbeitragsgrundlage beträgt 2025

monatlich	€ 6.450,–
für Sonderzahlungen	€ 12.900,–

Ausgleichszulage

In Österreich gibt es keine Mindestpension. Liegt allerdings das Gesamteinkommen der Pensionistin bzw. des Pensionisten unter der Ausgleichszulage, gebührt die Differenz. Ist jemand verheiratet, wird das Nettoeinkommen der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners auch zum Gesamteinkommen gerechnet.

Ausgleichszulagenrichtsätze 2025

für Alleinstehende	€ 1.273,99
für Ehepaare bzw. eingetragene Partner:innen	€ 2.009,85
Diese Richtsätze – außer bei Bezieher:innen einer Wit- wen- bzw. Witwerpension – erhöhen sich für jedes Kind, dessen Nettoeinkommen € 468,58 nicht erreicht, um	€ 196,57

für Waisenpensionen, jeweils bis zur Vollendung des Lebensjahres:

Halbwaisen bis zum 24. Lj.	€ 468,58
Vollwaisen bis zum 24. Lj.	€ 703,58
Halbwaisen über dem 24. Lj.	€ 832,68
Vollwaisen über dem 24. Lj.	€ 1.273,99

Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus

Seit 2020 gibt es den Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus. Dies bedeutet, dass Pensionistinnen und Pensionisten, die 30 oder 40 Jahre gearbeitet haben, aber trotzdem nur ein niedriges monatliches Gesamteinkommen beziehen, die Ausgleichszulage bzw. die Pension auf die unten angeführten Beträge aufgestockt wird. Für die erforderlichen 30 bzw. 40 Arbeitsjahre können maximal fünf Jahre durch Kindererziehungszeiten und ein Jahr durch Präsenz- und Zivildienst ersetzt werden.

Zum Gesamteinkommen zählen beispielsweise die Ausgleichszulage, die Pension und Unterhaltsansprüche gegenüber der oder dem geschiedenen Ehepartner:in. Ist jemand verheiratet, wird zum Gesamteinkommen – wie auch bei der Ausgleichszulage – das Nettoeinkommen der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners dazugezählt.

Ausgleichszulagen bzw. Pensionsbonusrichtsätze 2025

Für Alleinstehende, die eine Eigenpension beziehen und mindestens 360 Beitragsmonate der Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben haben.

€ 1.386,20

Für Alleinstehende, die eine Eigenpension beziehen und mindestens 480 Beitragsmonate der Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben haben.	€ 1.656,05
Für Verheiratete bzw. in einer eingetragenen Partnerschaft Lebenden, die eine Eigenpension beziehen und mindestens 480 Beitragsmonate der Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben haben.	€ 2.235,34

Freiwillige Weiterversicherung

Pensionsversicherung

Der monatliche Beitrag (22,8 Prozent) ist abhängig vom vorherigen Erwerbseinkommen. Er beträgt

höchstens	€ 1.715,70
mindestens	€ 230,37

Personen, die eine oder einen nahe:n Angehörige:n ab der Pflegestufe 3 pflegen, können sich in der Pensionsversicherung versichern. Der versicherten Person erwachsen dadurch keine Kosten. Die Beiträge werden zur Gänze aus Mitteln des Bundes getragen.

Personen, die wegen der Pflege eines behinderten Kindes nicht berufstätig sind, können sich in der

Pensionsversicherung ebenfalls kostenlos selbst versichern.

Krankenversicherung

- › Sie beträgt grundsätzlich pro Monat € 526,79.
- › Unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse ist eine Herabsetzung bis zu € 73,48 möglich.
- › Sofern nicht beitragsfrei eine Mitversicherung bei Angehörigen besteht, kostet die Krankenversicherung für Studierende € 73,48.

Zusatzbeitrag für die Mitversicherung in der Krankenversicherung

Für in der Krankenversicherung mitversicherte Ehepartner:innen, Lebensgefährtinnen bzw. Lebensgefährten und eingetragene Partner:innen ist grundsätzlich ein Zusatzbeitrag zu entrichten.

In folgenden Fällen sind Personen von der Beitragspflicht ausgenommen:

- › wenn Kinder im Haushalt erzogen werden oder mindestens vier Jahre betreut wurden (hierfür ist die Hausgemeinschaft mit dem Kind ausreichend),
- › wenn die bzw. der Ehepartner:in bzw. Lebensgefährtin oder Lebensgefährte bzw. eingetragene Partner:in der oder des Versicherten mindestens Pflegegeld der Stufe 3 erhält,

- wenn die oder der Ehepartner:in bzw. Lebensgefährtin oder Lebensgefährte bzw. eingetragene Partner:in die oder den Versicherte:n mit Anspruch auf Pflegegeld der Stufe 3 pflegt.
- Wenn das Haushaltseinkommen in der Partnerschaft den Betrag von € 2.009,85 nicht übersteigt.

Wenn kein Ausnahmetatbestand von der Beitragspflicht besteht, ist für die Mitversicherung von Ehepartner:innen, Lebensgefährtinnen bzw. Lebensgefährten und eingetragenen Partner:innen ein Zusatzbeitrag von 3,4 Prozent des Bruttoeinkommens des Versicherten an die Krankenkasse zu zahlen.

Pflegegeld

Pflegegeld gebührt bei Zutreffen des im Bundespflegegesetz festgesetzten Pflegebedarfs auf Antrag.

Es gibt nach Umfang des Pflegebedarfs sieben Stufen:

Stufe 1	€ 200,80
Stufe 2	€ 370,30
Stufe 3	€ 577,00
Stufe 4	€ 865,10
Stufe 5	€ 1.175,20
Stufe 6	€ 1.641,10
Stufe 7	€ 2.156,60

Gebühren

- › Die Rezeptgebühr beträgt € 7,55 je Medikament,
- › der Kostenanteil der bzw. des Versicherten für Heilbehelfe mindestens € 43,00
- › der Kostenanteil der bzw. des Versicherten bei Sehbehelfen mindestens € 129,00 (für Kinder, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, kein Kostenanteil bei Sehbehelfen),
- › das Serviceentgelt für die e-card € 14,65 pro Jahr.

Gebührenbefreiungen

Befreiung von der Rezeptgebühr, vom Serviceentgelt für die e-card und dem Kostenanteil für Heilbehelfe:

Ohne Antrag:

- › Bezieher:innen der Ausgleichszulage, des Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus;
- › bei anzeigepflichtigen übertragbaren Krankheiten;
- › sobald Versicherte durch die Zahlungen von Rezeptgebühr einen Betrag von zwei Prozent ihres Jahresnettoeinkommens erreichen, sind sie für den Rest des Jahres von der Rezeptgebühr befreit.

Auf Antrag:

- › wenn die monatlichen Nettoeinkünfte

für Alleinstehende	€ 1.273,99
für Ehepaare bzw. Lebensgefährtinnen oder Lebensgefährten	€ 2.009,85

nicht übersteigen;

- › wenn infolge von Leiden und Gebrechen überdurchschnittliche Ausgaben nachgewiesen werden und die monatlichen Nettoeinkünfte folgende Beträge nicht erreichen:

für Alleinstehende	€ 1.465,09
für Ehepaare bzw. Lebensgefährtinnen oder Lebensgefährten	€ 2.311,33

Die angeführten Grenzbeträge erhöhen sich für jedes Kind um € 196,57.

Steuerrecht für Arbeitnehmer:innen

Arbeitnehmer:innenveranlagung

Die Arbeitnehmer:innenveranlagung ist mit dem Formular L1 beim Wohnsitzfinanzamt zu beantragen. Dieses Formular erhalten Sie bei jedem Finanzamt. Sie können die Arbeitnehmer:innenveranlagung auch online machen (<https://finanzonline.bmf.gv.at>). Zusätzlich zum Formular L1 ist für außergewöhnliche Belastungen (z. B. Krankheitskosten und bei Behinderung) das Formular L1ab vorgesehen sowie für Eltern das Formular L1k und in besonderen Fällen das L1k-bF.

Pflichtveranlagung

Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen sind Arbeitnehmer:innen verpflichtet, einen Antrag auf Arbeitnehmer:innenveranlagung beim Finanzamt abzugeben bzw. werden sie vom Finanzamt dazu aufgefordert.

Arbeitnehmer:innen sind insbesondere zu veranlagern, wenn

- sie im Kalenderjahr zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte hatten;
- der Alleinverdiener:innen- oder Alleinerzieher:innenabsetzbetrag während des Jahres berücksichtigt wurde, dieser aber tatsächlich nicht zustand;
- der Familienbonus Plus von der bzw. dem Arbeitgeber:in berücksichtigt wurde, aber nicht in dieser Höhe zustand;
- sie Bezüge aus der gesetzlichen Krankenversicherung, Bezüge im Sinne des Dienstleistungsscheck-

gesetzes, Urlaubsentgelt von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, Insolvenzentgelt vom Insolvenzentgeltfonds oder bestimmte Bezüge für Truppenübungen erhalten haben;

- für das Kalenderjahr ein Freibetragsbescheid bei der Lohnverrechnung berücksichtigt wurde;
- ein insgesamt zu hohes steuerfreies Homeoffice-Pauschale bezogen wurde;
- ein zu hohes Pendlerpauschale berücksichtigt wurde;
- sie andere, nicht dem Lohnsteuerabzug unterliegende Einkünfte bezogen haben, deren Gesamtbetrag € 730,– übersteigt (z. B. selbständige Einkünfte; dann ist eine Einkommensteuererklärung bis 30. April des Folgejahres beim Finanzamt abzugeben. Wenn sie die Erklärung online machen, verlängert sich diese Frist bis 30. Juni);
- sie Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit von über € 730,– hatten, aber kein Lohnsteuerabzug vorgenommen wurde (z. B. Dienstverhältnis im Ausland, Grenzgänger);
- sie den Klimabonus erhalten haben und ihr Einkommen 2024 mehr als € 66.612,– betrug.

Antragsveranlagung

In allen Fällen, bei denen keine Pflichtveranlagung vorliegt, handelt es sich um eine Antragsveranlagung. Die Frist für die Antragsveranlagung beträgt fünf Jahre.

Wichtig: Der Antrag auf Arbeitnehmer:innenveranlagung kann bei einer Antragsveranlagung innerhalb eines Monats ab Zustellung des Bescheides mittels Beschwerde zurückgezogen werden, auch wenn eine Nachzahlung vom Finanzamt vorgeschrieben wird (bei einer Pflichtveranlagung ist dies nicht möglich)!

Automatische Arbeitnehmer:innenveranlagung

Wenn die oder der Arbeitnehmer:in bis zum 30. Juni keine Arbeitnehmer:innenveranlagung für das Vorjahr durchgeführt hat, führt das Finanzamt bei Vorliegen folgender Voraussetzungen eine automatische Arbeitnehmer:innenveranlagung durch:

- Es bestehen ausschließlich lohnsteuerpflichtige Einkünfte und
- die Veranlagung ergibt eine Gutschrift von mindestens € 5 und
- aufgrund der bisherigen Veranlagung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers besteht die Vermutung, dass keine Werbungskosten, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen, Frei- oder Absetzbeträge geltend gemacht werden.

Besteht diese Vermutung nicht, dann wird die automatische Arbeitnehmer:innenveranlagung erst durchgeführt, wenn die oder der Arbeitnehmer:in bis zum Ende des übernächsten Kalenderjahres keine Arbeitnehmer:innenveranlagung durchgeführt hat.

Wichtig: Ausgaben, die bei der automatischen Arbeitnehmer:innenveranlagung nicht berücksichtigt werden, können fünf Jahre lang nachträglich eingereicht werden.

Rechtsmittel

Beschwerde

Die Beschwerdefrist beträgt einen Monat ab Zustellung des Bescheides. Die Beschwerde ist schriftlich beim Finanzamt oder über Finanz-Online einzubringen.

Vorlageantrag

Wird vom Finanzamt eine Beschwerde vorentscheidung erlassen, so besteht die Möglichkeit, dagegen eine Vorlage der Beschwerde an die Abgabenbehörde II. Instanz zu beantragen.

Bescheidaufhebung

Ein Antrag auf Bescheidaufhebung kann innerhalb eines Jahres gestellt werden, wenn der Spruch des Bescheides nicht richtig ist, also inhaltlich falsch ist.

Was können Arbeitnehmer:innen beim Finanzamt geltend machen?

- a) Alleinverdiener:innenabsetzbetrag
- b) Alleinerzieher:innenabsetzbetrag
- c) Mehrkindzuschlag
- d) Familienbonus Plus bzw. Kindermehrbetrag bei geringem Einkommen
- e) Unterhaltsabsetzbetrag
- f) Sonderausgaben
- g) Werbungskosten
- h) Außergewöhnliche Belastungen

Alleinverdiener:innenabsetzbetrag

Alleinverdiener:in ist, wer

- mehr als sechs Monate im Kalenderjahr mit einer bzw. einem Ehepartner:in, eingetragenen Partner:in oder Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten zusammenlebt und
- in diesem Zeitraum für zumindest ein Kind sieben Monate lang Familienbeihilfe bezogen hat.

- › Die Einkünfte der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten (mit mindestens einem Kind) dürfen € 6.937,– pro Kalenderjahr (2024) nicht übersteigen. Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld und Notstandshilfe zählen nicht zu den Einkünften, das Wochengeld wird hingegen berücksichtigt.

Alleinerzieher:innenabsetzbetrag

Alleinerzieher:in ist, wer

- › für mindestens ein Kind sieben Monate lang Familienbeihilfe bezogen hat und
- › in diesem Zeitraum mehr als sechs Monate im Kalenderjahr nicht in einer Gemeinschaft mit einer oder einem (Ehe-)Partner:in lebt.

Der Alleinverdiener:innen-/Alleinerzieher:innenabsetzbetrag beträgt:

bei einem Kind	€ 572,– jährlich
bei zwei Kindern	€ 774,– jährlich

Für jedes weitere Kind erhöht er sich um € 255,– pro Kalenderjahr.

Negativsteuer (Steuergutschrift)

für Alleinverdiener:innen/Alleinerzieher:innen

Der Alleinverdiener:innen-/Alleinerzieher:innenabsetzbetrag ist von der Einkommenshöhe unabhängig. Er steht selbst dann zu, wenn überhaupt keine steuerpflichtigen Einkünfte vorliegen.

Mehrkindzuschlag

Für das dritte und jedes weitere Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird, besteht ein Anspruch auf Mehrkindzuschlag von € 23,30 pro Monat. Dieser Zuschlag ist abhängig vom Familieneinkommen des Kalenderjahres, welches vor dem Kalenderjahr, für das der Antrag gestellt wird, liegt.

Das Familieneinkommen darf € 55.000,– nicht übersteigen. Der Mehrkindzuschlag wird im Rahmen der Arbeitnehmer:innenveranlagung beantragt.

Unterhaltsabsetzbetrag

Wer für ein nicht dem Haushalt zugehöriges Kind nachweislich den gesetzlichen bzw. schriftlich festgelegten Unterhalt leistet, hat Anspruch auf den Unterhaltsabsetzbetrag. Der Unterhaltsabsetzbetrag ist auch bei Leistung des Naturalunterhaltes zu gewähren. Dieser ist gestaffelt nach Anzahl der Kinder, und zwar für das:

1. Kind	€ 35,– monatlich	€ 420,– jährlich
2. Kind	€ 52,– monatlich	€ 624,– jährlich
3. Kind	€ 69,– monatlich	€ 828,– jährlich

Für jedes weitere Kind steht dann ein Absetzbetrag in Höhe von € 69,– monatlich zu.

Familienbonus Plus:

Beim Familienbonus Plus handelt es sich um eine Steuergutschrift.

Für Kinder bis zum vollendeten 18. Lebensjahr besteht ein Anspruch in Höhe von € 166,68 monatlich. Nach Vollendung des 18. Lebensjahres beträgt der Familienbonus Plus € 58,34 monatlich.

Der Familienbonus Plus kann von einem Elternteil voll geltend gemacht werden oder je zur Hälfte aufgeteilt werden, dann ist nur der halbe Familienbonus Plus zu berücksichtigen (€ 83,34 bzw. € 29,17).

Zahlen Sie für Ihr Kind Alimente, so haben Sie ebenfalls Anspruch auf den Familienbonus Plus. Diesfalls ist der halbe Familienbonus zu berücksichtigen, außer Sie vereinbaren, dass ein Elternteil den vollen Familienbonus erhält.

Der Familienbonus Plus kann bei der bzw. dem Arbeitgeber:in geltend gemacht werden (Formular E 30) – dann wird er bereits bei der laufenden Lohnverrechnung berücksichtigt – oder beim Finanzamt im Zuge der Arbeitnehmer:innenveranlagung.

Kindermehrbetrag:

Wirkt sich der Familienbonus Plus nicht aus, weil das Einkommen zu gering ist, steht unter gewissen Voraussetzungen ein Kindermehrbetrag von € 700 pro Kind zu:

- mindestens 30 Tage steuerpflichtige Einkünfte oder ganzjährig Kinderbetreuungsgeld und

- Anspruch auf den Alleinverdiener:innenabsetzbetrag oder
- Anspruch auf den Alleinerzieher:innenabsetzbetrag oder
- auch bei Partnerinnen bzw. Partnern wirkt sich der Familienbonus Plus nicht aus und beim Bezug der Familienbeihilfe.

Sonderausgaben

Sonderausgaben mit Höchstgrenze, die nur zu einem Viertel berücksichtigt werden:

(Topfsonderausgaben):

Diese Aufwendungen sind seit 2021 nicht mehr absetzbar!

Sonderausgaben ohne Höchstgrenze:

- Beiträge für eine freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung;
- Nachkauf von Schul- und Studienzeiten;
- gewisse Renten und dauernde Lasten;
- Steuerberatungskosten.

Sonderausgaben mit Höchstgrenze:

- Kirchenbeiträge bis maximal € 600,– jährlich;
- private Zuwendungen an begünstigte Spendempfinger:innen (bis zu zehn Prozent der Vorjahreseinkünfte).

Die Spenden- und Kirchenbeiträge sind von den Organisationen dem Finanzamt zu melden. Eine Eintragung in der Erklärung hat nicht mehr zu erfolgen.

Werbungskosten

Werbungskosten sind Aufwendungen oder Ausgaben zur Erwerbung, Sicherung oder Erhaltung der Einnahmen. Sie müssen beruflich veranlasst sein, also in Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehen.

Werbungskosten, die automatisch von der oder dem Arbeitgeber:in berücksichtigt werden:

- Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und das Serviceentgelt für die e-Card;
- Rückzahlung von Arbeitslohn;
- Gewerkschaftsbeitrag, wenn er bereits von der oder dem Arbeitgeber:in abgezogen wird.

Einzelzahler:innen können den Gewerkschaftsbeitrag im Wege der Arbeitnehmer:innenveranlagung geltend machen.

Werbungskosten, die über Antrag von Arbeitnehmer:innen lohnsteuermindernd berücksichtigt werden:

Pendlerpauschale und Pendlereuro

Pendlerpauschale und Pendlereuro sind mit dem Pendlerrechner auf der Webseite des Finanzministeri-

ums (www.bmf.gv.at/pendlerrechner/) zu ermitteln. Das Ergebnis des Pendlerrechners ist grundsätzlich bindend.

➤ **Kleines Pendlerpauschale**

Anspruch auf das kleine Pendlerpauschale besteht, wenn ein Massenverkehrsmittel zwischen Wohnung und Arbeitsstätte verkehrt und die Benützung dieses Verkehrsmittels möglich und zumutbar ist.

Das kleine Pendlerpauschale beträgt:

bis	20 km	kein Anspruch
ab	20 km	€ 58,- monatlich
ab	40 km	€ 113,- monatlich
ab	60 km	€ 168,- monatlich

➤ **Großes Pendlerpauschale**

Anspruch auf das große Pendlerpauschale besteht, wenn kein Massenverkehrsmittel zwischen Wohnung und Arbeitsstätte verkehrt oder die Benützung dieses Verkehrsmittels nicht zumutbar ist.

Das große Pendlerpauschale beträgt:

ab	2 km	€ 31,- monatlich
ab	20 km	€ 123,- monatlich
ab	40 km	€ 214,- monatlich
ab	60 km	€ 306,- monatlich

› **Pendlereuro**

Ein Pendlereuro in Höhe von zwei Euro pro Kilometer der einfachen Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (jährlich) steht bei Anspruch auf das Pendlerpauschale zu.

Achtung: in den Monaten Mai 2022 bis Juni 2023 erhöht sich das Pendlerpauschale um 50%, der Pendlereuro um 300%.

Sozialversicherungsbeiträge

- › **Pflichtbeiträge aufgrund geringfügiger Beschäftigung**
- › **Pflichtbeiträge für mitversicherte Angehörige**
- › **Selbst eingezahlte SV-Beiträge**

Homeoffice-Pauschale

Die bzw. der Arbeitgeber:in muss dem Finanzamt die Anzahl der Homeoffice-Tage mit dem Jahreslohnzettel melden. Dieses wird dann automatisch berücksichtigt. Das Pauschale beträgt € 3 pro Homeoffice-Tag, maximal € 300 im Jahr.

Mit dem Homeoffice-Pauschale sind die Kosten der digitalen Arbeitsmittel (PC, Internet ...) abgegolten.

Sind die tatsächlichen Kosten höher (z. B. Anschaffung eines PC), wird der übersteigende Betrag unter Anrechnung des Werbungskostenpauschales zusätzlich berücksichtigt.

Zahlt die oder der Arbeitgeber:in ein steuerfreies Homeoffice-Pauschale aus, wird dieses ebenfalls gegenverrechnet.

Mobiliar

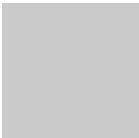
Zusätzlich zum Homeoffice-Pauschale können Ausgaben für ergonomisch geeignetes Mobiliar geltend gemacht werden (z. B. Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung).

Dieses ist mit € 300 im Jahr begrenzt; trotzdem sollten Sie den vollen Betrag eintragen, da der übersteigende Betrag automatisch ins Folgejahr übernommen wird.

Voraussetzung für die Geltendmachung des Mobiliars ist, dass Sie sich 2024 zumindest 26 Tage im Homeoffice befunden haben.

Werbungskosten, die auf das Werbungskostenpauschale angerechnet werden.

Die folgenden Werbungskosten werden nur dann wirksam, wenn sie das Werbungskostenpauschale von jährlich € 132,- übersteigen. Es gibt für gewisse Berufsgruppen ein besonderes Werbungskostenpauschale (z. B. Artistinnen und Artisten, Musiker:innen, Forstarbeiter:innen, Förster:innen, Hausbesorger:innen, Politiker:innen, Vertreter:innen, Journalistinnen und Journalisten, Heimarbeiter:innen usw.), das abhängig von der Höhe der Einkünfte ist.



Betriebsratsumlage

Berufskleidung

Es muss sich um berufstypische Arbeitskleidung handeln. Dazu gehören Portier:inuniform, Schlosser:inanzug, Maler:inanzug, Monteur:inanzug, Arbeitsmantel. Kleidung, die auch privat getragen werden kann, ist nicht absetzbar (z. B. Anzüge).

Werkzeuge und Arbeitsmittel

Diese sind absetzbar, wenn sie beruflich genutzt werden und zur Ausübung des Berufes notwendig sind.

Werkzeuge und Arbeitsmittel, die weniger als € 1.000,- kosten, werden in dem Kalenderjahr abgesetzt, in dem sie angeschafft wurden. Übersteigt deren Nutzungsdauer ein Jahr und sind die Anschaffungskosten höher als € 1.000,-, können sie nur verteilt über die gewöhnliche Nutzungsdauer abgesetzt werden (AfA). Bei Computern setzt das Finanzamt einen Privatanteil von mindestens 40 Prozent an.

Beispiel:

Kosten des Computers: € 2.000,-

Nutzungsdauer: 3 Jahre

Privatanteil (40%): € 800,-

Beruflicher Anteil (60%): € 1.200,-

Jährliche Absetzung für Abnutzung AfA daher € 400,-

Internet

Sofern eine genaue Abgrenzung gegenüber dem privaten Teil nicht möglich ist, hat eine Aufteilung in beruflich und privat veranlasste Kosten im Schätzungswege zu erfolgen. Als berufliche Kosten sind eine anteilige Provider-Gebühr sowie die anteiligen Leitungskosten (Online-Gebühren) oder die anteiligen Kosten für Pauschalabrechnungen (z. B. Paketlösung für Internetzugang, Telefongebühr usw.) abzugsfähig.

Aufwendungen für beruflich veranlasste spezielle Anwendungsbereiche (z. B. Gebühr für die Benützung eines Rechtsinformationssystems), die zusätzlich zum Internetbeitrag anfallen, sind zur Gänze abzugsfähig. Die Kosten für das Internet sind (als Jahresbetrag) als digitale Arbeitsmittel abzusetzen.

Fachliteratur, Zeitungen und Zeitschriften

Fachbücher müssen eindeutig der beruflichen Sphäre zurechenbar sein. Allgemeinbildende Werke wie Lexika oder Nachschlagewerke sind keine Fachliteratur und daher nicht absetzbar.

Aus- und Fortbildungs- sowie Umschulungskosten

Aufwendungen für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der ausgeübten oder einer damit verwandten beruflichen Tätigkeit sind als Werbungskosten absetzbar. Weiters können Umschulungskosten zur Erlernung eines (neuen) Berufes geltend gemacht werden.

Familienheimfahrten und doppelte Haushaltsführung

Bei einem Zweitwohnsitz am Beschäftigungsort aus beruflichen Gründen können die Aufwendungen für Familienheimfahrten und doppelte Haushaltsführung (Miete, Betriebskosten, Einrichtung der Wohnung am Beschäftigungsort) als Werbungskosten geltend gemacht werden. Die Kosten für Familienheimfahrten werden bei Alleinstehenden für einen Zeitraum von sechs Monaten (1 x monatlich), bei Partnerschaften für einen Zeitraum von zwei Jahren (1 x wöchentlich) anerkannt, außer die bzw. der Partner:in hat Einkünfte von mehr als € 6.937,- jährlich, oder bei Unzumutbarkeit der Übersiedlung von pflegebedürftigen Angehörigen oder wenn die Übersiedlung der gesamten Familie mit unterhaltspflichtigen Kindern aus wirtschaftlichen Gründen nicht zumutbar ist. In diesen Fällen gilt die zeitliche Begrenzung nicht.

Bei ständig wechselnden Arbeitsstellen (z. B. Bauarbeiter:innen, Leiharbeiter:innen) oder wenn die auswärtige Tätigkeit von vornherein mit maximal fünf Jahren befristet ist, wird ebenfalls ein längerer Zeitraum zugestanden.

Arbeitszimmer

Ein im Wohnungsverband gelegenes Arbeitszimmer ist nur dann absetzbar, wenn es den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet. Bei Heimarbeiterinnen bzw. Heimarbeitern und Teleworkerinnen bzw. Teleworkern wird es im Regelfall absetzbar sein.

Reisekosten

Taggelder

Dauer der Dienstreise von mehr als:

3 Stunden	€ 8,80
4 Stunden	€ 11,–
5 Stunden	€ 13,20
6 Stunden	€ 15,40
7 Stunden	€ 17,60
8 Stunden	€ 19,80
9 Stunden	€ 22,–
10 Stunden	€ 24,20
11 Stunden	€ 26,40

Taggelder sind nur absetzbar, wenn man den Nahbereich des Dienstortes (25 km) verlässt und kein neuer Dienstort begründet wird. Ein neuer Dienstort wird begründet, wenn man durchgehend länger als fünf Tage, einmal wöchentlich und mehr als fünf Tage oder wiederkehrend, aber nicht regelmäßig mehr als 15 Tage an einem Ort tätig ist. Mittelpunkt der Tätigkeit kann nicht nur ein statischer Dienstort sein, sondern auch ein Fahrzeug.

Nächtigungsgelder (Inland)

Für Nächtigungen im Inland können die tatsächlichen Kosten der Nächtigung inklusive des Frühstücks oder pauschal € 15,– geltend gemacht werden. Steht Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern für die Nächtigung eine Unterkunft zur Verfügung (z. B. Schlafkabine bei Lkw-Fahrerinnen bzw. Lkw-Fahrern), sind entweder die tatsächlichen Aufwendungen (z. B. Frühstück oder Be-

nützung eines Bades auf Autobahnstationen) oder pauschal € 4,40 pro Nächtigung im Inland und € 5,85 im Ausland absetzbar.

Taggelder Ausland

Diese können mit dem Höchstsatz der Auslandsreisesätze der Bundesbediensteten berücksichtigt werden. Die vollen Taggelder gelten jeweils für einen 24 Stundenzeitraum (z. B. 7 Uhr bis 7 Uhr). Dauert die Dienstreise länger als drei Stunden, so steht für jede Stunde ein Zwölftel der jeweiligen Auslandsreisegebühr zu.

Nächtigungsgelder (Ausland)

Für Nächtigungen im Ausland können ebenfalls die tatsächlichen Kosten der Nächtigung inklusive des Frühstücks als Werbungskosten geltend gemacht werden. Ohne belegsmäßigen Nachweis werden die pauschalen Sätze der höchsten Stufe der Auslandsreisesätze der Bundesbediensteten berücksichtigt.

Fahrtkosten

Unternehmen Arbeitnehmer:innen eine Dienstreise, so können sie die tatsächlichen Fahrtkosten bzw. wenn sie mit dem Privat-Pkw fahren das amtliche Kilometergeld geltend machen. Übersteigen die beruflichen Fahrten allerdings 30.000 km im Jahr, so wird das amtliche Kilometergeld nur für 30.000 km berücksichtigt. Es ist aber auch möglich, die tatsächlichen Kosten des Autos (Service, Benzin, Reparatur, Versicherung usw.) inklusive der Anschaffungskosten (aufgeteilt auf acht Jahre) geltend zu machen. Es ist aufzuteilen in einen beruflichen und einen privaten Anteil (genaue Fahrtenbuchführung!).

Amtliches Kilometergeld pro gefahrenem Km:

Pkw	€ 0,42
Motorfahräder und Motorräder	€ 0,24
für jede mitbeförderte Person	€ 0,05

Mit dem Kilometergeld sind alle Kosten (Anschaffungskosten, Kosten für Service, Reparaturen, Versicherungen, Vignette sowie Maut- und Parkgebühren) abgedeckt.

Mindestangaben im Fahrtenbuch

- Das benutzte Fahrzeug
- Datum der Reise
- Reisedauer mit Abfahrts- und Ankunftszeitpunkt
- Anzahl der gefahrenen Kilometer (Kilometerstand)
- Ausgangs- und Zielpunkt der Reise
- Zweck der Dienstreise
- Unterschrift

Vermögensschäden durch die Berufsausübung

Vermögensschäden, die durch die Berufsausübung entstehen, sind Werbungskosten (z. B. Verkehrsunfall bei einer Dienstreise, wenn er nicht grob fahrlässig verschuldet wurde).

Außergewöhnliche Belastungen

Außergewöhnliche Belastungen unter Berücksichtigung des Selbstbehaltes:

- Krankheitskosten,
- Kosten einer Kur,
- Spitalskosten,

- › Prothesen,
- › Seh- und Hörhilfen (z. B. Brillen, Hörapparate),
- › Betreuungskosten von Kindern (Kindergarten, Hort), bei Alleinerzieher:innen,
- › Krankheitskosten für nahe Angehörige,
- › Kosten eines Begräbnisses und eines Grabmals, wenn sie nicht durch den Nachlass gedeckt sind (maximal € 20.000,-).

Bei diesen Kosten errechnet das Finanzamt einen Selbstbehalt. Nur die Ausgaben, die über diesem Selbstbehalt liegen, werden steuerlich wirksam.

Außergewöhnliche Belastungen ohne Berücksichtigung des Selbsthalts

- › Kosten einer zwangsläufigen auswärtigen Berufsausbildung des Kindes (Pauschale € 110,- monatlich), wenn im Einzugsbereich des Wohnortes keine gleichartige Ausbildungsmöglichkeit besteht.
- › Mehraufwendungen für Kinder, für die erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird (Pauschale € 262,- monatlich). Es können auch die tatsächlichen Kosten (mittels Belegen) geltend gemacht werden. Pflegegeld kürzt allerdings das Pauschale.
- › Mehraufwendungen für Kinder (ohne erhöhte Familienbeihilfe), wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 25 Prozent vorliegt.
- › Kosten, die durch eine Krankheit verursacht werden, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 25 Prozent vorliegt (amtliche Bescheinigung erforderlich).

- › Aufwendungen zur Beseitigung von Katastrophenschäden, wenn die Schäden nicht durch eine Versicherung gedeckt sind.

Bei Erwerbsminderung gibt es pauschale Freibeträge, genauso wie bei Notwendigkeit von Diätverpflegung. Anstelle der Pauschalbeträge können auch die tatsächlichen Kosten der Behinderung geltend gemacht werden. Zusätzlich zu den oben angeführten Pauschalbeträgen sind Aufwendungen für nicht regelmäßig anfallende Hilfsmittel (z. B. Rollstuhl, Hörgerät) und Kosten der Heilbehandlung (z. B. Kosten für Ärztinnen und Ärzte, Spitalskosten, Kurkosten, Kosten für Medikamente, Fahrtkosten zur ärztlichen Behandlung, Krankentransportkosten) absetzbar.

Negativsteuer (Steuergutschrift)

Bei geringen Einkommen – von denen Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden (dies gilt auch für selbst einbezahlte Sozialversicherungsbeiträge), aber keine oder wenig Lohnsteuer – werden vom Finanzamt Beiträge rückerstattet:

für Arbeitnehmer:innen: 55% der Beiträge, maximal € 1.215,–, bei Anspruch auf Pendlerpauschale erhöht sich die Rückerstattung auf maximal € 1.331,–.

für Pensionistinnen und Pensionisten: 80% der Beiträge, maximal € 637,–.

Der Betriebsrat

- › verhandelt Betriebsvereinbarungen,
- › sorgt für die Einhaltung der Kollektivverträge und der Betriebsvereinbarungen,
- › macht Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sicherheit,
- › hat Mitspracherecht bei der Gestaltung der Arbeitsplätze,
- › hat das Recht auf Mitsprache bei Personal- und Wirtschaftsangelegenheiten,
- › hat das Recht, zu Kündigungen und Entlassungen Stellung zu nehmen und diese bei Gericht anzufechten,
- › kann Versetzungen (unter bestimmten Voraussetzungen) verhindern,
- › muss über alle die Arbeitnehmer:innen betreffenden Angelegenheiten informiert werden.

Der Betriebsrat braucht Ihre Unterstützung

Die Stärke einer effektiven Interessenvertretung liegt in den rund 1,2 Millionen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dies gilt insbesondere auch für den Betriebsrat, dessen Position durch die Anzahl der im Betrieb organisierten Mitglieder gestärkt wird.

Zur Wahl des Betriebsrates

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer:innen ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und am Tag der Wahl des Wahlvorstandes sowie am Tag der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind.

Passives Wahlrecht

Zum Betriebsrat gewählt werden können Arbeitnehmer:innen, die

- das 18. Lebensjahr vollendet haben,
- mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind (neu gegründete Betriebe und Saisonbetriebe ausgenommen).

Betriebsratsgründung

Wenn in einem Betrieb dauernd mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind, ist die gesetzliche Voraussetzung erfüllt, um einen Betriebsrat zu gründen.

Die bzw. der Betriebsinhaber:in darf die beteiligten Arbeitnehmer:innen in ihrem Handeln weder einschränken noch benachteiligen.

Es gilt ein **besonderer Kündigungsschutz** für

- Mitglieder des Wahlvorstandes,
- Kandidatinnen und Kandidaten zur Betriebsratswahl,
- gewählte Betriebsratsmitglieder.

Es bedarf nur weniger Schritte, um die Gründung eines Betriebsrats zu initiieren:

1. **Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes:** In einer Betriebsversammlung wird ein Wahlvorstand gewählt, der für die Durchführung der Wahl verantwortlich ist.
2. **Wahlkundmachung:** Die Termine und Orte der Wahl werden bekanntgegeben, um Transparenz zu gewährleisten.

3. **Geheime Wahl und Auszählung:** Die eigentliche Wahl erfolgt geheim und nach Abschluss des Wahlprozesses werden die Stimmen ausgezählt.
4. **Aufnahme der Betriebsratstätigkeit:** Nach erfolgreichem Abschluss des Wahlprozesses kann der gewählte Betriebsrat seine Arbeit aufnehmen. Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und die Gewerkschaften stehen unterstützend zur Seite. Sie informieren nicht nur über den Ablauf der Wahl, sondern bieten auch Hilfe während des Prozesses an und unterstützen den Betriebsrat in der Ausübung seiner Funktionen.

Jugendvertrauensrat

Der Jugendvertrauensrat ist eine zentrale Anlaufstelle für Lehrlinge und vermittelt zwischen den Anliegen der Lehrlinge und der Betriebsleitung. Der Jugendvertrauensrat, oft in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, trägt aktiv dazu bei, Lösungen für Entscheidungen zu finden, die die Interessen der Lehrlinge betreffen.

Wenn in einem Betrieb mindestens fünf Arbeitnehmer:innen unter 18 Jahren oder Lehrlinge unter 21 Jahren beschäftigt sind, können sie einen Jugendvertrauensrat zur Vertretung ihrer besonderen Interessen wählen. Die Tätigkeitsdauer des Jugendvertrauensrats beträgt zwei Jahre. In den Jugendvertrauensrat kann gewählt werden, wer:

- am Tag der Wahlausschreibung das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

- › am Tag der Wahl mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist.

Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer:innen des Betriebes, die:

- › am Tag der Wahlausschreibung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- › am Tag der Wahlausschreibung in einem aufrechten Lehrverhältnis stehen und das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- › am Tag der Wahlausschreibung sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.

Die **wichtigsten Aufgaben und Befugnisse** des Jugendvertrauensrates sind:

- › die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer:innen wahrzunehmen;
- › darauf zu achten, dass die Vorschriften, die für das Arbeits- bzw. Lehrverhältnis der jugendlichen Arbeitnehmer:innen gelten und eingehalten werden;
- › Maßnahmen zur Beseitigung bestehender oder zur Vermeidung eventuell künftig entstehender Mängel zu verlangen;
- › an den Sitzungen des Betriebsrates mit beratender Stimme teilzunehmen;
- › Vorschläge in Fragen der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung einzubringen.

Die **Rechte und Pflichten** der Mitglieder des Jugendvertrauensrates entsprechen wesentlich jenen der

Betriebsratsmitglieder:

- Weisungsfreiheit,
- Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot,
- Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Dem Jugendvertrauensrat steht Bildungsfreistellung, im Ausmaß von zwei Wochen pro Funktionsperiode, zu.

Falls in einem Betrieb kein Jugendvertrauensrat vorhanden ist, unterstützen und informieren die Jugendabteilungen der Gewerkschaften sowohl bei der Wahl als auch während der Tätigkeit des Jugendvertrauensrates.

Weitere Vertretungen

Zentralbetriebsrat

Ein Unternehmen kann mehrere Betriebe oder gleichgestellte Arbeitsstätten umfassen. Wenn diese eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, dann ist ein Zentralbetriebsrat zu errichten. Der Zentralbetriebsrat nimmt die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer:innen aller Betriebe oder Arbeitsstätten wahr.

Konzernbetriebsrat

Stehen rechtlich selbstständige Unternehmen unter einheitlicher wirtschaftlicher Leitung, so bilden diese einen Konzern. In einem Konzern, in dem in mehr als einem Unternehmen Betriebsräte bestehen, kann zur Vertretung der in diesem Konzern beschäftigten Arbeitnehmer:innen eine Konzernvertretung errichtet werden.

Europäischer Betriebsrat

Für Unternehmen und Konzerne, deren Standorte sich in mehreren europäischen Ländern befinden, ist ein Europäischer Betriebsrat zu errichten.

Behindertenvertrauensperson

Sind in einem Betrieb dauernd mindestens fünf begünstigte behinderte Arbeitnehmer:innen beschäftigt, so ist eine Behindertenvertrauensperson zu wählen. Diese nimmt gemeinsam mit dem Betriebsrat die speziellen Interessen und Bedürfnisse dieser Arbeitnehmer:innengruppe wahr.

Sicherheitsvertrauensperson

Ab elf Beschäftigten muss eine Sicherheitsvertrauensperson bestellt werden. Sicherheitsvertrauenspersonen zeigen im Betrieb auf, wo im Interesse der Beschäftigten mehr für Gesundheit und Arbeitnehmer:innenschutz getan werden muss.

Dabei sein macht stark

Jetzt Mitglied werden!

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist für dich da. Wir setzen uns für dich ein – für faire Arbeitsbedingungen, für gerechte Einkommen und für ein gutes Leben für alle.



**Werde jetzt Mitglied –
denn nur gemeinsam sind wir stark!**
oegb.at/mitglied-werden

OGB

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 39

ÖGB-Service: (01) 534 44 39 100

E-Mail: oegb@oegb.at

www.oegb.at

www.mitgliederservice.at

www.betriebsraete.at

GEWERKSCHAFTEN

GEWERKSCHAFT GPA

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon: 05 03 01 301

E-Mail: service@gpa.at

www.gpa.at

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Telefon: (01) 534 54

E-Mail: goed@goed.at

www.goed.at

YOUNION _ DIE DASEINSGEWERKSCHAFT

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Telefon (01) 313 16 8300

E-Mail: info@younion.at

www.younion.at

GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 59

E-Mail: service@gbh.at

www.bau-holz.at



Buch + e-book

Arbeitsrecht in Frage und Antwort

**Marion Chwojka, Thomas Kallab,
Matthias Piffel-Stammberger**

Ratgeber / 416 Seiten / 18. Auflage /
EUR 39,00 / ISBN 978-3-99046-614-8

Müssen bei einer Bewerbung alle früheren Tätigkeiten angeführt werden? Wann verjährt ein Urlaubsanspruch? Wann kann man aus sozialen Gründen eine Kündigung anfechten?

Im Berufsleben ist jeder mit solchen Fragen konfrontiert.

Der bewährte Bestseller aus dem Ratgeberprogramm des ÖGB-Verlags gibt auf alle arbeitsrechtlichen Probleme, die im Laufe eines Berufslebens auftauchen können, eine kompetente Antwort.

Die Gliederung erfolgt nach Sachgebieten, die Aufarbeitung in Form von Fragen und Antworten.

Die wesentlichen gesetzlichen Änderungen insbesondere zur Arbeitszeit und Gleichstellung Arbeiter - Angestellte sind eingearbeitet.

IM WEBSHOP DES ÖGB-VERLAGS

www.shop.oegbverlag.at/fachbuchhandlung@oegbverlag.at

DIREKT IN DER FACHBUCHHANDLUNG DES ÖGB-VERLAGS

1010 Wien, Rathausstraße 21

T +43 1 405 49 98-132 / F +43 1 405 49 98-136



**DIE VERKEHRS- UND DIENSTLEISTUNGS-
GEWERKSCHAFT VIDA**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 79

E-Mail: info@vida.at

www.vida.at

**GEWERKSCHAFT DER POST- UND
FERNMELDEBEDIENTETEN**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 49

E-Mail: gpf@gpf.at

www.gpf.at

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 69

E-Mail: mitgliederservice@proge.at

www.proge.at

LANDESORGANISATIONEN DES ÖGB

BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Telefon: (02682) 770

E-Mail: burgenland@oegb.at

www.oegb.at/burgenland

KÄRNTEN

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44

Telefon (0463) 58 70

E-Mail: kaernten@oegb.at

www.oegb.at/kaernten



Deine Rechte im Job

Was du unbedingt
wissen solltest

Informiere dich jetzt über deine Rechte,
um richtige Entscheidungen zu treffen und
dir das im Job zu holen, was dir zusteht.

arbeit-recht-einfach.at

OGB

NIEDERÖSTERREICH

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon (02742) 266 55

E-Mail: niederoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/niederoesterreich

OBERÖSTERREICH

4020 Linz, Volksgartenstraße 34

Telefon: (0732) 66 53 91

E-Mail: oberoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/oberoesterreich

SALZBURG

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Telefon: (0662) 88 16 46

E-Mail: salzburg@oegb.at

www.oegb.at/salzburg

STEIERMARK

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Telefon: (0316) 70 71

E-Mail: steiermark@oegb.at

www.oegb.at/steiermark

TIROL

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16

Telefon: (0512) 597 77

E-Mail: tirol@oegb.at

www.oegb.at/tirol

VORARLBERG

6800 Feldkirch, Widnau 2

Telefon: (05522) 35 53

E-Mail: vorarlberg@oegb.at

www.oegb.at/vorarlberg



OGB

ÖGB-SERVICE

Tel.: 01/534 44-39100

E-Mail: service@oegb.at

[illegible]

KAMMERN FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE

AK WIEN

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Telefon: (01) 501 65 0
www.wien.arbeiterkammer.at

AK BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Telefon: (02682) 740
www.bgld.arbeiterkammer.at

AK KÄRNTEN

9021 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3, Telefon: 05 04 77
www.kaernten.arbeiterkammer.at

AK NIEDERÖSTERREICH

3100 St. Pölten, AK-Platz 1, Telefon: 05 71 71
www.noee.arbeiterkammer.at

AK OBERÖSTERREICH

4020 Linz, Volksgartenstraße 40, Telefon: 05 06 906 0
www.ooe.arbeiterkammer.at

AK SALZBURG

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Telefon: (0662) 86 87
www.sbg.arbeiterkammer.at

AK STEIERMARK

8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 6–14, Telefon: 05 77 99 0
www.stmk.arbeiterkammer.at

AK TIROL

6020 Innsbruck, Maximilianstraße 7, Telefon: 0800 22 55 22
www.tirol.arbeiterkammer.at

AK VORARLBERG

6800 Feldkirch, Widnau 4, Telefon: 05 02 58
www.vbg.arbeiterkammer.at

[illegible]



STIMMEN- VERSTÄRKERIN

WER UND WAS IST DIE AK?

Die Arbeiterkammer ist so etwas wie das Sprachrohr und die Anwältin der arbeitenden Menschen. Wir kämpfen dafür, dass sie gehört, fair bezahlt und rechtlich abgesichert sind.

wien.arbeiterkammer.at/immernah



ÖSTERREICH

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Was Sie unbedingt wissen sollten

Der ÖGB informiert in dieser Broschüre über:

- › **Arbeitsrechtliche** Bestimmungen
- › **Beendigung** des **Dienstverhältnisses**
- › Bestimmungen für **Eltern und Kinder**
- › **Arbeitslosenversicherung**
- › Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
- › **Steuerrechtliche** Bestimmungen
- › **Arbeitnehmer:innenvertretung**
im Betrieb

Ein gutes Leben für alle.

oegb.at

ÖGB