



Uni Graz  
Arbeit



**pwc**

# REFERAT FÜR ARBEIT

& FIRST GENERATION  
STUDENTS

## **Liebe Studierende!**

Aller Anfang ist schwer. Mit besonderen Herausforderungen sehen sich jene konfrontiert, die in erster Generation studieren. Deshalb freuen wir uns sehr, dass wir neben arbeitsrechtlichen Fragestellungen, die in dieser Broschüre behandelt werden, nun auch für die Anliegen und Probleme von First Generation Students eintreten dürfen und für euch bei eurem Studienstart und während eures Studiums ein wichtiger Ansprechpartner sein dürfen. Wir sind für euch da, wenn ihr nicht wisst, an welche Stelle ihr euch wenden müsst, ihr euch im Dschungel der Curricula verläuft oder ihr in anderen universitären Belangen Unterstützung benötigt. Sollten Fragen offen bleiben, kontaktiert uns gerne auf Instagram (arbeitfirstgenreferat), Facebook (Referat für Arbeit und First Generation Students ÖH Uni Graz) oder sendet uns eine E-Mail an [arbeit@oehunigraz.at](mailto:arbeit@oehunigraz.at).

Wir freuen uns auf euch!

### **Impressum:**

Medieninhaberin, Herausgeberin und für den Inhalt verantwortlich:

ÖH Uni Graz, Referat für Arbeit und First Generation Students, Schubertstraße 6, 8010 Graz.

Trotz sorgfältiger Bearbeitung besitzt diese Broschüre keine Rechtsverbindlichkeit und kann

die individuelle Beratung nicht ersetzen.

Änderungen und Druckfehler vorbehalten.

## Übersicht über Anlaufstellen der Uni Graz

Geringfügige Beschäftigung

Echter Dienstvertrag

Freier Dienstvertrag

Werkvertrag

Urlaubsanspruch

Familienbeihilfe

Bildungskarenz

Bildungsteilzeit

Versicherungen

Arbeitslosengeld

Kollektivverträge

Arbeitnehmerveranlagung

Volontariat

# Anlaufstellen

Wer macht was? Insbesondere wenn man im Verwandten- und Freundeskreis keine Ansprechpartner\*innen hat, die selbst studiert haben, kann es eine große Herausforderung sein, herauszufinden, wer bei welchem Anliegen weiterhelfen kann. Die nachstehende Übersicht soll helfen, einen Überblick über die universitären Stellen zu bekommen:

ANLIEGEN

THEMA

ANSPRECH-  
PARTNER

HYPERLINK

Studienwahl  
(Zulassungs-  
voraussetzungen  
beachten)

Wenn du dir noch nicht  
sicher bist, was du  
studieren möchtest kannst  
du dich von der ÖH und  
den Studienvertretungen  
beraten lassen!

[https://www.studienplatt-  
form.at/](https://www.studienplattform.at/)

[https://studien.uni-graz.at/  
de/ordentliche-studien/  
uebersicht/](https://studien.uni-graz.at/de/ordentliche-studien/uebersicht/)



Informations-  
veranstaltungen

Schnupperuni im **August**

Tag der offenen Tür

Welcome Day im  
**September**

Frau Julia Huemer

[julia.huemer@](mailto:julia.huemer@uni-graz.at)

[uni-graz.at](mailto:julia.huemer@uni-graz.at)

[studieren.uni-graz.at/de/  
schnupperuni](https://studieren.uni-graz.at/de/schnupperuni)

[studieren.uni-graz.at/de/  
offenetuer](https://studieren.uni-graz.at/de/offenetuer)



Inskription

Bei der Online-Datenerfassung bekommst du einen Termin zur persönlichen Inskription.

Studien- und Prüfungsabteilung  
studienabteilung@unigraz.at



Studienvertretungen

Für Fragen, die direkt dein Studium betreffen.

<http://oehunigraz.at/studienvertretungen/>



Wohnungssuche

Wohnbeihilfe  
(<http://bit.ly/wobeihi>)

Seiten wie Willhaben.at und Campusboard.at können dir bei deiner Suche weiterhelfen!



Studentenheime

<https://www.studium.at/studentenheime/steiermark/graz>



Mobilität in Graz

TopTicket und ermäßigte Monatskarten

Holding Graz Linien  
Mobilitäts- und Vertriebscenter



Studienbeitrag

=

ÖH Beitrag

Grundsätzlich werden von deinem ÖH-Beitrag 70 Cent für die ÖH-Unfall- und Haftpflichtversicherung verwendet, mit der du im und rund um's Studium immer auf der sicheren Seite bist. Vom Rest gehen 13% an die Bundesvertretung und 87% an die Grazer Hochschulvertretung.

Referat für Soziales an der  
ÖH Uni Graz

Studienabteilung Uni Graz  
studienbeitrag@  
unigraz.at



UniGraz-Card

Studentenausweis  
Bibliotheksausweis  
Mensavergütungen

Studien- und  
Prüfungsabteilung  
studienabteilung@  
uni-graz.at



UniGraz  
E-Mail  
Account

Allen Studierenden wird eine kostenlose E-Mail-Adresse nach dem Schema name@edu.uni-graz.at zur Verfügung gestellt

Der Account ist mittels UGO-Link oder direkt über sbbox.edu.uni-graz.at zu erreichen.



## UniGraz Online- Account

Bei der erstmaligen Einschreibung an der Uni Graz bekommst du von der Studien und Prüfungsabteilung einen PIN-Code, den du bei der erstmaligen Anmeldung im System angeben musst. Den PIN verwendest du so: Auf der site <https://online.uni-graz.at> unter „Erstanmeldung“ auf „Geben Sie hier ihren PIN-Code ein“ klicken. PIN, Matrikelnummer und Geburtsdatum eingeben und bestätigen. Danach kannst du dein Passwort festlegen.

Website:

<https://online.uni-graz.at>  
„Erstanmeldung“



## Anmeldung zu LV's und Prüfungen

Die Anmeldung erfolgt über die Visitenkarte. Unter „Lehrveranstaltungen“ kann die gewünschte LV über die Suchfunktion gefunden werden.

UGO-Account





Studien-  
eingangs-  
und  
Orientierungs-  
phase  
(STEOP)

Orientierungslehr-  
veranstaltungen sind  
Lehrveranstaltungen zur  
Einführung in das Studium  
und Pflicht im Rahmen der  
STEOP.

Sie dienen als  
Informationsmöglich-keit  
und sollen einen Überblick  
über das Studium  
vermitteln.

je nach Studienrichtung in  
den Curricula



Finanzielle  
Unterstützung

Familienbeihilfe  
Studienbeihilfe  
Mensastempel  
AK-Beihilfe  
ÖH-Sozialtopf

Referat für Soziales an der  
ÖH Uni Graz  
soziales@  
oehunigraz.at  
[https://soziales.oehuni-  
graz.at/](https://soziales.oehuni-graz.at/)



Allgemeine  
Studien-  
beratung

Studien-  
berechtigungsprüfung,  
Studienpläne,  
Allgemeine  
Studienberatung

Referat für Bildungs-  
politik  
bipol@  
oehunigraz.at  
https://  
bipol.oehunigraz.at/



Diskriminierung

Beratung und  
Hilfestellung bei  
Diskriminierung und  
sexueller Belästigung

Referat für feministische  
Politik  
frauen@oehunigraz.at  
https://  
frauen.oehunigraz.at



Studieren als  
ausländischer  
Staats-  
angehöriger

Aufnahme-  
voraussetzungen,  
Förderungen,  
Stipendien,  
Hilfestellung für  
studierende Flüchtlinge

Referat für ausländische  
Studierende  
foreignstudents@  
oehunigraz.at  
https://foreignstudents.  
oehunigraz.at



Studium und  
Arbeit,  
Arbeitsrecht

Allgemeine Fragen zum  
Thema Arbeit, sowie  
arbeitsrechtliche  
Beratung

Referat für Arbeit und  
First Generation Students  
arbeit@oehunigraz.at  
https://arbeit.oehunigraz.at



Hilfe für alle  
First  
Generation  
Students

Spezielle Beratung für  
Studenten in erster  
Generation

Referat für Arbeit und  
FGS  
arbeit@oehunigraz.at  
<https://arbeit.oehunigraz.at>



Fragen zur  
Barrierefreiheit

Unterstützung  
Studierender mit  
Behinderung

Referat für Barrierefreiheit  
barrierefrei  
@oehunigraz.at  
[https://  
barrierefrei.oehunigraz.at](https://barrierefrei.oehunigraz.at)



Studieren als  
Senior

Unterstützung und  
Beratung von Senioren-  
studierenden

Beratung für  
Generationenfragen  
generationen@  
oehunigraz.at  
[https://generationen.  
oehunigraz.at](https://generationen.oehunigraz.at)



Diskriminierung  
aufgrund der  
sexuellen  
Orientierung

Fragen bei LGBTQ+  
Themen und Hilfestellung  
bei Diskriminierung

Queer-Referat  
queer@oehunigraz.at  
[www.queerstudent.at](http://www.queerstudent.at)



Sport auf  
der Uni

Gesundheit,  
Sportkurse und  
sportliche  
Veranstaltungen

Referat für Sport und  
Gesundheit  
sport@oehunigraz.at  
[https://  
sport.oehunigraz.at](https://sport.oehunigraz.at)



Erasmus  
und  
Austausch-  
studierende

Beratung für Erasmus-  
und Austausch-  
studierende

Referat für Internationales  
international  
[@oehunigraz.at](mailto:@oehunigraz.at)  
[https://international.  
oehunigraz.at](https://international.oehunigraz.at)  
Erasmus Graz:  
International.htu.  
[tugraz.at](https://tugraz.at)



# Geringfügige Beschäftigung

Die Geringfügigkeitsgrenze ist der Betrag, den das Entgelt (brutto) aus einer geringfügigen Beschäftigung nicht überschreiten darf. Dabei sind Sonderzahlungen (13. und 14. Monatsgehalt) nicht miteinzubeziehen.

Es ist nur die monatliche Geringfügigkeitsgrenze maßgebend. Sie gilt für echte Dienstnehmer\*innen, freie Dienstnehmer\*innen und fallweise Beschäftigte. Werden in einem Kalendermonat gleichzeitig mehrere geringfügige Beschäftigungen ausgeübt und überschreitet das Entgelt aus allen Beschäftigungsverhältnissen nach dem ASVG die Geringfügigkeitsgrenze, sind Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge auch von den geringfügigen Entgelten zu entrichten.\*

Eine Unfallversicherung besteht immer.

\*Die Nachzahlung beträgt 14,62 % der gesamten Monatsentgelte. Schuldner\*in ist der\*die Dienstnehmer\*in. Es ist zu empfehlen die Beiträge rechtzeitig zurückzulegen bzw. besteht die Möglichkeit einen Antrag auf Beitragsvorauszahlung zu stellen, wenn man die Beiträge laufend entrichten möchte.

**Definition:**

Nicht-Überschreiten des monatlichen Entgeltes (brutto) von € 475,86 (2021). Dies gilt nicht, wenn das gebührende Entgelt den Betrag nur deshalb nicht übersteigt, weil die Beschäftigung im Laufe des betreffenden Kalendermonats begonnen, oder geendet hat, oder unterbrochen wurde.

Sozialversicherung (KV, PV, AIV)            NEIN

Unfallversicherung                            JA

Betriebliche Vorsorge (BV)                JA

**Weitere Informationen:**

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/steuerundeinkommen/steuertipps/Wenigverdiener.html>

**Definition:**

Ein echter Dienstvertrag liegt vor, wenn in wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit eine Tätigkeit für eine\*n andere\*n gegen Entgelt erbracht wird. Die Dienstnehmer\*in schuldet kein abgrenzbares Werk, sondern die Zurverfügungstellung seiner\*ihrer Arbeitskraft (Dauerschuldverhältnis).

Sozialversicherung (KV, PV, AIV)	JA
Unfallversicherung	JA
Betriebliche Vorsorge (BV)	JA

**Weitere Informationen:**

<https://www.bmf.gv.at/steuern/arbeitnehmer-pensionisten/dienstvertrag-werkvertrag/unterschied-dienstvertrag-freier-dienstvertrag-werkvertrag.html>

<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitsvertrag-freier-dienstvetrag-werkvertrag-praktikante.html>

# Echter Dienstvertrag

Wirtschaftliche Abhängigkeit liegt vor, wenn die Arbeitsmittel von dem\*r Arbeitgeber\*in bereitgestellt werden.

Persönliche Abhängigkeit bedeutet Weisungsgebundenheit, Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung, Einordnung in die Organisationsstruktur des Unternehmens (Arbeitszeit, Arbeitsort, Verhalten) und Kontrollunterworfenheit.

Die Pflicht zum Lohnsteuerabzug liegt bei dem\*der Arbeitgeber\*in. Der\*die Arbeitnehmer\*in kann auf Antrag eine Veranlagung beim Finanzamt durchführen lassen.

Erhält der\*die Arbeitnehmer\*in zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Bezüge (z.B. gleichzeitige Ausübung zweier Beschäftigungen), trifft ihn\*sie grundsätzlich eine Pflicht zur Einreichung einer Arbeitnehmerveranlagung (vgl. § 42 EStG).



Der Unterschied zwischen einem freien Dienstvertrag und einem echten Dienstvertrag liegt an der geringeren Bindung zu dem\*der Arbeitgeber\*in. In Bezug auf die Arbeitszeit, die Arbeitsweise und die diszipliniäre Unterstellung gelten gelockerte Bestimmungen. Es ist möglich, sich als freie\*r Dienstnehmer\*in vertreten zu lassen, Aufträge sanktionslos abzulehnen und nicht in die Organisation des Betriebes eingegliedert zu sein.

**Achtung:**

Das Arbeitsrecht und seine Schutzbestimmungen sind für freie Dienstnehmer\*innen nicht bzw. nur eingeschränkt anwendbar. Dies bedeutet, dass der\*die Dienstnehmer\*in idR keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub, auf Sonderzahlung bzw. auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat.

# Freier Dienstvertrag

Der\*die Dienstgeber\*in ist allerdings verpflichtet, den\*die freie\*n Dienstnehmer\*in vor Arbeitsantritt beim zuständigen Krankenversicherungsträger (ÖGK) anzumelden und dem\*die Dienstnehmer\*in unverzüglich eine Abschrift der bestätigten Anmeldung auszuhändigen.

Definition: Ein freier Dienstvertrag liegt vor, wenn sich jemand gegen Entgelt verpflichtet, einem\*r Auftraggeber\*in für bestimmte/unbestimmte Zeit seine\*ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen (Dauerschuldverhältnis). Eine persönliche Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit sind wenig bis gar nicht vorhanden.

Sozialversicherung (KV, PV, AIV)            JA

Unfallversicherung                            JA

Betriebliche Vorsorge (BV)                JA

Voraussetzung für die ASVG-Versicherung: Dienstleistungen müssen im Wesentlichen persönlich erbracht werden und der\*die Dienstnehmer\*in darf über keine wesentlichen Betriebsmittel verfügen.

### **Weitere Informationen:**

[https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Freier\\_Dienstvertrag.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Freier_Dienstvertrag.html)

Ein Werkvertrag liegt vor,

- wenn sich eine Person (= Auftragnehmer, Werkvertragsnehmer) gegen Entgelt (= Werklohn, Honorar) verpflichtet,
- für eine andere Person (= Auftraggeber, Werkbesteller) einen bestimmten Erfolg (= ein Werk) herzustellen.

Der Auftragnehmer ist vom Werkbesteller (= Auftraggeber) persönlich unabhängig, also nicht weisungsgebunden hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und Verhalten bei der Arbeit.

Als Zielschuldverhältnis ist das Vertragsverhältnis automatisch beendet, wenn der Erfolg erbracht wird und das vereinbarte Honorar bezahlt wird. Es bedarf keiner gesonderten Beendigungserklärung.

Beim Werkvertrag bestehen mangels Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses keine Ansprüche aus arbeitsrechtlichen Gesetzen bzw. aus Kollektivverträgen, wie Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Abfertigung, kollektivvertragliches

# Werkvertrag

Mindestentgelt oder Sonderzahlungen.

Im Sozialversicherungsrecht ist der Werkvertragsnehmer grundsätzlich entweder als Gewerbetreibender oder als Neuer Selbständiger nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) in der Kranken - und Pensionsversicherung pflichtversichert, wenn die Einkünfte die Versicherungsgrenze iHv € 5.710,32 jährlich (2021, 12-fache Geringfügigkeitsgrenze) übersteigt. Weiters besteht eine Pflichtversicherung in der Unfallversicherung nach dem ASVG.

Quelle: Werkvertrag (arbeitsrechtlich), (Stand 01.02.2021, in wko.at)

# Urlaubs-anspruch

Urlaub ist die Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts zum Zweck der Erholung des Arbeitnehmers\*der Arbeitnehmerin. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist zwischen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in zu vereinbaren.

Urlaub kann grundsätzlich nicht einseitig angeordnet bzw. in Anspruch genommen werden. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Der Urlaub darf bei aufrechtem Dienstverhältnis grundsätzlich nicht in Geld abgegolten werden.

Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt

- 30 Werktage bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Dienstjahren und
- 36 Werktage nach Vollendung des 25. Dienstjahres.

Werktage sind die 6 Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag. Wird der Arbeitnehmer regelmäßig nur 5 oder weniger Wochentage beschäftigt, ist der Urlaubsanspruch in die entsprechenden Arbeitstage umzurechnen (bspw. 5 Tage/Woche: 25 Arbeitstage Urlaubsanspruch pro Arbeitsjahr).

Bei Teilzeitbeschäftigung ist das den Vollzeitbeschäftigten zustehende Urlaubsausmaß in rechnerischer Beziehung zu setzen.

### **Anspruchsberechnung:**

- in den ersten 6 Monaten  
aliquot - im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Arbeitszeit
- nach 6 Monaten  
Urlaubsanspruch in voller Höhe
- ab dem zweiten Arbeitsjahr  
mit Beginn des Arbeitsjahres in voller Höhe

### **Achtung:**

Unberechtigtes Fehlbleiben bzw. ein nicht vereinbarter Urlaubsantritt können unter Umständen zu einer Entlassung führen.

Quelle:

<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Urlaubsanspruch.html>

Familienbeihilfe wird grundsätzlich bis zum 18. Lebensjahr gewährt. Für die Weitergewährung der Familienbeihilfe nach dem 18. Geburtstag müssen die Anspruchsvoraussetzungen nachgewiesen werden.

Im ersten Studienjahr muss beim zuständigen Finanzamt ein Studienerfolgsnachweis über 16 ECTS-Punkte aus Wahl- und Pflichtfächern oder ein Nachweis für die Prüfungen der Studieneingangs- und Orientierungsphase (STEOP) im Ausmaß von mindestens 14 ECTS-Punkten an das zuständige Finanzamt erbracht werden. Danach muss nur nachgewiesen werden, dass das Studium „ernsthaft“ betrieben wird.

Die Familienbeihilfe wird für die gesetzliche Mindeststudiendauer grundsätzlich bis zum Alter von 24 Jahren gewährt. Bei einem Studium mit Abschnittsgliederung wird pro Abschnitt ein Toleranzsemester eingeräumt.

# Familien- beihilfe

Bei einem Studium ohne Abschnittsgliederung beträgt die Toleranzgrenze zwei Semester.

Eine Gewährung der Familienbeihilfe bis zum Alter von 25 Jahren ist bei bestimmten Voraussetzungen, wie z.B. bei Ableistung des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes oder bei Schwangerschaft\*Geburt eines Kindes möglich. Bei Studentenvertretern\*Studentenvertreterinnen können bis zu vier Semester auf die Mindeststudiendauer angerechnet werden.

Ein Studienwechsel ist maximal zweimal möglich und muss spätestens vor dem dritten inskribierten Semester vorgenommen werden.

Im Zusammenhang mit der COVID 19-Krise verlängert sich die Anspruchsdauer für die Familienbeihilfe um ein Semester oder Ausbildungsjahr. Voraussetzung dafür ist, dass das Studium vor Erreichung der Altersgrenzen begonnen wurde.

Volljährige Studierende, die einen Anspruch auf Familienbeihilfe haben, können beim Finanzamt einen Antrag stellen, dass das Geld direkt auf das eigene Bankkonto überwiesen wird. Die Eltern müssen hierfür eine Einverständniserklärung unterzeichnen.

Ab dem Kalenderjahr, in dem der 20. Geburtstag erreicht wird, darf das als Zuverdienst geltende zu versteuernde Gesamteinkommen des Kindes ab 1.1.2020 den Betrag von € 15.000 brutto an zu versteuerndem Einkommen pro Jahr nicht übersteigen.



Hinweis: Die Familienbeihilfe wird bei im Ausland lebenden Kindern an die Lebenserhaltungskosten des jeweiligen Wohnstaates des Kindes angepasst (=Indexierung).

Quelle:

[https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie\\_und\\_partnerschaft/geburt/3/2/2/](https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt/3/2/2/)

Seite.080712.html

# Bildungs- karenz

Zwischen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in kann ab dem siebenten Arbeitsmonat gegen Entfall des Arbeitsentgeltes schriftlich eine Bildungskarenz im Ausmaß von mind. 2 Monaten bis zu maximal 1 Jahr vereinbart werden. Der\*die Arbeitnehmer\*in hat während dieser Zeit Anspruch auf Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes (mind. € 14,53/Tag), sofern er\*sie die arbeitslosenversicherungsrechtliche Anwartschaft erfüllt und die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme von mindestens 20 Wochenstunden nachweist. Um das Weiterbildungsgeld nach einem Semester (6 Monaten) weiter beziehen können, benötigt man:

- Einen Nachweis über Prüfungen im Ausmaß von 4 Semester-Wochenstunden, einen Nachweis von 8 ECTS-Punkten pro Semester, eine Bestätigung über den Fortschritt der Abschlussarbeit (z.B. Diplomarbeit) oder eine Bestätigung über die Vorbereitung auf eine abschließende Prüfung.

## **Definition:**

Die Bildungskarenz ermöglicht eine berufliche Auszeit, um sich in vollem Ausmaß der Weiterbildung zu widmen.

Sozialversicherung (KV, PV, AIV)                      JA

Unfallversicherung                                      JA

Betriebliche Vorsorge (BV)                        JA

## **Weitere Informationen:**

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsfoerderungen/Bildungskarenz.html>

# Bildungs- teilzeit

Zwischen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in kann ab dem siebenten Arbeitsmonat schriftlich eine Bildungsteilzeit für die Dauer von 4 Monaten bis 2 Jahren vereinbart werden. Während der Inanspruchnahme muss die wöchentliche Normalarbeitszeit mindestens 10 Stunden betragen und über der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Ist die arbeitslosenversicherungsrechtliche Anwartschaft erfüllt und kann eine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 10 Wochenstunden nachgewiesen werden, erhält man für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit reduziert wird, € 0,84 (2021).

Um das Weiterbildungsgeld nach einem Semester weiter beziehen zu können, benötigt man: Einen Nachweis über Prüfungen über 2 Semesterwochenstunden, einen Nachweis von 4 ECTS-Punkten pro Semester oder eine Bestätigung über den Fortschritt der Abschlussarbeit.

**Definition:**

Die Bildungsteilzeit ermöglicht eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens um die Hälfte, um sich in dieser Zeit vermehrt der Weiterbildung zu widmen.

Sozialversicherung (KV, PV, AIV)            JA

Unfallversicherung                            JA

Betriebliche Vorsorge (BV)                JA

**Weitere Informationen:**

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsfoerderungen/Bildungsteilzeit.html>

# Sozial- versicherung

Sozialversicherung ist der Überbegriff für Unfallversicherung (UV), Krankenversicherung (KV), Arbeitslosenversicherung (AIV), Pensionsversicherung (PV) und diverse Nebenbeiträge.

Nur wenn man sich in einem echten Dienstverhältnis oder einem freien Dienstverhältnis befindet, ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, die Versicherung zu veranlassen (Unfall-, Kranken-, Pension-, und Arbeitslosenversicherung, sog. Vollversicherung).

## **Achtung:**

Im Falle einer geringfügigen Beschäftigung ist man nur unfallversichert (sog. Teilversicherung).

Mehrere geringfügige Beschäftigungen: Entgelte werden zusammengerechnet. Beim Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze liegt eine Vollversicherung vor.

## **Achtung:**

Die Sozialversicherungsbeiträge werden hier jedoch nicht von dem\*der Arbeitgeber\*in automatisch einbehalten, sondern dem\*der Dienstnehmer\*in von dem Sozialversicherungsträger im Nachhinein vorgeschrieben. Man kann entweder monatliche Vorauszahlungen der Beiträge beim Sozialversicherungsträger beantragen, oder warten, bis die Beiträge vorgeschrieben werden.

**Definition:**

Versichert sind Unfälle, die im Zusammenhang mit dem Studium oder mit der Arbeit auftreten, z.B. auch der Weg von der Wohnung zur Arbeit.

**Wer ist versichert?**

- Alle Studierenden: € 0,70 des ÖH Beitrages (bzw. Studienbeitrag) werden für die ÖH-Unfall- und Haftpflichtversicherung verwendet.
- Alle, die einem echten oder freien Dienstvertrag unterliegen, auch geringfügig Beschäftigte.



## **Definition:**

Versichert den Krankheitsfall und ist dazu da, insbesondere die Behandlungskosten zu decken.

## **Wer ist versichert?**

Jede\*r mit einem echten oder freien Dienstvertrag, dessen Entgelte die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, ist aufgrund des Systems der Pflichtversicherung krankenversichert.

## **Achtung:**

Nicht jede\*r Studierende ist automatisch versichert! Wenn keine Pflichtversicherung aufgrund von Erwerbstätigkeit besteht und wenn die Voraussetzungen der Mitversicherung (z.B. bei den Eltern) nicht (mehr) erfüllt werden, ist man nicht krankenversichert!

# Mit- versicherung

Bei den Eltern bzw. Großeltern, Adoptiveltern: Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres mit Nachweis eines „ernsthaften und zielstrebigem“ Studiums. Als Nachweis gilt: Ein bestehender Anspruch auf Familienbeihilfe oder eine Inskriptionsbestätigung/ Studienbestätigung und ab Beginn des 2. Studienjahres der Nachweis über 8 positive Semesterwochenstunden bzw. 16 ECTS.

Bei dem\*der Lebensgefährten\*in: Voraussetzung für die Mitversicherung ist ein seit mind. 10 Monaten ununterbrochen bestehender gemeinsamer Haushalt, sowie die unentgeltliche Haushaltsführung durch den\*die Lebensgefährten\*in. Diese Mitversicherung ist an keine Altersgrenze gebunden, jedoch kann ein Zusatzbeitrag anfallen.

Wenn keine Mitversicherung oder keine Versicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze besteht, muss man sich selbst versichern (Selbstversicherung, freiwillige Versicherung).

## **Besondere Regelungen bestehen hierbei für Studierende:**

Für Studierende beträgt der Monatsbeitrag € 63,44, wenn sie einen Wohnsitz in Österreich haben, die Studienrichtung nicht öfter als zweimal gewechselt wurde und die Gesamtstudiendauer nicht um mehr als vier Semester überschritten wurde bzw. kein Einkommen über € 15.000,00 im Jahr bezogen wurde.

# Arbeitslosen- versicherung

## **Definition:**

Versicherung, die primär dazu dient, arbeitssuchenden Personen während ihrer Arbeitssuche das Einkommen zu sichern.

Arbeitslosengeld des AMS

Voraussetzungen sind die Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit und Arbeitslosigkeit. Weiters muss man bereit sein, eine Arbeit von mindestens 20 Stunden/Woche aufzunehmen. Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Arbeitslosengeld im Ausmaß von 20 Wochen.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ist mit einer gewissen Arbeitsdauer verbunden:

Mind. 52 Wochen

arbeitslosenversicherungspflichtig (innerhalb der letzten 2 Jahre)

28 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig, wenn bereits Arbeitslosengeld bezogen wurde (innerhalb des letzten Jahres)

Unter dem Alter von 25 Jahren, genügen 26 Wochen arbeitslosenversicherungsspflichtige Arbeit im letzten Jahr.

### Wie?

Der Anspruch muss persönlich bei der zuständigen Geschäftsstelle des AMS geltend gemacht werden.

### Wie viel?

Online Rechner unter <https://ams.brz.gv.at/ams/alrech/>

	Unfallvers.	Kranken- vers.	Pensions- vers.	Arbeits- losenvers.
Geringf. Beschäftigung	JA	NEIN (ggf. Mit- versicherung bzw Selbst- versicherung)	NEIN (ggf. Selbst- versicherung)	NEIN
Mehrfach geringf. Beschäftigung*	JA	JA Nachzahlung!	JA Nachzahlung!	NEIN
Freier oder echter Dienstvertrag	JA	JA	JA	JA

\* sofern diese in Summe die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten

# Good to know

## Kollektivverträge

### **Definition:**

Kollektivverträge (KV) sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber\*innen (z.B. WKO) und der Arbeitnehmer\*innen (z.B. ÖGB) schriftlich abgeschlossen werden. Diese legen gewisse gegenseitige aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten fest (idR Mindestgehälter/-löhne, Sonderzahlungen, Kündigungsfristen, Überstunden, etc.).

Welcher Kollektivvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, hängt davon ab, welchem Arbeitgeberverband der Arbeitgeber angehört. Ohne Bedeutung ist hingegen, ob der Arbeitnehmer der am Kollektivvertragsabschluss beteiligten Gewerkschaft angehört.

Ein Arbeitsverhältnis kann immer nur einem Kollektivvertrag unterliegen. Das ArbVG sieht hierfür entsprechende Normen vor. Jede\*r kollektivvertragsangehörige\*r Arbeitgeber\*in hat den Kollektivvertrag im Betrieb in einem für alle Arbeitnehmer\*innen zugänglichen Raum aufzulegen. Die Kollektivverträge können auf der Homepage der Wirtschaftskammer Österreich abgerufen werden:  
<https://www.wko.at/service/kollektivvertraege.html>

# Trinkgeld

Arbeitsrechtlich gesehen stellt das Trinkgeld eine freigiebige Zuwendung von Kunden\*innen an den\*die Arbeitnehmer\*in dar. Der\*die Arbeitgeber\*in hat somit keinen Anspruch auf das Trinkgeld. Zulässig ist allerdings eine innerbetriebliche Regelung, die zum zB. vorsieht, dass ein „Trinkgeldtopf“ eingeführt wird, aus dem die Dienstnehmer\*innen einen aliquoten Anteil der gesamten Trinkgelder erhalten. Aus steuerrechtlicher Sicht ist das ortsübliche Trinkgeld von der Einkommenssteuer befreit (§3 Abs 1 Z 16a EStG). Trinkgeld, welches über der Ortüblichkeit liegt, ist bei der Bemessung der Einkommensteuer hinzuzurechnen.

## **Achtung:**

In Ausnahmefällen stellt das Trinkgeld einen Teil des Entgelts dar, z.B. wenn Trinkgelder für Tätigkeiten gewährt werden, die arbeitsvertraglich geschuldet sind. Im Sozialversicherungsrecht gelten Trinkgelder als Entgelt und unterliegen somit der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Der\*die Dienstgeber\*in hat hierfür Aufzeichnungen zu führen bzw. ergibt sich die Höhe aus Erhebungen und Schätzungen.



Der\*die Dienstgeber\*in ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses auf Verlangen des\*der Dienstnehmers\*in ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Tätigkeit auszustellen. Der Arbeitnehmer\*-in muss die Ausstellung eines Dienstzeugnisses ausdrücklich verlangen. Ein Dienstzeugnis muss enthalten: Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses sowie Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers\*in beim Arbeitgeber\*in. Positive Bewertungen der Qualifikation, der Arbeitsleistung oder der Person des Arbeitnehmers\*in sind zulässig, aber nicht zwingend erforderlich. Verboten ist die Erwähnung von Mitgliedschaften oder Funktionen in Interessensvertretungen. Die Kosten eines Dienstzeugnisses bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses trägt der Arbeitgeber\*in.

# Dienstzeugnis

# Arbeitnehmer- Veranlagung

Die Lohnsteuer wird so berechnet, als ob man das gesamte Jahr über denselben Verdienst hätte. Schwankt das Einkommen, weil etwa nur in den Ferien gearbeitet wurde, rentiert sich eine Arbeitnehmerveranlagung insbesondere dann, wenn gar keine Einkommenssteuer fällig gewesen wäre. Die Steuerschuld wird in diesem Fall neu berechnet und gleichmäßig über das gesamte Jahr verteilt. Hat man zu viel Steuer bezahlt, erhält man eine Lohnsteuergutschrift. Sofern im Einkommen nur lohnsteuerpflichtige Einkünfte enthalten sind, erfolgt die Arbeitnehmerveranlagung grundsätzlich automatisch Ende Juni des Folgejahres. Möchte der\*die Steuerpflichtige besondere Mehrkosten (Sonderausgaben, Werbungskosten oder außergewöhnliche Belastungen) berücksichtigen, ist eine Arbeitnehmerveranlagung mittels Formular L1 im FinanzOnline zu beantragen. Unter Umständen kann auch eine Veranlagungspflicht bestehen – die Voraussetzungen hierfür finden sich auf der Website der Arbeiterkammer.

Definition: Volontäre\*innen sind Personen, die sich zum Zweck der Erweiterung und Anwendung von theoretisch erworbenen Kenntnissen praktisch betätigen. Hauptziel eines Volontariats ist die Aneignung von praktischen Kenntnissen ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch. Volontäre\*innen ohne Entgeltanspruch unterliegen der Teilversicherung in der Unfallversicherung (§ 8 Abs. 1 Z 3 lit. c ASVG).

Erhalten Volontäre\*innen hingegen Entgelt in Form von „Taschengeld“, sind sie Dienstnehmer\*innen iSd ASVG und als solche unter Beachtung der Geringfügigkeitsgrenze beim zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden.

Im Bereich des Steuerrechts sind Volontäre\*innen stets als Arbeitnehmer\*innen zu behandeln und der Arbeitslohn (Taschengeld) ist der Lohnsteuer zu unterwerfen. Volontäre\*innen unterliegen nicht den arbeitsrechtlichen Vorschriften (kein Anspruch auf Sonderzahlungen, Urlaub, Krankenentgelt, etc.).

# Pflichtpraktikum

Ferialpraktikanten\*innen sind Schüler\*innen und Studierende, die im Rahmen ihrer Ausbildung eine vorgeschriebene praktische Tätigkeit ausüben. Ein Pflichtpraktikum soll die theoretische Ausbildung ergänzen.

Im Lehrplan der Ausbildung ist vorgesehen, ob und unter welchen Bedingungen (Dauer, Lehrinhalte etc.) ein solches Pflichtpraktikum absolviert werden muss. Praktikanten\*innen dürfen nur für die bestimmten Tätigkeiten eingesetzt werden. Es kann in Form von Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnissen absolviert werden. Erfüllt ein Pflichtpraktikum die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses, gelangt das Arbeitsrecht zur Anwendung. Lediglich wenn ein reines Ausbildungsverhältnis vorliegt, unterliegt der\*die Praktikant\*in nicht den „regulären“ arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Sobald dem\*der Praktikanten\*in eine Bezahlung gewährt wird, unterliegt das Praktikum der Versicherungspflicht bzw. besteht Lohnsteuerpflicht.

Die Altersgrenze erhöht sich für jedes weitere „Selbsterhalter-Jahr“ um ein weiteres, maximal jedoch um 5 Jahre.

Für das Selbsterhalterstipendium gelten die gleichen Voraussetzungen wie für die Studienbeihilfe – das Einkommen der Eltern wird allerdings nicht einbezogen. Auch Präsenz bzw. Zivildienste und Ausbildungsdienste werden in diesen Zeitraum miteinbezogen.

Für mehr Informationen, insbesondere zu den Altersgrenzen siehe:

[https://www.stipendium.at/studienfoerderung/ beihilfe-beruf/ selbsterhalterinnen-stipendium/voraussetzungen/](https://www.stipendium.at/studienfoerderung/beihilfe-beruf/selbsterhalterinnen-stipendium/voraussetzungen/)

# Selbsterhalter- stipendium

Eine Kündigung ist die Lösung eines Dienstverhältnisses unter Einhaltung von Kündigungsterminen und Kündigungsfristen. Bezüglich der Dauer der Kündigungsfrist bestehen für Arbeiter und Angestellte bis zum 30.06.2021 unterschiedliche Regelungen.

Angestellte sind Personen, die kaufmännische Dienste, höhere nicht kaufmännische Dienste oder Kanzleiarbeiten verrichten.

Arbeiter sind Personen, die weder kaufmännische, noch höhere nicht kaufmännische, oder Kanzleidienste zu leisten haben.

## **Kündigung Angestellte\*r:**

### Kündigungsfrist durch den\*die Arbeitgeber\*in:

Die Kündigungsfrist beträgt anfangs sechs Wochen, nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr drei Monate und nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr vier Monate.

### Kündigungsfrist durch den\*die Arbeitnehmer\*in:

Ein Monat, kann auf bis zu sechs Monate ausgedehnt werden (in diesem Fall darf die Kündigungsfrist des/der Arbeitgebers/in keinesfalls kürzer sein, als die des/ der Arbeitnehmers/in) Kündigungstermin: letzter Tag des Kalendermonats oder der 15. des Kalendermonats

### **Kündigung Arbeiter\*innen:**

Kündigungsfristen bzw. -termine ergeben sich idR aus den jeweiligen Dienst- bzw. Kollektivverträgen. Subsidiär gelangen die Regelungen der GewO bzw des ABGB zur Anwendung. Im Zuge der Angleichung von Arbeiter\*Innen und Angestellten sollen nun per 01.10.2021 längere Kündigungsfristen auch für Arbeiter\*Innen gelten. So kann der\*die Arbeiter\*In sein\*ihr Arbeitsverhältnis mit Monatsletzten und unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist beenden.

### **Kündigung Arbeitgeber\*in:**

Ab 01.10.2021 ist die Kündigungsfrist sowohl für Arbeiter\*innen und Angestellte gleich geregelt und richtet sich nach Dauer des Dienstverhältnisses.

Kündigungstermin Angestellte: Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres.  
Hinweis: Im Dienstvertrag können Kündigungstermine zum 15. und Letzten eines Kalendermonats vereinbart werden.

## **Entlassung**

Unter Entlassung versteht man eine sofortige/vorzeitige Beendigung durch den\*die Arbeitgeber\*in des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund, ohne Einhaltung von Terminen und Fristen, mit dem Willen dieses vorzeitig zu lösen (Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des\*der Dienstnehmers\*in). Die Entlassung muss unverzüglich nach Kenntnisnahme des Entlassungsgrundes ausgesprochen werden.

## **Vorzeitiger Austritt**

Darunter ist die sofortige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch den\*die Arbeitnehmer\*in gemeint. Liegt ein Austrittsgrund vor, ist der Austritt berechtigt erfolgt. Liegt kein Austrittsgrund vor, ist der Austritt unberechtigt. Ein Austritt beendet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung. Bei einem unberechtigten Austritt drohen gravierende negative Konsequenzen – vom Verlust der Abfertigung bis hin zu Schadenersatzforderungen.



## Social Media Kanäle Referat für Arbeit und FGS:

- Facebook: Referat für Arbeit und First Generation Students

ÖH uni Graz

- Instagram: arbeitsfirstgenreferat

# Notizen