

Information für UNIVERSITÄTSPROFESSOR/INN/EN

Stand: 25.01.2021

Vorbemerkungen	4
1. Dienstverhältnisse an den Universitäten– Kollektivvertrag	5
Kollektivvertrag	5
Dienstverhältnis –Dienstnehmer/innen	5
2. Aufgaben, Rechte und Pflichten von Professor/inn/en.....	7
Aufgaben.....	7
Rechte und Pflichten.....	8
Arbeitszeit und Anwesenheit	8
Gesetzliche Grundlage: (§ 31 KV).....	8
Nebenbeschäftigung	9
Gesetzliche Grundlage: (§ 12 KV).....	9
Erholungsurlaub	10
Gesetzliche Grundlage: (§ 19 Abs. 7 KV).....	10
Studienurlaub	10
Freistellung.....	11
Forschungsförderung, Auftragsforschung und Vollmachten	11
Begriffliche Unterscheidungen.....	11
Forschungsförderung vs. Auftragsforschung.....	11
Forschungsförderung	11
Auftragsforschung	11
Vertragspartner	12
Die Universität als Vertragspartnerin - Vollmachten	12
Ad Personam Projekte	12
3. Gehalt	14
Höhe	14
Überstunden	14
Die Struktur eines österreichischen Gehaltes: Bruttogehalt – Nettogehalt – Dienstgeber/innen-Anteile	15

Bruttogehalt → Nettogehalt	15
„Dienstgeber/in-Bruttolohn“	15
Die Beiträge zur Sozialversicherung	16
Steuer.....	19
4. Sozialleistungen.....	20
Grundsätzliches	20
Die öffentliche Krankenversicherung	20
Pflichtversicherung bei der Versicherungsanstalt der öffentlich Bediensteten.....	20
Mitversicherung.....	21
Zusatzbeitrag	22
Leistungen der BVAEB	22
Pflichtleistungen	23
Freiwillige Leistungen.....	23
Private Zusatzversicherung.....	23
Behandlungsbeitrag	24
Die öffentliche Altersversorgung.....	25
Die Pensionsreform 2004 – Harmonisierung.....	25
Versicherungszeiten im Ausland	28
Anspruchsbegründung	28
Anteilige Pensionsleistung	28
Beamt/innen-Pension	29
Die betriebliche Altersversorgung: Pensionskassen-Zusage	30
Abfertigung	31
Wie hoch ist der Beitrag und wer bezahlt ihn?	31
Geht der Anspruch bei Kündigung verloren?	31
Wann kann ich mir das Geld auszahlen lassen?	31
Ist der ausbezahlte Betrag zu versteuern?	31
Familienleistungen des Staates	32
Direkte Geldleistungen	32
Familienbeihilfe.....	32
Kinderabsetzbetrag	34
Schulstartgeld	34
Der Familienbonus Plus	34
Unterhaltsabsetzbetrag	35
Kinderbetreuungsgeld.....	35
Wochengeld.....	36
Verschiedene Transfereinkommen	36
Abgeleitete Ansprüche auf Sozialleistungen	37
Steuerliche Familienförderung.....	37
Infrastruktur- und Sachleistungen.....	38
Schutzbestimmungen im Arbeitsrecht.....	38
Pflegefreistellung.....	38
Schwangerschaft und Geburt.....	39
Elternkarenz und Elternteilzeit	39

Berücksichtigung von Familien in verschiedenen Sozialbereichen	40
Beratung und Information der Universität Innsbruck zu Kinderbetreuung	41
Welcome & Dual Career Service	42
Zusatzleistungen der Universität	43
Rechtsgrundlagen der Universitäten	43
a) Rechtliche Grundlagen der Arbeitsverhältnisse	43
b) Rechtliche Grundlage für das Organisationsrecht	43
c) Rechtliche Grundlage für das Studienrecht	43
d) Sozialversicherung und Steuer	44
e) Rechtliche Grundlagen der Betrieblichen Pensionsvorsorge	44

Vorbemerkungen

In Österreich wurde mit In-Kraft-Treten des Universitätsgesetzes im Jahre 2004 eine große Universitätsreform durchgeführt, mit der die Universitäten einen völlig neuen Rechtsstatus erhalten haben. Waren die Universitäten bis 2004 Dienststellen des Bundes (der Republik Österreich), so sind sie seither eigenständige juristische Körperschaften des öffentlichen Rechts. Mit der Ausgliederung der Universitäten 2004 hat sich auch für die dort Arbeitenden Einiges geändert. Die gravierendste Änderung bestand darin, dass die Universitätsangestellten nicht mehr in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen, sondern in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zur jeweiligen Universität. Für die Arbeitsverhältnisse gelten u.a. das Angestelltengesetz, das Universitätsgesetz sowie der Kollektivvertrag (= Tarifvertrag) für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten, der zwischen dem Dachverband der Universitäten als Arbeitgebervertretung und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst als Vertretung der Arbeitnehmer/innen abgeschlossen wurde. Im Gegensatz zu einem rein privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis finden sich jedoch im Universitätsgesetz und im Kollektivvertrag für Wissenschaftler/innen und hier wiederum vor allem für Professor/inn/en auch besondere Schutzbestimmungen.

Das vorliegende Merkblatt will aber nicht nur zu den verschiedensten Aspekten der Arbeitsverhältnisse von Professor/inn/en an der Universität informieren, sondern auch zu Fragen der Sozialversicherung (insbesondere Krankenversicherung und Pension), Steuer sowie zu verschiedensten Sozialleistungen.

Wir weisen darauf hin, dass aus diesem Merkblatt kein Rechtsanspruch erwächst und keine Haftung übernommen wird. Rechtsverbindlichen Charakter besitzen nur die entsprechenden Gesetzestexte. Eine Liste der relevantesten Vorschriften finden Sie am Schluss des Merkblattes.

Für weiterführende Fragen erreichen Sie uns unter
Universität Innsbruck – Büro für Berufungen

Innrain 52

6020 Innsbruck

0043 512 507 –

Gerhard Fitz, Leiter, gerhard.fitz@uibk.ac.at, DW 22900

Mag. Klaus Ertl, klaus.ertl@uibk.ac.at, DW 22901

Mag. Astrid Mölgg, astrid.moelgg@uibk.ac.at, DW 22903

Mag. Katharina Reinstadler-Rettenbacher, katharina.reinstadler-rettenbacher@uibk.ac.at,
DW 22906

1. Dienstverhältnisse an den Universitäten– Kollektivvertrag

Mit In-Kraft-Treten des **Universitätsgesetzes** (UG) am 01.01.2004 wurden die österreichischen Universitäten aus dem Bundesdienst ausgegliedert. Sie sind seitdem keine Dienststellen des Bundes mehr, sondern juristische Personen des öffentlichen Rechtes, die ähnlich wie selbständige Betriebe geführt werden.

Kollektivvertrag

Zwischen dem Dachverband der Universitäten und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wurde ein Kollektivvertrag für alle Universitätsbediensteten der am 01.10.2009 in Kraft getreten ist und für alle Angestellten der Universität gilt, die nach dem 01.01.2004 aufgenommen wurden. Aufgabe des Kollektivvertrages ist es u.a., die Kategorien von Dienstnehmer/inne/n sowie deren Gehaltsschemata zu definieren und die Rechte und Pflichten der einzelnen Mitarbeiter/innen-Gruppen festzuschreiben.

Dienstverhältnis –Dienstnehmer/innen

Professor/inn/en sind Angestellte der Universität in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis. Sie können vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt sein. Ihr Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein. Eine Befristung ist grundsätzlich auf maximal sechs Jahre zulässig, bei Teilzeit-Beschäftigung auf maximal acht Jahre (§ 109 UG).

Das Universitätsgesetz (UG) sieht im Wesentlichen zwei Kategorien von wissenschaftlichem Personal und fünf Kategorien von allgemeinen Universitätsbediensteten vor.

Zum wissenschaftlichen Personal zählen (§ 94 Abs. 2 UG):

1. die Universitätsprofessor/inn/en,
2. die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Forschungs- und Lehrbetrieb.

Laut Kollektivvertrag (KV) zählen zur zweiten Kategorie folgende Personengruppen:

1. Universitätsassistent/inn/en (§ 26 KV),
2. Senior Scientists (§ 26 KV),
3. Senior Lecturers (§ 26 KV),
4. Assistenzprofessor/inn/en (§ 27 KV),
5. Assoziierte Professor/inn/en (§ 27 KV)
6. Projektmitarbeiter/innen (§ 28 KV),
7. Lektor/inn/en (§ 29 KV) und
8. studentische Mitarbeiter/innen (§ 30 KV).

Zum allgemeinen Universitätspersonal (§ 94 Abs. 3 UG) gehören das:

1. administrative Personal,
2. technische Personal und
3. Bibliothekspersonal.

2. Aufgaben, Rechte und Pflichten von Professor/inn/en

Aufgaben

Die Aufgaben der Professor/inn/en sind im Kollektivvertrag und im Arbeitsvertrag geregelt.

Laut Kollektivvertrag sind die Aufgaben der Universitätsprofessor/inn/en insbesondere (§ 25 Abs. 2 KV):

- **Vertretung und Förderung des Faches in Forschung und Lehre**
- **Beteiligung an den Forschungsaufgaben des Instituts inklusive Drittmittelprojekte**
- **Lehre**

Selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen. Zur Lehrverpflichtung gehört auch die Betreuung der Studierenden im Rahmen der Lehrveranstaltungen.
Die konkrete Organisation der Lehre ist wie folgt geregelt:
Das Rektorat betraut den/die Professor/in auf Vorschlag oder nach Anhörung des/der Studiendekan/s/in mit der selbständigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen im Ausmaß von grundsätzlich acht Wochenstunden, wobei Diplomand/inn/en-/Master- und Dissertant/inn/en-Seminare, insoweit sie ausschließlich die Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten betreffen, sowie Sprechstunden nicht als Lehre, sondern als Teil der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelten. Darüberhinausgehende Lehrleistungen können bei Bedarf bis zu einem Ausmaß von maximal 12 Semesterstunden pro Semester angeordnet werden. Es ist darauf zu achten, dass die Pflichtlehrveranstaltungen abgedeckt werden.
- **Abhaltung von Prüfungen**
- **Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten und Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**
- **Verwaltung und Organisation**

Der/Die Universitätsprofessor/in hat an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen mitzuwirken.
- **Vorgesetzte (§ 9 KV)**

Vorgesetzte sind verpflichtet, die Arbeitnehmer/innen ihren Fähigkeiten entsprechend im Rahmen des Arbeitsvertrages einzusetzen und ihr dienstliches Fortkommen sowie ihre berufliche Fortbildung zu fördern.

Die Arbeit ist so zu verteilen, dass die Arbeitnehmer/innen ihre Aufgaben in zweckmäßiger und wirtschaftlicher Weise erfüllen können. Auf etwaige Kinderbetreuungspflichten ist Rücksicht zu nehmen.

Wird mit dem/der Arbeitnehmer/in ein Ausbildungsziel vereinbart, so hat dies so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Erfüllung während der Vertragsdauer möglich ist. Ihr/ihm ist ausreichend Zeit sowie die nötigen Mittel zur Erreichung des Zieles zu gewähren.

Davon zu unterscheiden ist die Qualifizierungsvereinbarung gem. § 27 des Kollektivvertrags, die mit besonders qualifizierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen abgeschlossen werden kann. Hierbei handelt es sich um eine Leistungsvereinbarung, für die das im ersten Absatz Gesagte gilt.

Zur Unterstützung dieser gegenseitigen Verpflichtungen ist mit den Mitarbeiter/inne/n nachweislich mindestens einmal im Jahr ein Mitarbeitergespräch zu führen.

- **Weiterbildung (§ 100 Abs. 2 und § 101, Abs. 2 UG, sowie § 10 KV)**

Der/die Arbeitnehmer/in ist zu regelmäßiger Fortbildung verpflichtet und hat an von der Universität angeordneten Fortbildungsveranstaltungen unter Fortzahlung des Entgelts teilzunehmen. Zu anderen Fortbildungsveranstaltungen kann eine Freistellung von der Arbeitsleistung mit oder ohne Entfall der Bezüge gewährt werden.

Die Verpflichtung zur Weiterbildung betrifft nicht nur den fachlichen, pädagogischen und didaktischen Bereich, sondern auch Qualifikationen, die für Organisations- und Verwaltungstätigkeiten oder die Durchführung von Evaluierungen erforderlich sind.

Die Erfüllung der Aufgaben ist in regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch alle fünf Jahre zu evaluieren. Die Evaluierung ist gemäß § 14 UG für alle Professor/inn/en vorgesehen.

Rechte und Pflichten

Auch die Rechte und Pflichten der Professor/inn/en ergeben sich aus dem Kollektivvertrag bzw. allfälligen Betriebsvereinbarungen.

Arbeitszeit und Anwesenheit

Gesetzliche Grundlage: (§ 31 KV)

Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, alle im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeiten **persönlich** zu verrichten.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden (Vollzeitbeschäftigung).

Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die wöchentliche Arbeitszeit (inklusive Nebenbeschäftigungen) im Durchschnitt 48 Stunden¹ nicht überschreitet.

Professor/inn/en erhalten ein All-inclusive-Gehalt, in dem auch allfällige Überstunden abgegolten sind.

Der/Die Professor/in ist zur Wahrnehmung von Aufgaben der Forschung nur insoweit örtlich an die Universität gebunden, als es die Zusammenarbeit mit anderen Universitätsangehörigen (§ 94 UG) erfordert und andere universitäre Aufgaben (insbesondere der Lehrbetrieb) sonst beeinträchtigt würden. Die Universität geht davon aus, dass dies eine Anwesenheit von jedenfalls vier Arbeitstagen pro Woche erfordert.

Wenn dienstliche Gründe (Forschungstätigkeiten etc.) eine Abwesenheit erfordern, so ist ein Antrag auf Freistellung zu stellen.

Auch während der Zeit der Abwesenheit von der Universität hat der/die Universitätsprofessor/in jedenfalls dafür zu sorgen, dass er/sie für eine dienstliche Inanspruchnahme erreichbar ist.

Nebenbeschäftigung

Gesetzliche Grundlage: (§ 12 KV)

Nebenbeschäftigungen sind Erwerbstätigkeiten (unselbständig oder selbständig) außerhalb des Dienstverhältnisses zur Universität.

Nebenbeschäftigungen müssen daher in der Freizeit ausgeübt werden. Eine Freistellung dafür ist nicht möglich.

Gemäß § 12 des Kollektivvertrages sind Nebenbeschäftigungen zu unterlassen, wenn durch sie arbeitsvertragliche Pflichten oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen beeinträchtigt werden, etwa wenn die Nebenbeschäftigung an der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben behindert, oder die Vermutung der Befangenheit hervorrufen könnte.

Nebenbeschäftigungen können auch arbeitszeit- oder urlaubsrechtlich von Belang sein, etwa wenn bei mehreren Beschäftigungen die zulässigen Arbeitszeitgrenzen überschritten werden, oder wenn eine im Urlaub ausgeübte Nebenbeschäftigung zu einer Erkrankung führt.

Nachdem die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit – inklusive Nebenbeschäftigungen – nicht mehr wie 48 Stunden betragen darf (s. Kapitel Arbeitszeit, oben), ist bei umfangreicherer Nebenbeschäftigung die wöchentliche Arbeitszeit herabzusetzen.

Jede Nebenbeschäftigung muss daher mindestens einen Monat vor der Aufnahme (und später bei Ausweitung oder Änderung) der Universität gemeldet werden. Der Arbeitgeber kann die Nebenbeschäftigung bei Vorliegen von einem der oben erwähnten Hinderungsgründe untersagen.

¹ siehe dazu auch Artikel 6 der Richtlinie 2003/88 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, sowie § 31 Abs. 3 des Kollektivvertrages.

Wie sind Nebenbeschäftigungen zu melden?

Das Formular finden Sie auf der Homepage der Personalabteilung unter dem Stichwort „Nebenbeschäftigung“. Dieses wird im Dienstweg an die Personalabteilung geschickt.

Beispiele für Nebenbeschäftigungen:

- Lehre an einer anderen Bildungseinrichtung
- Tätigkeit als Rechtsanwalt, Architekt
- Gutachten

Das Rektorat hat den Beschluss gefasst, dass eine Lehrtätigkeit im Ausmaß von zwei Semesterstunden pro Semester an einer anderen Bildungseinrichtung grundsätzlich nicht als Beeinträchtigung von wesentlichen dienstlichen Interessen gilt und daher bis auf weiteres nicht untersagt wird.

1 Semesterwochenstunde (SSt.) wird mit dem Faktor 3 berechnet. Damit ist auch die Zeit, die für Vorbereitung und Prüfungen aufzuwenden ist, berücksichtigt.

1 Semester dauert 15 Wochen (gemäß UG).

Berechnungsmethode:

$2 \times 3 = 6$ Stunden pro Woche

$6 \times 15 = 90$ Stunden pro Semester

$90 : 8 = \text{ca. } 11$ Tage pro Semester (auf Basis einer Vollbeschäftigung mit 40 Wochenstunden)

Wenn für Nebenbeschäftigungen (z.B. Gutachten) Personal bzw. Sachmittel der jeweiligen Universitätseinrichtung erforderlich sind, so ist der Universität Kostenersatz zu leisten.

Erholungsurlaub

Gesetzliche Grundlage: (§ 19 Abs. 7 KV)

Jedem/r Professor/in stehen 36 Werktage (= 30 Arbeitstage) als Urlaubstage zu. Bei der Festsetzung müssen die dienstlichen Interessen, insbesondere die Verpflichtungen in der Lehre, berücksichtigt werden.

Studienurlaub

Gesetzliche Grundlage: (§ 33 KV)

Wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht haben wissenschaftliche Angestellte (mit Ausnahme der Lektor/inn/en und Studentischen Mitarbeiter/innen) nach jeweils sieben Jahren ununterbrochener Beschäftigung an der Universität einen Anspruch auf Freistellung zu Lehr- und Forschungszwecken von bis zu sechs Monaten.

Der Zeitpunkt und die Dauer der Freistellung sind mit der Universität zu vereinbaren. In dieser Vereinbarung sind auch die Ziele des Studienurlaubes festzulegen.

Freistellung

Das Instrument der Freistellung wurde speziell für das wissenschaftliche Universitätspersonal (auch für Projektmitarbeiter/innen) geschaffen; es handelt sich um ein von der Universität zusätzlich zu den gesetzlichen Möglichkeiten geschaffenes Instrument.

Im Gegensatz zum Studienurlaub handelt es sich hierbei um eine "Dienstverrichtung" für die Universität an einem anderen Ort. Eine Freistellung zum Zwecke der Forschung bedeutet demnach keine Entbindung von den Dienstpflichten, sondern lediglich eine vorübergehende Änderung des Dienstortes. Der/Die Mitarbeiter/in ist während dieser Zeit von den Aufgaben an der Dienststelle befreit, um anderswo in Lehre und/oder Forschung tätig sein zu können (z.B. Kongressteilnahme, Weiterbildungsveranstaltungen, Gastprofessur).

Die Freistellung kann unter Beibehaltung oder unter Entfall der Bezüge erfolgen.

Forschungsförderung, Auftragsforschung und Vollmachten

(§ 26 und § 27 UG)

Begriffliche Unterscheidungen

Drittmittel-Forschung kann begrifflich unterschieden werden nach

- der Art der Finanzierung: Forschungsförderung vs. Auftragsforschung
- den Vertragspartnern: Universität vs. einzelne/r Forscher/in

Forschungsförderung vs. Auftragsforschung

Forschungsförderung

Bei Forschungsförderung ist die Universität bzw. der/die Projektleiter/in nicht verpflichtet, an den Geldgeber irgendwelche Leistungen zu erbringen – abgesehen von den üblichen Berichten.

Auftragsforschung

Die Universität bzw. der/die Projektleiter/in hat Leistungen an den Geldgeber zu erbringen.

An das Rektorat ist Kostenersatz zu leisten. Kommt keine Vereinbarung darüber zustande kann das Projekt untersagt werden.

Sobald es im Vertrag mit dem Geldgeber um die Abtretung von Rechten (Erfindungen, Patente, Know-how der Universität, etc.) geht, ist zwingend Kontakt mit dem projekt.service.büro aufzunehmen, da die Verfügung über derartige Rechte möglicherweise in die Zuständigkeit des Vizerektor für Forschung fällt und der/die jeweilige Projektleiter/in bzw. Leiter/in der Organisationseinheit hierfür nicht bevollmächtigt ist. Dies gilt sowohl für Projekte gemäß § 26 UG als auch für solche gemäß § 27 UG.

Vertragspartner

Vertragspartner/in bei Forschungsaufträgen Dritter kann entweder die Universität (meist vertreten durch den/die Leiter/in der betreffenden Organisationseinheit) oder ein/e einzelne/r Forscher/in sein.

Die Universität als Vertragspartnerin - Vollmachten

(§ 27 UG)

Vertragspartner ist die Universität, vertreten durch den/die Leiter/in einer Organisationseinheit (Dekan/in oder Institutsvorstand), welche/r wiederum eine/n Projektleiter/in einsetzt.

Diese/r ist zu ermächtigen, die für die Vertragserfüllung erforderlichen Rechtsgeschäfte abzuschließen und über die Gelder zu verfügen. Diese Bevollmächtigungen sind auch im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

Dem Rektorat ist über die Durchführung von solchen Rechtsgeschäften zu berichten.

Ad Personam Projekte

(§ 26 UG)

Vertragspartner ist hier nicht die Universität, sondern der/die Universitätsangehörige als Person.

Das Geld wird allerdings von der Universität (über das SAP-System) verwaltet. Die Forschung zählt zur Universitätsforschung.

Im Gegensatz zu § 27 UG muss hinter § 26 UG Geldern auf jeden Fall Forschungsarbeit stehen. Somit gibt es hier nicht die Möglichkeit, Befundungen, Gutachten oder Routineuntersuchungen durchzuführen. Es besteht im Gegensatz zu § 27 UG auch keine Möglichkeit, dass ein Geldgeber im Rahmen von § 26 UG Vermögen und Rechte vergibt, ohne dass ein Forschungsprojekt im Hintergrund steht.

Im Falle der Übernahme von Projekten ad personam sind allerdings bestimmte Voraussetzungen zu beachten: Die Aufgaben aus dem Projekt dürfen weder zu Lasten

- der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis,
 - der Aufgaben der betreffenden Organisationseinheit sowie
 - der Rechte und Pflichten anderer Mitarbeiter/innen
- gehen.

§ 26 Projekte sind schon vorab dem Rektorat zu melden und gleichzeitig ist zu bestätigen, dass keiner der oben genannten Gründe vorliegt. Dieser Meldepflicht kommt der/die Projektleiter/in nach, wenn das Projekt (mit Erlaubnis des/der Leiters/in der Organisationseinheit) mit allen relevanten Daten und Unterlagen in die Drittmitteldatenbank eingegeben wird.

Auskünfte und Hilfestellungen zur Förderlandschaft, Projektanträgen, Einordnung in § 26 und § 27 Projekt und bei Abrechnungen kann im projekt.service.büro der Universität Innsbruck angefordert werden (<http://www.uibk.ac.at/projekt-service/index.html.de>).

3. Gehalt

Höhe

Das Gehalt wird im Zuge der Berufungsverhandlungen vereinbart. Dieser vereinbarte Bruttogehalt erhöht sich jeweils im Ausmaß der tariflich vereinbarten Lohnerhöhungen. Grundsätzlich sieht der Kollektivvertrag auch ein Gehaltsschema für Professor/inn/en vor, das nicht unterschritten werden darf. Gem. § 49 Abs. 1 des KV beträgt der monatliche Bruttobezug für Professor/inn/en im Jahr 2021 (= Gehaltsgruppe A 1 des KV; ab 01.02.2021) 5.321,70 Euro. Dieser Betrag erhöht sich bei Vorliegen zumindest einer positiven Evaluierung der Tätigkeit im jeweiligen Zeitraum

nach 6-jähriger Tätigkeit auf 5.838,00 Euro

nach 12-jähriger Tätigkeit auf 6.349,30 Euro

nach 18-jähriger Tätigkeit auf 6.860,70 Euro und

nach 24-jähriger Tätigkeit auf 7.372,10 Euro.

Das Entgelt ist als All-inclusive-Bezug zu verstehen und beinhaltet auch die Abgeltung für die Lehre sowie Überstunden. Es wird in 14 Monatsbezügen ausbezahlt. Zwölf Monatsbezüge (laufender Bezug) werden Mitte des Monats ausbezahlt. Zwei Monatsbezüge werden als Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) ausbezahlt. Die Auszahlung der Sonderzahlungen erfolgt Mitte März, Mitte Juni, Mitte September und Mitte November im Ausmaß von jeweils einem halben Monatsgehalt.

Überstunden

Mit dem Entgelt sind auch alle Mehrleistungen abgegolten.

Die Struktur eines österreichischen Gehaltes: Bruttogehalt – Nettogehalt – Dienstgeber/innen-Anteile

Bruttogehalt → Nettogehalt

Das Nettogehalt wird in zwei Schritten berechnet:

Als erstes werden vom Bruttogehalt die Sozialversicherungsbeiträge (SV), sowie die Steuerfreibeträge (z.B. Werbungskosten, Sonderausgaben) abgezogen. Daraus ergibt sich die Steuerbemessungsgrundlage. Die sog. Dienstnehmer/inn/enbeiträge zur Sozialversicherung werden somit noch vor den Steuern abgezogen und wirken dadurch steuermindernd.

Von der Steuerbemessungsgrundlage wird dann die Steuer abgezogen. Die Steuer wiederum vermindert sich um die Absetzbeträge (z.B. Alleinverdiener-Absetzbetrag, Arbeitnehmer- und Verkehrsabsetzbetrag).

Bruttogehalt

- Sozialversicherungsbeiträge
- Steuerfreibeträge
- = **Steuerbemessungsgrundlage**
- Steuer
- + Steuerabsetzbeträge
- = Nettogehalt

Freibeträge – Absetzbeträge

Die Freibeträge reduzieren indirekt die Steuer, indem sie das steuerbare Einkommen vermindern.

Die Absetzbeträge hingegen sind direkte Transferleistungen. Sie vermindern die Steuer direkt.

„Dienstgeber/in-Bruttolohn“

Für den/die Dienstnehmer/in ist auf dem Gehaltszettel nur das Bruttogehalt sichtbar.

Dazu kommen aber noch substantielle weitere Leistungen der Dienstgeberin. Viele dieser Leistungen sind in anderen Ländern von den Arbeitnehmer/inn/en selber zu tragen, vor allem die Pensions- und Krankenvorsorge. Die Dienstgeber-Beiträge können daher durchaus wie ein zusätzlicher Lohn betrachtet werden.

Für den/die Dienstgeber/in setzt sich das Bruttogehalt wie folgt zusammen:

- Bruttogehalt des/der Dienstnehmer/in
- Dienstgeber/innen-Beiträge zur Sozialversicherung (mehr dazu im nächsten Kapitel)
- Abfertigung neu (siehe S.31)
- Beiträge zur Pensionskasse (siehe dazu das Kapitel „Die betriebliche Altersversorgung: Pensionskassen-Zusage“, S.30)

Die Beiträge zur Sozialversicherung

Sowohl der/die Dienstnehmer/in als auch der/die Dienstgeber/in haben – jeweils unterschiedliche – Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Berechnungsbasis ist in beiden Fällen das Brutto-Gehalt.

In Österreich wird zwischen den SV-Beiträgen im engeren und jenen im weiteren Sinn unterschieden.

Die **SV-Beiträge im engeren Sinn** sollen die „klassischen“ Grundrisiken des Lebens absichern:

- Pensionsversicherung (PV)
- Krankenversicherung (KV)
- Unfallversicherung (UV)
- Arbeitslosenversicherung (ALV)

Die **SV-Beiträge im weiteren Sinne** sind:

- Arbeiterkammer-Umlage (AKU)
Die Arbeiterkammer ist die gesetzliche Interessensvertretung – im Gegensatz zur Gewerkschaft, die eine freiwillige Interessensvertretung ist. Die Arbeiterkammer bietet Rechtsschutz, begutachtet Gesetze usw.
- Wohnbauförderungsbeitrag (WBF)
Diese Beiträge dienen zur Förderung des privaten Wohnbaus: Weniger Begüterte können beim Land um einen verbilligten Kredit ansuchen. Bei Professor/inn/en wird der Verdienst meist zu hoch sein.
- Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG)
Diese Beiträge dienen dazu, im Konkursfall die Gehälter und sonstige noch offene Ansprüche der Arbeitnehmer/innen zahlen zu können.
- Beitrag zum Familienlasten-Ausgleichsfonds (FLAG)
Hieraus werden verschiedene Familienleistungen (wie etwa die Familienbeihilfe) bezahlt. Aus diesem Grund wird diese auch nicht durch den/die Dienstgeber/in, sondern durch das Finanzamt ausbezahlt.

Die Folgenden sind keine SV-Beiträge, sondern Einzahlungen des/der Dienstgeber/s/in für

eine **Betriebspension**

- Beiträge nach dem Mitarbeiter-Vorsorgegesetz (MV) = „Abfertigung neu“ (siehe S. 31)
- Beiträge zur Pensionskasse (siehe S. 30)

Höchstbeitragsgrundlage – Maximalleistungen

Die meisten dieser Beiträge werden nur bis zu einer Höchstgrenze, der sog. **Höchstbeitragsgrundlage** eingehoben. Diese wird jährlich von der österreichischen Regierung festgesetzt. Im Jahr 2021 beträgt sie **5.550,-** Euro monatlich. Die Höchstbeitragsgrundlage gilt auch für die Sonderzahlungen (13. und 14. Gehaltsauszahlung).

Beispiel: Bei einem Brutto-Monatsverdienst von 6.000,- Euro beträgt der Pensionsbeitrag nichtsdestoweniger 10,25% von 5.550,- Euro, also 568,88 Euro.

Verständlicherweise können dort, wo die Beiträge begrenzt sind, die Leistungen nicht unbegrenzt sein. Es gibt daher in der Pensions- und der Arbeitslosenversicherung eine Obergrenze der höchstmöglichen Versicherungsleistung.

Keine Höchstgrenze gibt es jedoch bei den Leistungen der Krankenversicherung.

Beitragssätze im Detail

Sozialversicherungsbeiträge im engeren Sinne

	Beitragssätze in %		Wie oft?	Höchstbeitragsgrundlage?
	Dienstnehmer/in	Dienstgeber/in		
Pensionsversicherung (PV)	10,25	12,55	14 x ¹	Ja
Krankenversicherung (KV)	4,10	3,535	14 x ¹	Ja
Krankenversicherung bei Pensionist/inn/en	4,90	0	14 x ¹	Ja
Arbeitslosenversicherung (ALV)	3	3	14 x ¹	Ja
Unfallversicherung (UV)	0	0,47	12 x ²	Nein
insgesamt	17,35 ³	19,555		

¹ auch von Sonderzahlungen (= Urlaubs- und Weihnachtsgeld)

² nur vom laufenden Bezug

³ ohne Berücksichtigung der Krankenversicherung für Pensionist/inn/en

Sozialversicherungsbeiträge im weiteren Sinne

	Beitragssätze in %		Wie oft?	Höchstbeitragsgrundlage?
	Dienstnehmer/in	Dienstgeber/in		
Arbeiterkammer-Umlage (AKU)	0,5	-	12 x ¹	Ja
Wohnbauförderung (WBF)	0,5	0,5	12 x ¹	Ja
Insolvenz-Entgelt-Sicherungsgesetz (IESG)	----	0,20	14 x	Ja
Beitrag zum Familienlasten-Ausgleichsfonds (FLAG)	-----	3,9	14 x	Nein
insgesamt	1	4,60		

¹ nur vom laufenden Bezug

Betriebspensionen

	Dienstnehmer/in	Dienstgeber/in	Wie oft?	Höchstbeitragsgrundlage?
Abfertigung neu	---	1,53%	14 x	Nein
Pensionskassen-Beitrag	---	10% ¹	14 x	Ja ²
insgesamt		11,53%		

¹ Gemäß Kollektivvertrag.

² Die Universität zahlt 10% des Gehalts gem. § 73 Abs. 2 des Kollektivvertrags.

Beitragssätze insgesamt

	Dienstnehmer/in	Dienstgeber/in
laufendes Gehalt	18,35%	35,685%
Sonderzahlungen	17,35%	34,715%

Die Beiträge der Dienstnehmer/innen sind somit alle mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzt: PV, KV, ALV, AKU, WBF.

Beiträge des Dienstgebers die mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzt sind: PV, KV, ALV, WBF.

UV, FLAG, Abfertigung werden hingegen vom vollen Gehalt abgezogen.

Der Pensionskassen-Beitrag wird auf Grundlage des Gehalts gem. § 73 Abs. 2 des Kollektivvertrags berechnet.

Steuer

Ein Lohneinkommen wird nach zwei unterschiedlichen Tarifen versteuert:

- Das laufende Einkommen wird nach Progression versteuert. Die Höhe der Steuer wird durch § 33 Einkommenssteuergesetz (EStG) bestimmt.
- Die Sonderzahlungen („13. und 14. Gehalt“) hingegen werden nur mit 6% besteuert, sofern sie nicht mehr wie 1/6 des laufenden Gehalts betragen. Andernfalls werden sie ebenfalls nach Tarif besteuert.

§ 33. (1) des Einkommenssteuergesetzes (EStG) legt den Tarif fest:

Die Einkommensteuer beträgt jährlich bis zu einem Einkommen von 11.000,- Euro Null Euro.

Für Einkommensteile über 90.000,- Euro beträgt der Steuersatz 50%.

Einkommensstufen in €	Grenzsteuersätze
bis 11.000	keine Steuer
ab 11.000 bis 18.000	20%
ab 18.000 bis 31.000	35%
ab 31.000 bis 60.000	42%
ab 60.000 bis 90.000	48%
ab 90.000 bis 1.000.000	50%
ab 1.000.001	55%

„Einkommen“ im Sinne des EStG ist die Steuerbemessungsgrundlage: Bruttoeinkommen abzüglich Sozialversicherungsbeiträge und anderer Freibeträge (siehe Seite 15).

4. Sozialeleistungen

Grundsätzliches

Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern besteht in Österreich nicht das System der Versicherungspflicht, sondern der Pflichtversicherung.

Versicherungspflicht bedeutet: Jede Person ist verpflichtet, sich seine/ihre Versicherung selber auszusuchen.

Pflichtversicherung hingegen bedeutet, dass alle im staatlichen Kranken-, Pensions-, Unfall- oder Krankenversicherung versichert sind.

Dieses System hat vier große Vorteile:

- Deutlich geringere Beiträge.
- Die Höhe der Beiträge ist sozial gestaffelt, wodurch alle sich die Versicherung leisten können.
- Es besteht keine Gefahr, von einer Versicherung abgelehnt zu werden (etwa, weil der Gesundheitszustand von der Versicherung als zu hohes Risiko eingestuft wird).
- Es werden Zusatzleistungen gewährt, ohne dass dafür (wie bei privaten Versicherungen) zusätzliche Beiträge bezahlt werden müssen.
 - Ein Beispiel ist die beitragsfreie Mitversicherung von Angehörigen in der Krankenversicherung (s. dazu das Kapitel „Die öffentliche Krankenversicherung“, Seite 20).
 - Ein anderes Beispiel ist der Erwerb von Pensionsjahren ohne Beitragszahlung: Im Kapitel zum „Kinderbetreuungsgeld“ (Seite 35) wird näher ausgeführt, dass Zeiten der Kindererziehung als Beitragsjahre zählen. Die Beiträge werden aus den Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds bezahlt.
 - Ebenso besteht in Zeiten der Arbeitslosigkeit oder des Militärdienstes eine Pflichtversicherung. Die Beiträge werden aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung bzw. vom Ministerium für Landesverteidigung bezahlt.
 - Als letztes Beispiel sei die Waisenrente genannt, die auch bei großer Kinderzahl in gleicher Höhe für alle hinterbliebenen Kinder ausbezahlt wird.

Die öffentliche Krankenversicherung

Pflichtversicherung bei der Versicherungsanstalt der öffentlich Bediensteten

Alle Universitätsbediensteten sind bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) (BVA – von ursprünglich: „Beamtenversicherungsanstalt“) pflichtversichert.

Nähere Informationen erhalten Sie unter www.bvaeb.sv.at oder bei der BVAEB Hauptgeschäftsstelle, Josefstädterstraße 80, A-1081 Wien, Tel. 01 40405-0, bzw. bei der BVAEB Innsbruck, Meinhardstraße 1, A-6020 Innsbruck, Tel. 0512 597 97.

Pflichtversicherung bedeutet: Der/Die Bedienstete wird automatisch mit Dienstantritt bei der BVAEB angemeldet. Der/Die Bedienstete muss sich (im Gegensatz etwa zu Deutschland oder der Schweiz) bei Dienstantritt nicht um die Anmeldung zu einer Krankenversicherung kümmern.

Der Vorteil dieses Systems liegt insbesondere darin, dass der Krankenversicherungsbeitrag im Vergleich zu anderen Ländern sehr gering ist: Er beträgt 4,10% des Bruttogehaltes bis zu einer Höchstbeitragsgrundlage von derzeit 5.550,- Euro.

Mitversicherung

Die Möglichkeit der Mitversicherung besteht für Angehörige, wenn sie

- ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben
- und nicht bereits selber nach gesetzlichen Vorschriften krankenversichert sind (z.B. durch Beruf, Pensionsbezug, Arbeitslosengeld)
- Angehörige die ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben können mitversichert werden, wenn
 - Sie dort nicht versichert sind
 - die/ der Versicherte muss bei der BVAEB einen Betreuungsschein beantragen
 - dieser Betreuungsschein muss bei der ausländischen Krankenversicherung vorgelegt werden
 - die Angehörigen werden daraufhin von der ausländischen Krankenversicherung nach dortigem Recht versichert.

Als Angehörige gelten

- (geschiedene/r unterhaltsberechtigter/r) Ehegatt/e/in
- Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres; bei Schul- oder Berufsausbildung oder Studium auch länger
- Stiefkinder und Enkel, wenn sie mit Ihnen in Hausgemeinschaft leben
- Pflegekinder, wenn sie unentgeltlich gepflegt werden
- Haushaltsführer/in: Dies ist eine Person, die seit mindestens 10 Monaten unentgeltlich den Haushalt führt, wenn ein/eine im gemeinsamen Haushalt lebende/r arbeitsfähige/r Ehegatte/Ehegattin nicht vorhanden ist. Haushaltsführer/in kann immer nur eine Person sein.

In Frage kommen die oben bereits genannten Personen (z.B. Kinder, die aber bereits die Altersgrenze überschritten haben), zusätzlich auch Eltern.

Darüber hinaus auch nicht Verwandte Personen (z.B. Lebensgefährt/e/in), wenn er/sie sich der Kindererziehung widmet oder vier Jahre gewidmet hat, oder den/die Versicherte/n pflegt.

Die mitversicherten Personen werden nicht von der Dienstgeberin angemeldet. Vielmehr erhält jede/r neue Versicherte ein Begrüßungsschreiben, in dem er/sie ersucht wird, seine anspruchsberechtigten Angehörigen der BVAEB bekannt zu geben.

Zusatzbeitrag

Kinder und Enkel sind beitragsfrei mitversichert. Für alle anderen der oben genannten Gruppen ist prinzipiell ein **Zusatzbeitrag** von **3,4% der Beitragsgrundlage¹ zu entrichten**. In den meisten Fällen ist jedoch auch bei Ehepartner/inne/n und Lebensgefährt/inn/en eine Befreiung möglich, wie ein Auszug aus der Homepage der BVAEB deutlich macht:

Möglichkeiten zur Befreiung zum Zusatzbeitrag für Ehepartner/inne/n, die sich der Kindererziehung widmen, können auf der Homepage der BVAEB (<https://www.bvaeb.sv.at/cdscontent/?contentid=10007.839556&viewmode=content>) nachgelesen werden.

„Weiterhin beitragsfrei mitversichert sind all jene Frauen und Männer, die ein Kind erziehen oder sich irgendwann in ihrem Leben zumindest vier Jahre der Kindererziehung gewidmet haben. Der Erziehung "gewidmet" bedeutet dabei, dass sich der Ehegatte (... Lebensgefährte) bzw. Angehörige sowie die Kinder (vor Vollendung des 18. Lebensjahres) zumindest 4 Jahre im gemeinsamen Haushalt aufgehalten haben; ...“.

Der Begriff Kindererziehung wird somit sehr großzügig interpretiert: Wenn Kinder und (Ehe)partner sich vier Jahre im gemeinsamen Haushalt aufgehalten haben, so ist die Voraussetzung für eine Beitragsbefreiung bereits gegeben.

Leistungen der BVAEB

Es gilt das Prinzip der freien Arztwahl.

Handelt es sich um eine/n Ärztin/Arzt, Spitäler oder Ambulatorien, die mit der BVAEB einen Vertrag abgeschlossen haben, so findet die Behandlung gegen Vorlage der E-Card ohne Vorfinanzierung statt.

Wenn für eine Krankenbehandlung (ärztliche Hilfe, Anstaltspflege, Zahnbehandlung oder Zahnersatz, Heilmittel, Heilbehelfe/Hilfsmittel) sowie Transportkosten anlässlich einer Krankenbehandlung ein Wahlpartner aufgesucht wird, sind die Kosten vorerst selbst zu bezahlen. Wahlärzte sind an keine Tarife gebunden und können ihre Honorare frei bestimmen. Die

¹ unter der Beitragsgrundlage versteht man jene Einkünfte, die sozialversicherungspflichtig sind. Nicht alle Arten von Einkünften unterliegen der SV-Pflicht.

BVAEB ersetzt die Behandlungskosten in der Höhe des Betrages, den sie für dieselbe Leistung bei einem Vertragspartner aufzuwenden gehabt hätte, jedoch vermindert um den vom Versicherten zu zahlenden Selbstbehalt von 10%.

Weiters ist zu unterscheiden zwischen Pflichtleistungen und freiwilligen Leistungen.

Pflichtleistungen

Bei Pflichtleistungen besteht ein durchsetzbarer Rechtsanspruch.

- Besuch von Allgemein- und Fachärzten
- Therapeutische Hilfe: Physiotherapie
 - Logopädie
 - Ergotherapie
 - Psychologen und Psychotherapie
- Zahnbehandlung und Zahnersatz
- Kur und Rehabilitation
- Krankengeld
- Medikamente
- Heilbehelfe und Hilfsmittel
- Anstaltspflege oder Hauskrankenpflege
- Mutterschaftsleistungen (Mutter-Kind-Pass, Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld)
- Gesundenuntersuchung
- in bestimmten Fällen Transportkosten

Freiwillige Leistungen

Auf diese Leistungen besteht kein Rechtsanspruch. Sie bedürfen daher einer vorherigen Bewilligung durch die BVAEB.

- Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation: Diese zählen zwar zu den gesetzlichen Pflichtaufgaben der BVAEB, es besteht jedoch kein individueller Anspruch,
- Maßnahmen der erweiterten Rehabilitation (umfasst z.B. Arbeitsplatzadaptierung oder berufliche Umschulung),
- Rehabilitations-, Kur-, Genesungs- und Präventionsaufenthalte: Hier wird eine Zuzahlung verlangt, die vom Einkommen abhängig ist.

Private Zusatzversicherung

Nachdem das öffentliche Versicherungssystem eine durchaus qualitätsvolle Basis-Krankenversicherung darstellt, ist eine private Zusatzversicherung keinesfalls zwingend erforderlich.

Behandlungsbeitrag

Medizinisch erforderliche Spitalsaufenthalte werden zur Gänze gedeckt, für alle anderen medizinischen Leistungen wird ein Selbstbehalt von 10% des Tarifsatzes der BVAEB eingehoben. Lediglich für die abnehmbare kieferorthopädische Behandlung ist ein Behandlungsbeitrag von 20% zu leisten.

Ein Behandlungsbeitrag ist bei der Inanspruchnahme folgender Leistungen zu entrichten:

- für ein mit der Konsultation des Vertragspartners verbundenes, von konkreten Verrichtungen unabhängiges Grundhonorar (z.B. Ordinationen, Visiten, Ambulanzpauschalien)
- für ärztliche Diagnose- und Therapiegespräche
- für bildgebende Diagnoseverfahren (z.B. Röntgen, Sonografie, Computertomografie)
- für Laboruntersuchungen
- für Physiotherapie
- für Ergotherapie
- für klinisch-psychologische Diagnostik
- für Psychotherapie
- für konservierende, chirurgische und kieferorthopädische Zahnbehandlung
- für Zahnersatz
- für elektrokardiografische Untersuchungen
- für ergometrische Untersuchungen

Kinder bis zum 18. Lebensjahr sind vom Behandlungsbeitrag befreit.

Für die Verschreibung eines Medikaments sind derzeit 6,50 Euro Rezeptgebühr zu bezahlen.

Die öffentliche Altersversorgung

Die Pensionsreform 2004 – Harmonisierung

- Einheitliches Pensionssystem für alle Berufsgruppen
- Grundlage der Pensionsberechnung ist der Verdienst während des gesamten Lebens

Einheitliches Pensionssystem für alle

Mit dem Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) wurden 2005 alle Pensionssysteme vereinheitlicht. Zuvor hatten verschiedene Berufsgruppen (Arbeiter/innen und Angestellte, Beamt/e/innen, Bauern/Bäuerinnen, Eisenbahner/innen, Gewerbetreibende) ihr jeweils eigenes Pensionssystem.

Seit 1.1.2005 das Allgemeine Pensionsgesetz für alle Personen, die nach dem 1.1.1955 geboren sind.

Mit dem APG wurde das sog. Pensionskonto eingeführt, welches nach folgendem Prinzip funktioniert: Jeder Beitrag führt zu einer Gutschrift in Höhe von 1,78% des jeweiligen Verdienstes bis zur Höchstbeitragsgrundlage (Näheres siehe unten unter „Höhe der Pension“). Die Gutschriften werden jährlich inflationsangepasst (im Fachjargon: „aufgewertet“) und sind somit wertgesichert. Die Summe der (inflation-)aufgewerteten Gutschriften ergibt dann die Pension. Auch für Kindererziehungszeiten, Militärdienst, Zivildienst, Zeiten der Arbeitslosigkeit und Krankheit werden Beiträge geleistet (z.B. in Zeiten der Arbeitslosigkeit durch das Arbeitsmarkt-Service).

Für Personen, die vor dem 1.1.2005 Versicherungszeiten in Österreich erworben haben, wurde zum 1.1.2014 eine Kontoerstgutschrift auf dem Pensionskonto eingerichtet. Diese Kontoerstgutschrift bemisst sich auf einer Vergleichsrechnung und Hochrechnung nach den Regeln, die vor der Einführung des APG galten.

Pensions-Antrittsalter

Das gesetzliche Regelpensionsalter nach APG beträgt 65 Jahre für alle, die ab 1.1.2005 in das Erwerbsleben eintraten).

Wer früher in Pension geht, muss Abschläge in Kauf nehmen (4,2% / Jahr).

Umgekehrt besteht Anspruch auf Zuschläge (ebenfalls 4,2%, insgesamt maximal 12,6% / Jahr) für jene, die über den frühestmöglichen Pensionstermin hinaus arbeiten.

Frauen, die das 60. Lebensjahr vor dem 1. Jänner 2024 vollenden, können noch mit 60 ohne Abschläge in Pension gehen. Ab 2024 wird das Regelpensionsalter für Frauen sukzessive auf 65 angehoben. Bei Frauen hängt das Pensionsantrittsalter also wesentlich vom Geburtsjahr ab.

Höhe der Pension

Grundformel: 45–65–80

Wer mit 65 in Pension geht und 45 Jahre gearbeitet hat erhält 80% seines/ ihres Durchschnittsverdienstes als Pension.

Jedes Jahr wird ein Pensionsanspruch von 1,78% des jeweiligen Verdienstes (bis zur Höchstbeitragsgrundlage) erworben. In 45 Jahren werden somit 80% des durchschnittlichen Verdienstes in der Aktivzeit erworben – vorausgesetzt, der Pensionsantritt findet zum regulären Termin (meist 65) statt.

Beitragsgrundlagensumme:

Summe aller Einkommen, für die im betreffenden Jahr ein Pensionsbeitrag gezahlt wurde. Für Zeiten der Kindererziehung, Arbeitslosigkeit, Präsenzdienst usw. wird ein fiktives Einkommen zugrunde gelegt.

Höchstbeitragsgrundlage:

Die Beitragsgrundlagensumme ist mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzt. Diese beträgt 2021: 5.550,- Euro / Monat, bzw. 77.700,- Euro / Jahr.

Das bedeutet an einem konkreten Beispiel:

Jahresverdienst: 80.000,- Euro:

Pensionsbeiträge werden nicht vom ganzen Einkommen, sondern nur von 77.700,- Euro abgezogen. Der übersteigende Rest bleibt sozialversicherungsfrei.

Das bedeutet umgekehrt natürlich auch, dass nur 1,78% von 77.700,- Euro (= 1.383,06 Euro) als Pensionsanspruch erworben werden.

Teilgutschrift

Mit jedem Beitragsjahr erwerbe ich 1,78% meiner zukünftigen Pension.

Beispiel: Jahresverdienst von 50.000,- Euro

1,78% (= 890,- Euro) dieses Betrags werden als Pensionsanspruch auf das Pensionskonto gutgeschrieben.

Der Pensionsanspruch *aus diesem Jahr* 2021 beträgt somit 890,- Euro.

Gesamtgutschrift

Die Gesamtgutschrift ist die Summe aller Teilgutschriften, somit also die jährliche Bruttopension, die ich bis zu diesem Zeitpunkt erworben habe.

Im obigen Beispiel würde - wenn man die Inflation und die Gehaltssteigerungen vernachlässigt - nach 45 Versicherungsjahren eine Jahrespension von 40.050,- Euro (= 890 x 45 = 80% des Verdienstes) zustehen.

Aufgewertete Gesamtgutschrift des Vorjahres

Nun steigen aber die Gehälter und auch die Preise. Damit das Guthaben durch die Inflation nicht an Wert verliert, müssen die Beitragsgrundlagen jährlich „aufgewertet“ (d.h. inflationsangepasst) werden. Aufwertungszahl ist der durchschnittliche Anstieg der Löhne und Gehälter.

Aufgewertete Gesamtgutschrift und Pension

Im optimalen Fall (also bei 45 Beitragsjahren) beträgt die Gesamtgutschrift 80% meines Lebens-Durchschnittsverdienstes.

Die Gesamtgutschrift, geteilt durch 14, ergibt dann die monatliche Bruttoleistung zum Regel-pensionsalter.

Im folgenden Beispiel wurde eine Valorisierung von 2% zugrunde gelegt.

Beispiel für ein Pensionskonto:					
Jahr	Beitragsgrundlagen-summe	Teilgutschrift (= 1,78% der Beitragsgrundlagen-summe)	aufgewertete Gesamtgutschrift des Vorjahres	Gesamtgutschrift = Teilgutschrift + aufgewertete Gutschrift	monatliche Bruttoleistung = Gesamtgutschrift: 14
2015	50.000,00	890,00	0,00	890,00	63,57
2016	51.000,00	907,80 ¹	907,80 ²	1.815,60	129,69
2017	52.020,00	925,96	1.851,91	2.777,87	198,42
2018	53.060,40	944,48	2.833,43	3.777,90	269,85
2019	54.121,61	963,36	3.853,46	4.816,82	344,06
	usw.				
2057	114.862,22	2.044,55	85.871,00	87.915,55	6.279,68
2058	117.159,47	2.085,44	89.673,86	91.759,30	6.554,24
2059	119.502,66	2.127,15	93.594,48	95.721,63	6.837,26

¹ 51.000,- x 1,78% = 907,80

² 890,- (Teilgutschrift des Vorjahres) – aufgewertet mit 2% = 907,80

Versicherungszeiten im Ausland

Die EWG-Verordnungen Nr. 1408/71 sowie 574/72 für Wanderarbeiter/innen normieren, dass keine im europäischen Raum erworbenen Versicherungszeiten verloren gehen.

Dies bedeutet weder, dass

- Versicherungsansprüche von einem Land in ein anderes transferiert werden,
- noch dass beim Wechsel in ein anderes europäisches Land die Ansprüche „im Rucksack“ mitgenommen werden.

Die Regelungen haben vielmehr folgenden Sinn: Sie sollen verhindern, dass Personen, die in mehreren Ländern gearbeitet haben, durch das Netz fallen, weil sie in keinem der Länder genug Versicherungsjahre erworben haben. Somit herrscht folgendes Grundprinzip:

- Für die prinzipielle Begründung eines Anspruches werden die in Europa erworbenen Versicherungsjahre zusammengezählt.
- Nicht zusammengezählt werden hingegen die Beiträge: Vielmehr wird die Pension anteilig dort ausbezahlt, wo Beiträge eingezahlt wurden.

Anspruchsbegründung

Beispiel: Frau Maier hat in drei Ländern der EU gearbeitet

Land A: 14 Jahre

Land B: 12 Jahre

Land C: 14 Jahre

In allen drei Ländern sind 15 Versicherungsjahre nötig, um überhaupt Anspruch auf eine Pension zu haben.

Ohne die genannten Verordnungen hätte Frau Maier trotz insgesamt 40 Arbeitsjahren in keinem Land Anspruch auf eine Pension! So aber werden alle Versicherungszeiten zusammen gezählt und damit entsteht – und zwar in jedem Land – ein Pensionsanspruch.

Anteilige Pensionsleistung

Diese Regelung bedeutet nun aber weder,

- dass damit alle Sozialversicherungssysteme in Europa harmonisiert werden,
- noch, dass die Pensionszeiten der Länder A und B im Land C angerechnet werden.

Vielmehr wird die Pension anteilig von jedem Land ausbezahlt.

Frau Maier im obigen Beispiel hat insgesamt 40 Versicherungsjahre. Ihre Pension setzt sich anteilig folgendermaßen zusammen:

Land A und C: zahlen jeweils jene Pension, auf die sie nach 14 Jahren Anspruch hat.

Land B: zahlt jene Pension, auf die sie nach 12 Jahren Anspruch hat.

Beamt/innen-Pension

Die oben beschriebenen Regelungen gelten nicht für Beamt/innen-Pensionen. Der Anspruch auf eine Beamt/innen-Pension erlischt (in Deutschland genauso wie in Österreich) mit dem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst. Für die absolvierten Jahre im Beamtendienstverhältnis wird anteilig im jeweiligen Land eine Angestelltenrente ausbezahlt.

Die betriebliche Altersversorgung: Pensionskassen-Zusage

§ 115 des Universitätsgesetzes schreibt vor:

„Durch Kollektivvertrag ist jedenfalls für das wissenschaftliche ... Universitätspersonal eine Pensionskassenzusage oder die Zusage einer betrieblichen Kollektivversicherung im Sinne des Betriebspensionsgesetzes, ... vorzusehen. Auch für das allgemeine Universitätspersonal kann eine Pensionskassenzusage oder die Zusage einer betrieblichen Kollektivversicherung vorgesehen werden. An jeder Universität kann nur jeweils eines der genannten Systeme zur Anwendung kommen.“

Der Kollektivvertrag sieht eine Pensionskassen-Zusage für alle Mitarbeiter/innen vor (Paragrafen 71 bis 75, sowie § 76 Abs. 8), die dem Kollektivvertrag unterliegen und länger als zwei Jahre durchgehend an der Universität Innsbruck beschäftigt sind.

Die Universität Innsbruck hat einen Pensionskassenvertrag mit der Allianz-Pensionskasse abgeschlossen. Informationen unter <https://www.allianzpk.at/>

Dienstgeber-Beiträge:

Für Professor/inn/en ist für den Dienstgeber ein Beitragssatz von 10% des Gehalts gem. § 73 Abs. 2 des Kollektivvertrags vorgesehen.

Für alle anderen Personengruppen ist ein Beitrag von 3% vorgesehen.

Diese Beiträge sind steuerfrei. Die daraus resultierende Pension ist jedoch zu versteuern.

Dienstnehmer/innen-Beiträge:

Alle Mitarbeiter/innen, für die Pensionskassenbeiträge bezahlt werden, können auch selbst Beiträge an die Pensionskasse einzahlen. Auf Wunsch überweist die Personalabteilung diesen Beitrag direkt vom (Netto-)gehalt an die Pensionskasse.

Für diese Beiträge bis 1.000.- Euro / Jahr kann (ebenfalls über die Personalabteilung) eine Prämienbegünstigung beantragt werden („1.000-Euro-Prämienmodell“). Deren Höhe richtet sich u.a. nach der Sekundärmarktrendite und variiert daher jährlich. 2013 belief sie sich z.B. auf 4,25 % der einbezahlten Prämie.

Abfertigung

(Betriebliches Mitarbeiterversorgungsgesetz, BMVG)

Wie hoch ist der Beitrag und wer bezahlt ihn?

Der/Die Dienstgeber/in zahlt monatlich einen Betrag, der 1,53% des Bruttolohnes entspricht, in eine Mitarbeiter-Vorsorgekasse ein.

Geht der Anspruch bei Kündigung verloren?

Nein. Bei Dienstgeber/inwechsel bleibt der Anspruch auf jeden Fall erhalten. Der angesparte Betrag kann in manchen Fällen sofort ausbezahlt werden, meist aber wird er in die Mitarbeitervorsorgekasse des/der neuen Dienstgeber/s/in transferiert.

Wann kann ich mir das Geld auszahlen lassen?

Die Möglichkeit, sich das angesparte Geld auszahlen zu lassen, besteht frühestens nach 36 Monaten, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- Das Dienstverhältnis muss beendet sein und zwar durch den/die Dienstgeber/in, durch einvernehmliche Lösung oder Fristablauf. Bei Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung und unberechtigtem vorzeitigem Austritt bleibt der Anspruch zwar bestehen, es kann aber keine sofortige Auszahlung verlangt werden („Auszahlungssperre“).
- Ein Auszahlungsanspruch besteht jedenfalls bei Pensionsantritt, oder
- wenn fünf Jahre lang nicht ins System einbezahlt wurde.
- Bei Tod gebührt die Abfertigung den unterhaltsberechtigten Erb/inn/en als Direktanspruch. Sind keine Erb/inn/en vorhanden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

Ist der ausbezahlte Betrag zu versteuern?

Während der Ansparszeit ist das Kapital zur Gänze KEST-frei. Der Auszahlungsbetrag ist sozialversicherungsfrei und wird nur mit 6% besteuert. Wird der Betrag in eine Pensionsvorsorge übertragen, ist sowohl die Übertragung als auch die spätere Rente steuerfrei.

Familienleistungen des Staates

Direkte Geldleistungen

Dabei handelt es sich entweder um allgemeine staatliche Beihilfen oder um Ansprüche auf Versicherungsleistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung. Hauptfinanzierungsquelle für Erstere ist der Familienlastenausgleichsfond. Die bedeutendsten allgemeinen Geldleistungen für Familien sind die Familienbeihilfe und das Kinderbetreuungsgeld. Die wichtigste Versicherungsleistung ist das Wochengeld.

Familienbeihilfe¹

Die Familienbeihilfe ist neben Schulbuchaktion und Schülerfreifahrt eine Leistung, die alle bekommen.

Unabhängig von ihrer Beschäftigung und ihrem Einkommen haben Eltern mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich Anspruch auf Familienbeihilfe.

Wo ist die Familienbeihilfe zu beantragen?

Die Familienbeihilfe wird nicht über den/die Dienstgeber/in ausbezahlt, sondern wird direkt vom zuständigen Wohnsitzfinanzamt angewiesen und ist dort zu beantragen. Sie wird zwölf Mal pro Jahr abzugsfrei ausbezahlt.

Anspruchsvoraussetzungen für nicht österreichische Staatsbürger:

- Anspruch für Bürger von EU/EWR/CH

EU/EWR/CH-Bürger haben unter den gleichen Voraussetzungen wie österreichische Staatsbürger Anspruch auf Familienbeihilfe, sofern sich ihr Mittelpunkt der Lebensinteressen und der ständige Aufenthalt im Bundesgebiet befinden. Als Nachweis dafür gelten in erster Linie das Vorhandensein von ausreichenden Existenzmitteln sowie das Bestehen einer in Österreich leistungspflichtigen Krankenversicherung für Antragsteller und Kind. Die Rechtmäßigkeit ihres Aufenthaltes belegt die Anmeldebescheinigung nach § 9 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz 2005 (NAG 2005), die von EU/EWR/CH-Bürgern, die sich ab 1.1.2006 in Österreich niedergelassen haben und niederlassen, bei der Fremdenbehörde zu beantragen ist.

- Drittstaatsangehörige

Bürger von Drittstaaten, also nicht aus EU/EWR/CH stammend, haben dann Anspruch auf Familienbeihilfe, wenn sie sich rechtmäßig und ständig im Bundesgebiet aufhalten. Die Recht-

¹ https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt/3/2/2.html bzw. https://www.oesterreich.gv.at/themen/steuern_und_finanzen/sonstige_beihilfen_und_foerderung/4/1/Seite.450233.html#AllgemeineInformationen

mäßigkeit des Aufenthaltes ist durch einen entsprechenden Aufenthaltstitel nach § 8 Niederlassungs- und Aufenthaltsrecht 2005 (NAG 2005) nachzuweisen. Für den Bezug der Familienbeihilfe ist der gültige Aufenthaltstitel von Bezieher und Kind Voraussetzung.

Wer hat Anspruch auf Familienbeihilfe?

Grundsätzlich hat jener Elternteil Anspruch auf die Familienbeihilfe, zu dessen Haushalt das Kind gehört. Gehört ein Kind zum gemeinsamen Haushalt der Eltern, ist anspruchsberechtigt, wer überwiegend den Haushalt führt. Bis zum Nachweis des Gegenteils gilt die Annahme, dass dies die Mutter ist. Jener Elternteil, der den vorrangigen Anspruch hat, kann zu Gunsten des anderen Elternteils schriftlich verzichten.

Wie lange besteht Anspruch auf Familienbeihilfe?

Die Familienbeihilfe gebührt grundsätzlich für minderjährige, nicht berufstätige Kinder. Für Kinder unter 18 Jahren, für die ein Antrag gestellt wurde, gibt es die Familienbeihilfe somit „automatisch“, d.h. ohne besonderen Nachweis.

Darüber hinaus haben auch Eltern volljähriger Kinder grundsätzlich bis zum 24. Lebensjahr Anspruch auf die Familienbeihilfe, wenn diese sich in einer Aus- oder Fortbildung befinden. Das Einkommen des volljährigen Kindes darf maximal 10.000,- Euro betragen. Unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. Schwangerschaft bzw. Geburt eines Kindes, Präsenz-, Zivildienst) kann sich dieser Anspruch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes verlängern.

Bei Studierenden im ersten Jahr gilt die Aufnahme als ordentlicher Hörer als Voraussetzung. Für das erste Studienjahr ist ein Studienerfolgsnachweis über 16 ECTS-Punkte aus Wahl- oder Pflichtfächern des jeweiligen Studiums oder eine Teilprüfung der ersten Diplomprüfung (des ersten Rigorosums) zu erbringen (einmaliger Leistungsnachweis). Jeder Studienabschnitt darf um ein Semester überschritten werden. Wird auch das „Toleranzsemester“ überschritten, so wird die Familienbeihilfe eingestellt und erst wieder ausbezahlt, wenn der Studienabschnitt abgeschlossen ist. Den Studienerfolgsnachweis müssen Sie an das zuständige Finanzamt senden.

Höhe der Familienbeihilfe (2021):¹

Ab Geburt 114,00 €
ab 3 Jahren 121,90 €
ab 10 Jahren 141,50 €
ab 19 Jahren 165,10 €

Der monatliche Gesamtbetrag an Familienbeihilfe erhöht sich durch die **Geschwister-Staffelung** für jedes Kind, wenn sie

- für zwei Kinder gewährt wird, um 7,10 € für jedes Kind,

¹ <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.080714.html>

- für drei Kinder gewährt wird, um 17,40 € für jedes Kind,
- für vier Kinder gewährt wird, um 26,50 € für jedes Kind,
- für fünf Kinder gewährt wird, um 32,00 € für jedes Kind,
- für sechs Kinder gewährt wird, um 35,70 € für jedes Kind,
- für sieben und mehr Kinder gewährt wird, um 52,00 € für jedes Kind.

Zusätzlich erhöht sich die Familienbeihilfe für jedes Kind, das erheblich behindert ist, monatlich um **155,90 Euro**.

Kinderabsetzbetrag

Zusätzlich zur Familienbeihilfe gibt es einen Kinderabsetzbetrag gem. § 33 Abs. 3 des Einkommenssteuergesetzes. Er stellt eine Negativsteuer dar.

Er beträgt derzeit monatlich 58,40 Euro. Der Kinderabsetzbetrag wird gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt.

Schulstartgeld¹

Gemeinsam mit der Familienbeihilfe für den September wird ein Schulstartgeld in Höhe von 100 Euro für jedes Kind im Alter von sechs bis 15 Jahren ausgezahlt.

Das bedeutet, dass das Schulstartgeld in Höhe von 100 Euro im September für jedes Kind, ab dem Kalenderjahr in dem es 6. Lebensjahr vollendet bis zu dem Kalenderjahr in dem es das 15. Lebensjahr vollendet, ausbezahlt wird.

Im Jahr 2019 wird für jene Kinder das Schulstartgeld gewährt, die in der Zeit vom 1. Jänner 2004 bis 31. Dezember 2013 geboren wurden.

Es ist kein gesonderter Antrag erforderlich.

Der Familienbonus Plus²

Der Familienbonus Plus ist ein Steuerabsetzbetrag. Durch ihn wird Ihre Steuerlast direkt reduziert, nämlich um bis zu 1.500 Euro pro Kind und Jahr. Den Familienbonus Plus erhalten Sie, so lange für das Kind Familienbeihilfe bezogen wird. Nach dem 18. Geburtstag des Kindes steht ein reduzierter Familienbonus Plus in der Höhe von 500 Euro jährlich zu, wenn Sie für dieses Kind weiterhin Familienbeihilfe beziehen.

Geringverdienende Alleinerziehende bzw. Alleinverdienende, die keine oder eine geringe Steuer bezahlen, erhalten künftig einen so genannten Kindermehrbetrag in Höhe von max. 250 Euro pro Kind und Jahr.

¹ <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/familienbeihilfe0/schulstartgeld.html>

² <https://bmf.gv.at/aktuelles/familienbonus-plus-faq.html>

Der Familienbonus kann zu gleichen Teilen auf beide Partner aufgeteilt werden. Das heißt, dass entweder der eine, oder der andere Partner den vollen Betrag über 1.500 bzw. 500 Euro steuerlich geltend macht, oder, dass beide Partner entweder 750/750 oder 250/250 Euro bei Kindern über dem 18. Lebensjahr steuerlich geltend machen. Wenn eine Trennung oder eine Scheidung gegeben ist, kann auch hier der Familienbonus aufgeteilt werden.

Unterhaltsabsetzbetrag¹

Wer für ein Kind, welches nicht im selben Haushalt wohnt, nachweislich gesetzlichen Unterhalt zahlt, hat Anspruch auf einen monatlichen Unterhaltsabsetzbetrag in folgender Höhe:

- Für das erste Kind: 29,20 Euro,
- Für das zweite Kind: 43,80 Euro und
- Für das dritte und weitere Kinder: 58,40 Euro.

Die/der Steuerpflichtige und deren (Ehe-)Partner/dessen (Ehe-)Partnerin dürfen für dieses Kind oder diese Kinder keine Familienbeihilfe beziehen.

Kinderbetreuungsgeld²

Das Kinderbetreuungsgeld erhalten leibliche, sowie Adoptiv- und Pflegeeltern von Kindern, die nach dem 31.12.2001 geboren wurden. Voraussetzung: Anspruch auf Familienbeihilfe, gemeinsamer Haushalt mit dem Kind und Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich. Nicht-österreichische Staatsbürger/innen müssen sich mit ihrem Kind nach §§ 8 und 9 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz rechtmäßig in Österreich aufhalten.

Antragstellung

Für die Antragstellung und Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes ist jener Krankenversicherungsträger zuständig, bei dem Wochengeld bezogen wurde bzw. bei dem man versichert (anspruchsberechtigt) ist.

Es besteht derzeit die Möglichkeit aus 5 Bezugsvarianten zu wählen:

a) Pauschalisiertes Kinderbetreuungsgeld

1. Bezugsdauer 14 Monate ab Geburt (12 Monate für einen Elternteil + 2 Monate für 2. Elternteil) Kinderbetreuungsgeld täglich 33 Euro
2. Bezugsdauer 18 Monate ab Geburt (15 Monate für einen Elternteil + 3 Monate für 2. Elternteil) Kinderbetreuungsgeld täglich 26,60 Euro

¹ <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/53/Seite.530000.html>

² <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen.html>

3. Bezugsdauer 24 Monate ab Geburt (20 Monate für einen Elternteil + 4 Monate für 2. Elternteil) Kinderbetreuungsgeld täglich 20,80 Euro
4. Bezugsdauer 36 Monate ab Geburt (30 Monate für einen Elternteil + 6 Monate für 2. Elternteil) Kinderbetreuungsgeld täglich 14,53 Euro

Seit 1.1.2010 gilt bei allen Pauschalvarianten zum Kinderbetreuungsgeld eine individuelle Zuverdienstgrenze von 60% der Letzteinkünfte, mindestens aber **16.200,- Euro pro Kalenderjahr**.

b) Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Im Unterschied zu den Pauschalvarianten wird das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld nur solchen Personen gewährt, die in den sechs Monaten vor der Geburt des Kindes eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit in Österreich tatsächlich ausgeübt haben.

Bezugsdauer 14 Monate ab Geburt (12 Monate für einen Elternteil + 2 Monate für 2. Elternteil) Kinderbetreuungsgeld 80% der Letzteinkünfte, jedoch maximal 66,- Euro täglich.

Der Zuverdienst darf die Grenze von 6.800,- Euro pro Kalenderjahr nicht übersteigen.

Sowohl beim pauschalierten als auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld gilt:

Die Wahl der Variante ist bei der erstmaligen Antragstellung zu treffen und gilt auch für den 2. Elternteil. Eltern können sich beim Bezug des Kinderbetreuungsgelds – unabhängig von der gewählten Variante – zwei Mal abwechseln.

Für Zeiträume der Kindererziehung ab 1.1.2005 besteht für die ersten vier Jahre ab der Geburt des Kindes eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung. Wird in diesen vier Jahren ein weiteres Kind geboren, so werden die sich überlappenden Zeiträume nur einmal gezählt. Durch diese Pflichtversicherung werden Beitragszeiten erworben. Die Beitragsgrundlage und damit auch die Bemessungsgrundlage für die Pension beträgt im Jahr 2015 1.694,39 Euro. Die Beiträge werden aus Mitteln des Familienlasten-Ausgleichsfonds gezahlt.

Wochengeld

Werdende Mütter *dürfen* in den acht Wochen vor und nach der Geburt *nicht* beschäftigt sein (Schutzfrist). In dieser Schutzfrist besteht für unselbständig erwerbstätige Frauen Anspruch auf das Wochengeld. Dieses kann ab Beginn der achten Woche vor dem voraussichtlichen Geburtstermin beantragt werden.

Das Wochengeld ist so hoch wie der Durchschnitts-Nettoverdienst der letzten drei vollen Kalendermonate. Sonderzahlungen werden als Zuschlag zum Wochengeld abgegolten.

Verschiedene Transfereinkommen

stellen ebenfalls Familienleistungen dar. Um nur die Wichtigsten zu nennen:

- Schul- und Heimbeihilfen, Studienbeihilfen etc.
- der beitragsfreie Unfallversicherungsschutz aller Schüler/innen und Student/inn/en
- die begünstigte Krankenversicherung für Studierende

Abgeleitete Ansprüche auf Sozialleistungen

Hier ist vor allem die (meist kostenlose) Mitversicherung in der Krankenversicherung zu erwähnen (siehe Kapitel Krankenversicherung), die dazu beiträgt, dass ca. 99% der Bevölkerung in Österreich durch die gesetzliche Krankenversicherung erfasst sind.

Für Personen, die ihr behindertes Kind pflegen, besteht die Möglichkeit einer beitragsfreien, vom Familienlastenausgleichfonds (FLAF) finanzierten Selbstversicherung in der Pensionsversicherung.

Eine sehr bedeutende Form der Familienförderung stellt die Witwen- und Waisenversorgung in der gesetzlichen Sozialversicherung dar.

Steuerliche Familienförderung

Zum Unterschied zwischen Steuer-Freibeträgen und Steuer-Absetzbeträgen siehe das Kapitel „Bruttogehalt → Nettogehalt, Seite 15“

Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen

Alleinerzieher/inne/n bzw. Alleinverdiener/inne/n und größeren Familien wird ein größerer Rahmen für Sonderausgaben zugestanden, während umgekehrt der Selbstbehalt bei außergewöhnlichen Belastungen geringer ist. (Der Gesetzgeber geht davon aus, dass außergewöhnliche Belastungen zum Teil selber zu tragen sind und erst ab einer bestimmten Höhe steuerlich geltend gemacht werden können.)

Alleinverdiener/innen- oder Alleinerzieher/innenabsetzbetrag (AVAB)

Wenn das Einkommen des/der Partner/in geringer als 6.000,- Euro pro Jahr ist, kann ein Alleinverdiener/innen- oder Alleinerzieher/innenabsetzbetrag geltend gemacht werden. Während Kinderfreibetrag, Kinderbetreuungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen ähnlich wie Werbungskosten die Steuerbemessungsgrundlage (z.B. das zu versteuernde Einkommen) reduzieren und somit die Steuer indirekt vermindern, wird der AVAB direkt von der Steuer abgezogen.

Er beträgt pro Jahr:

- Mit einem Kind: 494,- Euro

- Mit zwei Kindern: 669,- Euro
- Mit drei Kindern: 889,- Euro
- Für jedes weitere Kind: zusätzlich 220,- Euro.

Dem Arbeitgeber ist bekannt zu geben, ob die Anspruchsvoraussetzungen zutreffen. Dann wird der AVAB direkt vom Arbeitgeber bei der Gehaltsauszahlung berücksichtigt.

Infrastruktur- und Sachleistungen

Infrastruktur- und Sachleistungen, die Kindern, Frauen und Familien (kostenlos oder gegen Kostenbeteiligung) zur Verfügung stehen, stellen eine weitere Säule der Familienförderung dar. Darunter fallen u.a.

- die kostenlose medizinische Versorgung von Schwangeren, Müttern und Kleinkindern (Mutter-Kind-Pass)
- die kostenlose Bereitstellung von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen im psychosozialen Bereich (Mütterberatung, Familien-, Sexualberatungsstellen, Frauenhäuser etc.)
- die Bereitstellung bzw. Subvention institutioneller Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Kindertagesheime, Tagesmütter) bzw. die soziale Staffelung der Elternbeiträge für öffentliche Kindertagesheime
- die Errichtung und Wartung von öffentlichen Spielplätzen
- Familien- und Kindertarife für öffentliche Verkehrsmittel und andere öffentliche Einrichtungen
- Schülerfreifahrt und Schulbücher mit geringem Selbstbehalt

Schutzbestimmungen im Arbeitsrecht

Familienfördernde Maßnahmen finden auch im Arbeitsrecht ihren Niederschlag.

Pflegefreistellung

Dabei handelt es sich um keinen Urlaubsanspruch, sondern um einen Fall der Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen. Das Entgelt wird daher weiter bezahlt.

Voraussetzung: Krankheit von (Ehe-)Partner/in oder Kindern.

Allerdings: Wenn eine andere geeignete Person zur Pflege der erkrankten Person vorhanden ist, ist die Pflege durch den/die Arbeitnehmer/in notwendig. Grundsätzlich besteht jedoch keine Verpflichtung, für die Bereitstellung von Pflegepersonal auf eigene Kosten zu sorgen.

Dauer des Anspruches: 1 Arbeitswoche

Voraussetzungen für erweiterte Pflegefreistellung:

Die erste Woche ist verbraucht und es tritt neuerlich eine Arbeitsverhinderung wegen der notwendigen Pflege eines noch nicht 12-jährigen erkrankten Kindes oder der/s Partner/in ein und es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach anderen Vorschriften.

Schwangerschaft und Geburt

Im Falle der Schwangerschaft und Geburt eines Kindes unterliegt die Arbeitnehmerin den Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MSchG), die v.a. Gesundheits- und Kündigungsschutz umfassen.

Beschäftigungsverbot

Werdende Mütter dürfen in den acht Wochen vor und nach der Geburt nicht beschäftigt sein (Schutzfrist, siehe Abschnitt 3, §§ 3 – 9 MSchG).

Kündigungsschutz

Sobald der Arbeitgeberin die Schwangerschaft mitgeteilt wurde, tritt der Kündigungs- und Entlassungsschutz in Kraft. Er dauert bis zum Ende des vierten Monats nach der Geburt (Ausnahme: Probezeit oder befristetes Arbeitsverhältnis). (Siehe dazu auch Abschnitt 4 des MSchG, §§ 10 – 12)

Weitere Informationen finden Sie unter:

https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/gesundheit_und_sicherheit/mutterschutz/Seite.400100.html

Elternkarenz und Elternteilzeit¹

Mütter/Väter, die Arbeitnehmer/innen sind, haben Anspruch auf Karenz (= Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts) bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist grundsätzlich nicht zulässig. Bei erstmaligem Wechsel der Karenz (s.u. bei Teilung) können die Eltern ein Monat gleichzeitig Karenz in Anspruch nehmen, wodurch sich die Maximaldauer der Karenz um ein Monat verkürzt. Sonst ist eine gleichzeitige Inanspruchnahme nicht zulässig. Die Mindestdauer der Karenz beträgt zwei Monate.

¹ https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/elternkarenz_und_elternteilzeit/Seite.3590007.html

Die gesetzlichen Regelungen über die Karenz finden sich für unselbstständig erwerbstätige Mütter im Mutterschutzgesetz (MSchG Abschnitt 5 u. 6, §§ 15 – 15 q), für unselbstständig erwerbstätige Väter im Väter-Karenzgesetz (VKG).

Beginn und Dauer

Die Karenz beginnt für jenen Elternteil, der sie zuerst in Anspruch nimmt, in der Regel acht Wochen bzw. zwölf Wochen (= Ende der Schutzfrist) nach der Geburt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres (Tag vor dem zweiten Geburtstag) des Kindes, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Der Anspruch auf Karenz muss sich hinsichtlich der Dauer somit nicht mit dem Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld (s. oben Seite 35) decken.

Die Karenz muss mindestens zwei Monate dauern.

Teilung der Karenz

Die Karenz kann zwischen den Eltern zwei Mal geteilt werden, das heißt, dass insgesamt drei Karenzteile zulässig sind (z.B. Mutter/Vater/Mutter). Jeder Teil muss mindestens zwei Monate dauern.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz

Beginnt in der Regel mit Bekanntgabe der Elternkarenz oder Elternteilzeit und endet vier Wochen nach Ende der Karenz bzw. der Teilzeit, längstens jedoch vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes. Danach besteht Motivkündigungsschutz.

Weitere Informationen finden Sie unter:

https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/mitarbeiter/elternkarenz_elternteilzeit/39874.html

Berücksichtigung von Familien in verschiedenen Sozialbereichen

Auch in anderen Sozialbereichen wird auf die familiäre Situation Bedacht genommen, etwa bei der Bemessung der Hilfe zum Lebensunterhalt im Rahmen der Sozialhilfe, im sozialen Wohnbau und in der Wohnbauförderung.

Beratung und Information der Universität Innsbruck zu Kinderbetreuung

<https://www.uibk.ac.at/familienervice/>

Angebote des Familienservice

Der Familienservice (Koordinatorin: Dipl.-Päd. Miriam Ruiz Peyré) möchte die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie für Angehörige der Universität Innsbruck verbessern.

Beratung und Information

- über individuell geeignete Kinderbetreuungsformen (Tagesmütter, Kinderkrippen, selbstorganisierte Kindergruppen, Horte, etc.) und deren Angebot (Kosten, Lage, Schwerpunktsetzungen, etc.) in Innsbruck und Umgebung
- zu finanziellen Förderungen und Unterstützungsmöglichkeiten
- zu rechtlichen Regelungen
- zu universitären Angeboten für karenzierte Mitarbeiter/inn/en
- über Angebote für Kinder an der Universität Innsbruck

Vermittlung

Bei Bedarf werden Kinderbetreuungsplätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermittelt.

Entwicklung und Aufbau von bedarfsorientierten Kinderbetreuungsprojekten

Im Auftrag des Rektorats werden Möglichkeiten gesucht, kurzzeitige Betreuungslösungen an der Universität anzubieten.

Mit der Schaffung der *Spielräume* (Koordinatorin: Maria Meese) gibt es seit dem Wintersemester 2008 eine flexible Betreuungsmöglichkeit an der Universität. Neben dem stundenweisen Angebot bietet das Kinderbüro auch während der Sommerferien ein spezielles Programm für Kinder von Mitarbeiter/innen und Studierenden an.

Kindergarten Müllerstraße

Kinder von Universitätsangehörigen können den Betriebskindergarten der Medizinischen Universität Innsbruck sowie der Leopold Franzens Universität Innsbruck besuchen. Betrieben wird dieser Kindergarten seit Sommer 2011 von den Kinderfreunden Tirol.

Der Universität Innsbruck stehen 10 Ganztagesplätze zur Verfügung.

Alter der Kinder

Die Kinder müssen bei Eintritt in den Kindergarten das dritte Lebensjahr vollendet haben und dürfen noch nicht schulpflichtig sein.

Öffnungszeiten

Montag bis Freitag von 06.45 Uhr bis 18.30 Uhr

Der Kindergarten ist ganzjährig geöffnet.

Wichtig! Fünf Wochen im Jahr, davon mindestens zwei Wochen durchgehend, darf Ihr Kind laut Landesgesetz (§ 25; Absatz 2) nicht in der Einrichtung betreut werden. Ausnahmen sind leider nicht möglich! An fünf Wochentagen im Jahr (vorzugsweise Freitage) ist der Kindergarten wegen Fortbildungsveranstaltungen geschlossen.

Kosten

Ganztägiger Kindergartenplatz: 300,- Euro pro Monat

Essen: 4,95 Euro

(Bitte den Kindern keine Jause mitgeben, Kinder erhalten Buffetjause)

Der Kindergartenbeitrag reduziert sich von September bis Juni (10 Monate) für alle 4-5 jährigen Kinder um 45,00 Euro (Zuschüsse des Landes im Rahmen des Gratiskindergartenmodells).

Mitarbeiter/innen der Universität Innsbruck erhalten unter bestimmten Voraussetzungen Kostenzuschüsse (hier finden Sie die Richtlinien zu den Kostenzuschüssen:

<https://www.uibk.ac.at/familienservice/service-uni/kindergarten-muellerstrasse/richtlinie-kindergartenzuschuss-stand-30.07.2018.pdf>).

<https://www.uibk.ac.at/familienservice/service-uni/kindergarten-muellerstrasse/>

Welcome & Dual Career Service

In enger Kooperation mit dem Familienservice der Universität Innsbruck und anderen Organisationseinheiten der Universität Innsbruck bieten wir ein umfassendes Dienstleistungsangebot für neuberufene (internationale) Professor/inn/en und Exzellenz-Wissenschaftler/inn/en (Senior Researchers, Preisträger/inn/en) der Universität Innsbruck.

Unser Welcome & Dual Career - Service beinhaltet individuelle Beratung und Unterstützung der Wissenschaftler/inn/en und deren Partner/inn/en und Familien je nach Bedarf:

- bei der Wohnungssuche in Innsbruck / Tirol
- bei der Job-Suche für Partner/innen (Dual Career Service)
- bei Fragen zur Kinderbetreuung / Familienservice
- zu Sprachkursen
- und zu weiteren wichtigen Themen (Integration, Leben in Innsbruck / Tirol u.a.)

Ansprechpartnerin:

Dipl. Ing. Dr. Juliane Mayer M.A.

E-Mail: welcome@uibk.ac.at

Tel.: +43 (0)512 507 32203 (Mo-Do)

Welcome & Dual Career Service: <https://www.uibk.ac.at/transferstelle/welcome/>

Welcome Info: <https://www.uibk.ac.at/universitaet/welcome/>

Zusatzleistungen der Universität

Hier sei noch auf die Zusatzleistungen der Universität hingewiesen. Alle Informationen dazu finden Sie hier <http://www.uibk.ac.at/universitaet/zusatzleistungen/>

Rechtsgrundlagen der Universitäten

a) Rechtliche Grundlagen der Arbeitsverhältnisse

Angestelltengesetz (AngG)

Universitätsgesetz (UG)

Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten (KV)

Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

Arbeitszeitgesetz (AZG)

Arbeitsruhegesetz (ARG)

Urlaubsgesetz

Arbeitnehmer/innenschutzgesetz (ASchG)

Mutterschutzgesetz (MSchG)

Väter-Karenzgesetz (VKG)

Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

b) Rechtliche Grundlage für das Organisationsrecht

Universitätsgesetz (UG)

Satzung der Universität

Jeweils geltender Organisationsplan der Universität Innsbruck

c) Rechtliche Grundlage für das Studienrecht

Universitätsgesetz (UG)

Die einzelnen Curricula (ehemals als Studienpläne bezeichnet)

d) Sozialversicherung und Steuer

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

Beamten- Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG)

Allgemeines Pensionsgesetz (APG)

Einkommenssteuer-Gesetz (EStG)

e) Rechtliche Grundlagen der Betrieblichen Pensionsvorsorge

Universitätsgesetz (UG)

Betriebspensionsgesetz (BPG)

Pensionskassengesetz (PKG)

Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG)

Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten (KV)

Allenfalls: Betriebsvereinbarung über die Zukunftsvorsorge der Arbeitnehmer/innen

Pensionskassenvertrag bzw. Vertrag mit der Mitarbeiter/innen-Vorsorgekasse