

Merkblatt für UNIVERSITÄTSPROFESSOR/INN/EN

Stand: 1.1.2015

Inhalt

Vorbemerkung	3
Rechtsgrundlagen nach der Ausgliederung der Universitäten	4
1. Dienstverhältnisse an den Universitäten nach der Ausgliederung	
– Kollektivvertrag	6
Ausgliederung	6
Arten von Dienstverhältnissen an der Universität	6
Privatrechtliche Dienstverhältnisse	6
Dienstnehmer/innen im UG 2002	7
Kollektivvertrag	7
2. Aufgaben, Rechte und Pflichten von Professor/inn/en.....	9
Aufgaben	9
Rechte und Pflichten	11
Dienstzeit und Anwesenheit	11
Auftragsforschung	11
Auftragsforschung durch die Universität	11
Auftragsforschung bei Ad-personam-Projekten	11
Nebenbeschäftigung	12
Erholungsurlaub	12
Studienurlaub	13
Freistellung	14
3. Gehalt – Sozialleistungen – Leistungen des/der Dienstgeber/in –	
Leistungen des Staates (Familienbeihilfen)	15
Gehalt	15
Überstunden	15

Die Struktur eines österreichischen Gehaltes: Bruttogehalt – Nettogehalt – Dienstgeber/innen-Anteile	16
Bruttogehalt → Nettogehalt	16
„Dienstgeber/in-Bruttolohn“	16
Die Beiträge zur Sozialversicherung	16
Steuer.....	19
Krankenversicherung.....	21
Die öffentliche Altersversorgung	25
Die Pensionsreform 2004 – Harmonisierung.....	25
Krise des öffentlichen Pensionssystems?	27
Versicherungszeiten im Ausland	28
Beamt/inn/enpension.....	30
Die betriebliche Altersversorgung: Pensionskassen-Zusage	30
Abfertigung	30
Leistungen des Staates: Familienleistungen.....	32
Direkte Geldleistungen	32
Abgeleitete Ansprüche auf Sozialleistungen	36
Steuerliche Familienförderung.....	36
Infrastruktur- und Sachleistungen.....	37

Vorbemerkung

In Österreich wurde mit In-Kraft-Treten des Universitätsgesetzes 2002 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 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 privat-rechtlichen Arbeitsverhältnis zur jeweiligen Universität. Für die Arbeitsverhältnisse gelten die Bestimmungen des österreichischen Angestelltengesetzes 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/innen auch besondere Schutzbestimmungen.

Das vorliegende Merkblatt soll nähere Auskünfte zu den verschiedensten Aspekten der Arbeitsverhältnisse von Professor/innen an der Universität aufzeigen.

Das Bemühen um Adressatenbezogenheit stand im Vordergrund dieses Merkblattes, wohl wissend, dass diese ihren Preis hat: um Sachverhalte verständlicher formulieren zu können als Gesetze dies üblicherweise tun, muss eine gewisse interpretative Unschärfe in Kauf genommen werden. Für diese kann natürlich keine Haftung übernommen werden: Ausschließlich rechtsverbindlichen Charakter besitzen nach wie vor nur die entsprechenden Gesetzestexte.

Auch ein ausführliches Merkblatt wird meist noch Fragen offen lassen. Für diese Fälle stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung, entweder per E-Mail, oder aber in einem persönlichen Gespräch.

Ihre AnsprechpartnerInnen sind:

Gerhard Fitz, Leiter der Stabsstelle für Berufungsverfahren an der Universität Innsbruck;
<mailto:gerhard.fitz@uibk.ac.at>, Tel 0043 (0)512 507 9065

Mag. Klaus Ertl, <mailto:klaus.ertl@uibk.ac.at> Tel 0043 (0)512 507 9067

Mag. Astrid Mölgg, <mailto:astrid.moelgg@uibk.ac.at> Tel 0043 (0)512 507 9066

Mag. Veronika Schaffer, <mailto:veronika.schaffer@uibk.ac.at> Tel 0043 (0) 512 507 9064

Gerhard Fitz

Rechtsgrundlagen nach der Ausgliederung der Universitäten

a) Rechtliche Grundlagen der Arbeitsverhältnisse

Angestelltengesetz (AngG)

Universitätsgesetz 2002 (UG 02)

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 (GlBG)

b) Rechtliche Grundlage für das Organisationsrecht

Universitätsgesetz 2002 (UG 02)

Satzung der Universität

Jeweils geltender Organisationsplan der Universität Innsbruck

c) Rechtliche Grundlage für das Studienrecht

Universitätsgesetz 2002 (UG 02)

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 2002 (UG 02)

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

1. Dienstverhältnisse an den Universitäten nach der Ausgliederung – Kollektivvertrag

Ausgliederung

Mit In-Kraft-Treten des **Universitätsgesetzes 2002** (UG 02) am 1.1.2004 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.

Arten von Dienstverhältnissen an der Universität

Bis zum Stichtag 1.1.2004, zu dem das UG 02 in Kraft trat, gab es an der Universität zwei Arten von Dienstverhältnissen:

- Beamte in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Republik Österreich
- Vertragsbedienstete in einem privat-rechtlichen Dienstverhältnis zur Republik.

Seit 1.1.2004 erfolgen Neuanstellungen nur mehr auf Basis des Angestelltengesetzes, also privatrechtlich zur Universität. Die bestehenden Arbeits- und Dienstverträge bleiben davon unberührt. Für sie gelten weiterhin die gesetzlichen Bestimmungen der verschiedenen Dienst- und Besoldungsrechte.

Privatrechtliche Dienstverhältnisse

Für die Bediensteten bedeutet dies: Sie schließen nicht mehr, wie vor der Ausgliederung, ein Arbeitsverhältnis zum Bund, sondern ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zur Universität auf der Basis des Angestelltengesetzes und des Kollektivvertrags.

Professor/inn/en sind daher, wie alle anderen Bediensteten auch, Angestellte der Universität in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis. Sie können vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt sein.

Ihr Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein. Eine Befristung ist grundsätzlich für maximal sechs Jahre zulässig (§ 109 UG 02).

Dienstnehmer/innen im UG 2002

Im Gegensatz zum bisherigen Bundesrecht, welches die verschiedenen Arten von Dienstverhältnissen genau definierte, sieht das Universitätsgesetz 2002 (UG 02) im Wesentlichen nur mehr zwei Kategorien von wissenschaftlichem Personal und fünf Kategorien von allgemeinen Universitätsbediensteten vor.

Zum wissenschaftlichen Personal zählen

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

Man sieht: Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen werden im neuen Recht nur noch Professor/innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unterschieden. Das alte Dienstrecht kannte zusätzlich noch weitere Kategorien, wie z.B. Universitätsassistent/innen, Dozent/innen, Bundeslehrer/innen usw. Die Differenzierung wird nunmehr nicht mehr per Gesetz, sondern im Kollektivvertrag getroffen.

Laut Kollektivvertrag zählen zur zweiten Kategorie folgende Personen:

1. Universitätsassistent/inn/en,
2. Senior Scientists / Senior Artists,
3. Senior Lecturers,
4. Assistenzprofessor/inn/en,
5. Projektmitarbeiter/innen,
6. Lektor/inn/en und
7. studentische Mitarbeiter/innen.

Zum allgemeinen Universitätspersonal gehören:

1. das administrative Personal
2. das technische Personal
3. das Bibliothekspersonal
4. das Krankenpflegepersonal
5. die Ärzt/e/innen zur ausschließlichen Erfüllung von Aufgaben im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt
6. die Ärzt/e/innen in Facharztausbildung (UG §94 Abs. 3 lit. 6.).

Kollektivvertrag

Zwischen dem Dachverband der Universitäten und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wurde ein Kollektivvertrag für alle Universitätsbediensteten, somit auch für die Profes-

sor/inn/en ausverhandelt, der am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist. Aufgabe des Kollektivvertrages ist es u.a., die Kategorien von Dienstnehmer/n/innen sowie deren Gehaltsschemata zu definieren und die Rechte und Pflichten der einzelnen Kategorien festzuschreiben.

Der Kollektivvertrag gilt für alle Angestellten der Universität, die nach 1.1.2004 aufgenommen wurden. Bis zum In-Kraft-Treten des KV war für diese Angestellten das Vertragsbedienstetengesetz Teil des Arbeitsvertrags (darin wurden u.a. Urlaubsansprüche, Gehaltsschemata, Aufgaben und Rechte geregelt). Mit In-Kraft-Treten des KV wird diese Gruppe automatisch übergeführt.

Hingegen bleibt das Vertragsbedienstetenrecht Teil des Arbeitsvertrages für alle Dienstnehmer/innen der Universität, die vor 1.1.2004 in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zur Universität standen (also nicht für Beamte). Als Teil des Arbeitsvertrages hat das Vertragsbedienstetengesetz nicht mehr den Status eines Gesetzes für diese Arbeitnehmer/innengruppe, sondern den einer Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer/in – die aber von beiden Seiten nicht verändert bzw. gekündigt (es sei denn bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses) werden kann.

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

Aufgaben

Die Aufgaben der Professor/inn/en sind in der Satzung der jeweiligen Universität, im Kollektivvertrag und im Arbeitsvertrag geregelt.

An der Universität Innsbruck wurden diesbezüglich in der Satzung noch keine Regelungen festgelegt.

Laut Kollektivvertrag sind die Aufgaben der Universitätsprofessor/inn/en insbesondere:

- **Vertretung des Faches in Forschung und Lehre**

Der/ die Universitätsprofessor/in hat das von ihm/ ihr vertretene Fach in Forschung und Lehre zu vertreten und zu fördern.

- **Beteiligung an den Forschungsaufgaben des Instituts inklusive Drittmittelprojekte**

Auch Professor/inn/en sind verpflichtet, sich an den Forschungsaufgaben der Organisationseinheit, der sie zugeteilt sind zu beteiligen. Dies inkludiert auch die Beteiligung an Forschungsprojekten im Rahmen der Auftragsforschung (Drittmittelprojekte).

- **Lehre**

Der/ die Universitätsprofessor/in hat selbständig Lehrveranstaltungen durchzuführen. Der Lehrbedarf ergibt sich aus den Studienvorschriften.

Das Rektorat betraut den/die Professor/in auf Vorschlag oder nach Anhörung des Institutsvorstandes mit der selbständigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen im Ausmaß von grundsätzlich acht Wochenstunden, wobei DiplomandInnen-/Master- und DissertantInnenseminare, insoweit sie ausschließlich die Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten betreffen, sowie Sprechstunden nicht als Lehre, sondern als Teil der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelten. Darüber hinausgehende 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. Zur Lehrverpflichtung gehört auch die Betreuung der Studierenden im Rahmen der Lehrveranstaltungen.

- **Abhaltung von Prüfungen**

- **Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten und Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Auch die Pflicht zur Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses betrifft jede/n Professor/in, nicht nur die jeweiligen Vorgesetzten.

- **Verwaltung und Organisation**

Der/ die Universitätsprofessor/in hat an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen mitzuwirken;

- **Vorgesetzte**

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

Wird mit dem/ der Arbeitnehmer/in ein Ausbildungsziel vereinbart, so hat dies so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Erfüllung während der Vertragsdauer möglich ist. Die Universität hat dem/ der Arbeitnehmer/in ausreichend Zeit zur Erreichung des Zieles zu gewähren und ihm/ ihr jene Mittel zur Verfügung zu stellen, die zur Zielerreichung erforderlich sind.

Davon zu unterscheiden ist die Qualifizierungsvereinbarung gem. § 27 KV, 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/n/innen nachweislich mindestens einmal im Jahr ein Mitarbeitergespräch zu führen.

- **Weiterbildung**

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 02 für alle Professor/innen vorgesehen.

Rechte und Pflichten

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

Dienstzeit und Anwesenheit

Der/ die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, alle im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeiten **persönlich** und gewissenhaft zu verrichten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden (Vollzeitbeschäftigung). 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.

Auftragsforschung

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.

Auftragsforschung durch die Universität

(§ 27 UG 2002)

Vertragspartner/in ist hier der/die Leiter/in der jeweiligen Organisationseinheit (Dekan/in oder Institutsvorstand), welcher 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.

Auftragsforschung bei Ad-personam-Projekten

(§ 26 UG 2002)

Die Angehörigen des wissenschaftlichen Personals sind berechtigt, in ihrem Fach Forschungsvorhaben an der Universität durchzuführen, die nicht aus dem Budget der Universität, sondern aus Forschungsaufträgen Dritter, aus Mitteln der Forschungsförderung oder aus

anderen Zuwendungen Dritter finanziert werden. Die Durchführung solcher Projekte ad personam zählt dennoch zur Universitätsforschung.

Im Falle der Übernahme von Projekten ad personam sind allerdings bestimmte Voraussetzungen zu beachten:

1. Die Aufgaben aus dem Projekt dürfen weder zu Lasten
 - der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
 - der Aufgaben der betreffenden Organisationseinheit
 - der Rechte und Pflichten anderer Mitarbeiter/innen gehen.
2. Für die Inanspruchnahme von Personal und Sachmitteln der Universität ist voller Kostenersatz zu leisten.
3. Das Vorhaben ist dem Rektorat zu melden. Es ist nur zu untersagen, wenn die Voraussetzungen des Punktes 1 nicht erfüllt sind oder keine Vereinbarung über den vollen Kostenersatz vorliegt.

Über die Verwendung der Projektmittel entscheidet der/die Projektleiter/in. Verwaltet werden die Mittel jedoch von der Universität. Auch die Mitarbeiter/innen, welche für die Durchführung des Projektes angestellt werden, sind nicht Angestellte des/der Projektleiter/s/in, sondern Bedienstete der Universität in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis.

Nebenbeschäftigung

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. Bei umfangreicherer Nebenbeschäftigung wird daher eine Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit zu überlegen sein.

Aus all diesen Gründen muss die Dienstgeberin informiert sein. Jede Nebenbeschäftigung

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

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 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 (alle Arbeiten abgegolten) berechnet.

1 Semester dauert 15 Wochen (gemäß UG 2002).

Berechnungsmethode:

$2 \text{ SSt.} \times 3 = 6 \text{ Stunden pro Woche}$

$6 \times 15 = 90 \text{ Stunden pro Semester}$

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

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

Erholungsurlaub

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

(§ 33 KV)

Wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht haben wissenschaftliche Angestellte (mit Ausnahme der Lektor/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 der Freistellung festzulegen.

Freistellung

Das Instrument der Freistellung wurde speziell für das wissenschaftliche Universitätspersonal (auch für wissenschaftliche ProjektmitarbeiterInnen) geschaffen, 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 MitarbeiterIn ist während dieser Zeit von den Aufgaben an der Dienststelle befreit, um anderswo in Lehre und/oder Forschung fach einschlägig tätig sein zu können.

Neben dem Interesse der MitarbeiterInnen (z.B. Kongressteilnahme, Weiterbildungsveranstaltungen) liegt es auch im Interesse der Universität, dass die Ergebnisse in die Tätigkeit einfließen können. Daher wird auch eine Freistellung gewährt. Die Freistellung kann unter Beibehaltung oder unter Entfall der Bezüge erfolgen.

|

3. Gehalt – Sozialleistungen – Leistungen des/der Dienstgeber/in – Leistungen des Staates (Familienbeihilfen)

Gehalt

Das Gehalt wird im Zuge der Berufungsverhandlungen vereinbart. Dieser vereinbarte Bruttobetrag erhöht sich jährlich jeweils im Ausmaß der tariflich vereinbarten Lohnerhöhungen. Grundsätzlich sieht der Kollektivvertrag auch ein Gehaltsschema für Professor/innen vor, das nicht unterschritten werden darf. Gem. § 49 Abs 1 des KV beträgt der monatliche Bruttobezug für Professor/innen im Jahr 2015 (=Gehaltsgruppe A 1 des KV) 4.782,40 €. Dieser Betrag erhöht sich bei Vorliegen zumindest einer positiven Evaluierung der Tätigkeit im jeweiligen Zeitraum

nach sechsjähriger Tätigkeit auf 5.253,40 €

nach 12-jähriger Tätigkeit auf 5.724,40 €

nach 18-jähriger Tätigkeit auf 6.195,40 € und

nach 24-jähriger Tätigkeit auf 6.666,40 €.

Das Entgelt ist als All-inclusive-Bezug zu verstehen und beinhaltet auch die Abgeltung für die Lehre. 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

Als erstes werden vom Bruttogehalt die Sozialversicherungsbeiträge (SV) abgezogen.

Das Nettogehalt entsteht somit in zwei Schritten:

Bruttogehalt

- Sozialversicherungsbeiträge
= Steuerbemessungsgrundlage
- Steuer
= Nettogehalt

Die sog. Dienstnehmer/innenbeiträge zur Sozialversicherung werden, wie man sieht, noch vor den Steuern abgezogen und wirken dadurch steuermindernd!

„Dienstgeber/in-Bruttolohn“

Für den/die Dienstnehmer/in ist nur das Bruttogehalt sichtbar. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass dem/der Dienstnehmer/in darüber hinaus weitere Leistungen zugute kommen. Für den/die Dienstgeber/in setzt sich das Bruttogehalt nämlich wie folgt zusammen:

- Bruttogehalt des/der Dienstnehmer/in
- Dienstgeber/innen-Beiträge zur Sozialversicherung
- Abfertigung neu (siehe Seite 27)
- Beiträge zur Pensionskasse (siehe Kapitel: betriebliche Pensionsvorsorge Seite 33)

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:

- Alter: Pensionsversicherung (PV)
- Gesundheit: Krankenversicherung (KV)
- Unfall am Arbeitsplatz: Unfallversicherung (UV)
- Arbeitslosigkeit: 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 „Häuslbauer“ können beim Land um einen verbilligten Kredit ansuchen. Bei Professor/inn/en wird der Verdienst meist zu hoch sein.
- Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrag (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 dort)
- Beiträge zur Pensionskasse (siehe dort)

Höchstbeitragsgrundlage – Maximalleistungen

Die meisten dieser Beiträge werden bis zu einer **Höchstbeitragsgrundlage** eingehoben. Die österreichische Regierung setzt jährlich die Bemessungsgrenze fest, bis zu der Sozialversicherungsbeiträge zu leisten sind. Im Jahr 2015 beträgt diese **4.650,-** Euro monatlich. Die Höchstbeitragsgrundlage gilt auch für die Sonderzahlungen (13. und 14. Gehaltsauszahlung).

Beispiel: Bei einem Brutto-Monatsverdienst von 4.700,- Euro beträgt der Pensionsbeitrag nichtsdestoweniger 10,25 % von 4.650,- Euro, also 476,63 Euro.

Nachvollziehbarerweise 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.

Beitragsätze im Detail

Sozialversicherungsbeiträge im engeren Sinne

	Beitragsätze in %		Wie oft?	Höchstbeitragsgrundlage?
	Dienstnehmer/in	Dienstgeber/in		
Pensionsbeitrag	10,25 %	12,55 %	14 x ¹	Ja
Krankenversicherung	4,1 %	3,22 %	14 x ¹	Ja
Krankenversicherung bei Pensionist/inn/en	4,9 %	0 %	14 x ¹	Ja
Arbeitslosenversicherung	3 %	3 %	14 x ¹	Ja
Unfallversicherung	0 %	0,47 %	12 x ²	Nein
insgesamt	17,35 % ³	19,24 %		

¹ d.h. auch von Sonderzahlungen (= Urlaubs- und Weihnachtsgeld)

² d.h. nur vom laufenden Bezug

³ ohne Berücksichtigung der Krankenversicherung für Pensionist/inn/en

Sozialversicherungsbeiträge im weiteren Sinne

	Beitragsätze in %		Wie oft?	Höchstbeitragsgrundlage?
	Dienstnehmer/in	Dienstgeber/in		
Arbeiterkammer-Umlage	0,5 %	-	12 x ¹	Ja
Wohnbauförderung	0,5 %	0,5 %	12 x ¹	Ja
Insolvenz-Entgelt-Sicherungsbeitrag	----	0,45 %	14 x	Ja
Beitrag zum Familienlasten-Ausgleichsfonds (FLAG)	-----	4,5 %	14 x	Nein
insgesamt	1 %	5,45 %		

¹ d.h. nur vom laufenden Bezug

Betriebspensionen

	Dienstnehmer/in	Dienstgeber/in	Wie oft?	Höchstbeitrags- grundlage?
Abfertigung neu	---	1,53 %	14 x	Nein
Pensionskassen-Beitrag	---	10 % ⁴	14 x	Ja ⁵
insgesamt		11,53 %		

⁴ Gemäß Kollektivvertrag.

⁵ Die Universität zahlt 10 % des Gehalts gem. § 73 Abs. 2 des Kollektivvertrags.

Beitragssätze insgesamt

	Dienstnehmer/ in	Dienstgeber/in
laufendes Gehalt	18,35 %	36,22 %
Sonderzahlungen	17,35 %	35,75 %

Naheliegenderweise stimmen diese Prozentsätze nur bei einem Gehalt bis zur Höchstbeitragsgrundlage (also bis 4.650.- Euro). Bei einem höheren Gehalt werden PV, KV, ALV, AKU, WBF, IESB nur von der Höchstbeitragsgrundlage berechnet, UV, FLAG, Abfertigung, hingegen vom vollen Gehalt. Der Pensionskassen-Beitrag wird auf Grundlage des Gehalts gem. § 73 Abs. 2 des Kollektivvertrags berechnet.

Steuer

Als österreichische Besonderheit werden Einkünfte bis zur Höhe eines Sechstels der laufenden Bezüge (sog. Jahressechstel) mit 6 % versteuert. Das laufende Einkommen wird nach Progression versteuert. Die Höhe der Steuer wird durch § 33 Einkommenssteuergesetz (EStG) bestimmt:

§ 33. (1) Die Einkommensteuer beträgt jährlich bis zu einem Einkommen von 11 000 Euro 0 Euro. Für Einkommensteile über 60 000 Euro beträgt der Steuersatz 50 %.

Bei einem Einkommen von mehr als 11 000 Euro ist die Einkommensteuer wie folgt zu berechnen:

Einkommen	Einkommensteuer in Euro
über 11 000 Euro bis 25 000 Euro	$\frac{(\text{Einkommen} - 11\,000)}{14\,000} \times 5110$
über 25 000 Euro bis 60 000 Euro	$\frac{(\text{Einkommen} - 25\,000)}{35\,000} \times 15125 + 5110$
über 60 000 Euro	$(\text{Einkommen} - 60\,000) \times 0,5 + 20\,235$

Einkommensstufen in €	Grenzsteuersätze
bis 11.000	keine Steuer
ab 11.000 bis 25.000	36,500 %
ab 25.000 bis 60.000	43,214 %
ab 60.000	50,000 %

Einkommen ist das Bruttoeinkommen abzüglich Sozialversicherungsbeiträge und anderer Absetzbeträge (tax allowances).

Krankenversicherung

Pflichtversicherung bei der Versicherungsanstalt der öffentlich Bediensteten

Seit 1.1.2004 sind sämtliche Universitätsbedienstete bei der Beamtenversicherungsanstalt (BVA) pflichtversichert.

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

Der Krankenversicherungsbeitrag beträgt 4,1 % des Bruttogehaltes bis zu einer Höchstbeitragsgrundlage von derzeit 4.650.- Euro. Dieser Beitragssatz ist im Vergleich zu anderen Ländern außerordentlich niedrig.

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)

Als Angehörige gelten

- (geschiedene/n/r unterhaltsberechtigten/r) Ehegatt/en/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 (z.B. Lebensgefährtin), wenn er/sie sich der Kindererziehung widmet oder vier Jahre gewidmet hat, oder den/die Versicherte/n pflegt.

Die mitversicherten Personen werden nicht vom/von der Dienstgeber/in angemeldet. Vielmehr erhält jede/r neue Versicherte ein Begrüßungsschreiben, in dem er/sie ersucht wird, seine anspruchsberechtigten Angehörigen der BVA 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/n/innen und Lebensgefährte/inn/en eine Befreiung möglich, wie ein Auszug aus der Homepage der BVA deutlich macht:

„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 (geschiedene Ehegatte, Lebensgefährtin) bzw. Angehörige sowie die Kinder (vor Vollendung des 18. Lebensjahres) zumindest 4 Jahre im gemeinsamen Haushalt aufgehalten haben; es ist nicht erforderlich, dass der Ehegatte (Lebensgefährtin) bzw. Angehörige tatsächlich den Haushalt geführt hat. Eine parallele Erwerbstätigkeit ist zulässig.“

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

Leistungen der BVA

Es gilt das Prinzip der freien Arztwahl.

Handelt es sich um eine/n Ärztin/Arzt, Spitäler oder Ambulatorien, die mit der BVA einen Vertrag abgeschlossen haben, so werden Sie gegen Vorlage der E-Card ohne Vorfinanzierung Ihrerseits behandelt.

Bei Inanspruchnahme eines Wahlarztes oder einer Wahleinrichtung müssen Sie die Kosten vorerst selbst tragen und erhalten diese dann teilweise rückerstattet.

Weiters ist zu unterscheiden zwischen Pflichtleistungen und freiwilligen Leistungen.

Pflichtleistungen

Bei Pflichtleistungen besteht ein durchsetzbarer Rechtsanspruch. Bei den Pflichtleistungen handelt es sich um einen sehr weiten Bereich:

- ärztliche Hilfe
- der ärztlichen Hilfe gleichgestellte Leistungen wie
 Physiotherapie

¹ unter der Beitragsgrundlage versteht man jene Einkünfte, die sozialversicherungspflichtig sind. Nicht

- Logopädie
- Ergotherapie
- Diagnostik durch klinische Psychologen
- Psychotherapie
- Zahnbehandlung und Zahnersatz
- Geldleistungen (Krankengeld, Wochengeld)
- Medikamente
- Heilbehelfe und Hilfsmittel
- Anstaltspflege oder Hauskrankenpflege
- Mutterschaftsleistungen
- Gesundenuntersuchung
- in bestimmten Fällen Transportkosten

Freiwillige Leistungen

Auf diese Leistungen besteht kein Rechtsanspruch. Sie bedürfen daher einer vorherigen Bewilligung durch die BVA. Es handelt sich dabei um folgende Leistungen:

- Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation: Diese zählen zwar zu den gesetzlichen Pflichtaufgaben der BVA, 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.

Behandlungsbeitrag

Vereinfacht gesagt, sind durch die gesetzliche Krankenversicherung, die „großen Brocken“, nämlich die Spitalskosten, abgedeckt, während für die vergleichsweise geringeren Kosten ein Selbstbehalt von meist 20 % eingehoben wird.

Medizinisch erforderliche Spitalsaufenthalte werden zur Gänze abgedeckt.

Ein Behandlungsbeitrag ist bei der Inanspruchnahme folgender Leistungen zu entrichten:

- für ein mit der Konsultation des Vertragspartners verbundenes, von konkreten Ver-richtungen unabhängiges Grundhonorar (z.B. Ordinationen, Visiten, Ambulanzpau-schalien)
- für ärztliche Diagnose- und Therapiegespräche
- für bildgebende Diagnoseverfahren (z.B. Röntgen, Sonografie, Computertomografie)
- für Laboruntersuchungen

alle Arten von Einkünften unterliegen der SV-Pflicht.

- für Physiotherapie
- für Ergotherapie
- für klinisch-psychologische Diagnostik
- für Psychotherapie
- für konservierende, chirurgische und kieferorthopädische Zahnbehandlung
- für Zahnersatz
- für elektrokardiografische Untersuchungen
- für ergometrische Untersuchungen

Wie vorhin bereits erwähnt, beträgt der Behandlungsbeitrag 20 % des Vertragstarifes.

Was die Höhe der Behandlungsbeiträge betrifft, können Sie von folgenden Richtwerten ausgehen (Richtwerte deshalb, weil der Behandlungsbeitrag vom Ausmaß der Behandlung abhängig ist):

- Erstbesuch bei einer/einem Ärztin/Arzt für Allgemeinmedizin: 3,63 Euro
- Folgebesuch: 1,99 Euro.

Der Zuschlag für einen Ordinationsbesuch bei Nacht beträgt 1,45 Euro.

Kinder bis zum 15. Lebensjahr sind vom Behandlungsbeitrag befreit.

Für die Verschreibung eines Medikaments sind 5,55 Euro Rezeptgebühr zu bezahlen.

Erfahrungsgemäß ist eine private Zusatzversicherung nicht erforderlich, da die wirklich kostenintensiven Leistungen (Spital) zur Gänze übernommen werden.

Nähere Informationen erteilt auf Anfrage BVA, Hauptgeschäftsstelle, A-1081 Wien, Josefstädterstraße 80, Tel. 01/ 40405-0, oder BVA Innsbruck, Meinhardstraße 1, Tel. (0512) 597 97. Die Homepage der BVA ist zu finden unter: www.bva.at.

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

Die Vereinheitlichung aller Pensionssysteme mit dem Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) stellt die weitreichendste Pensionsreform dar, die es in Österreich je gegeben hat. Während bisher verschiedene Berufsgruppen (Arbeiter/innen und Angestellte, Beamt/e/innen, Bauern/Bäuerinnen, Eisenbahner/innen, Gewerbetreibende) ihr jeweils eigenes Pensionssystem hatten, gilt seit 1.1.2005 das Allgemeine Pensionsgesetz für alle Personen, die nach dem 1.1.1955 geboren sind.

- Das allgemeine Pensionsgesetz (APG) gilt ohne Einschränkung für jene, die erst jetzt in Österreich ins Berufsleben einsteigen, somit also vor allem für Professor/inn/en aus dem Ausland. Das APG sieht die Einführung eines Pensionskontos vor, auf dem für jede Beitragszeit (auch für Kindererziehungszeiten, Militärdienst, Zivildienst, Zeiten der Arbeitslosigkeit und Krankheit) ein Beitrag als Gutschrift festgesetzt wird. Die Summe der aufgewerteten Gutschrift ist dann die Pension.
- Für Personen, die vor dem 1.1.2005 Versicherungszeiten in Österreich erworben haben, wird eine Parallelrechnung durchgeführt:
Jene, die in Österreich bereits gearbeitet und Pensionsansprüche erworben haben, erhalten eine „Mischpension“, die so berechnet wird: Die Pension wird einmal nach alten und einmal nach neuen Regeln berechnet und dann aliquot gemäß den im jeweiligen System verbrachten Jahren aufgeteilt.
Beispiel: Herr Müller, 45 Jahre, hat mit 31.12.2005 bereits 25 Jahre gearbeitet. Bis 65 (also bis zur Pension) verbleiben noch 20 Jahre.
1. Schritt: Berechnung alt:
Es wird die Pension nach den Regeln des alten Systems berechnet – und zwar, wohlge-merkt, für die gesamten 45 Jahre.
2. Schritt: Berechnung neu:
Nun wird, wieder für die gesamten 45 Jahre, die Pension nach den neuen Regeln be-rechnet.
3. Schritt: Aliquotierung

Herr Müller hat mit 31.12.2005 bereits 25 Jahre gearbeitet → Er erhält daher 25/45 der alten Pension und 20/45 der neuen Pension.

- Das Pensionsharmonisierungsgesetz gilt nicht für Personen, die vor dem 1.1.1955 geboren sind. Grundformel: 45 – 65 – 80

Wer mit 65 in Pension geht und 45 Jahre gearbeitet hat erhält 80 % dessen, was er/sie während der gesamten Aktivzeit durchschnittlich verdient hat.

Das gesetzliche Regelpensionsalter in Österreich ist nach geltender Rechtslage 65 (d.h. nach APG für alle, die ab 1.1.2005 in das Erwerbsleben eintreten). Wer früher in Pension geht, muss altersbedingt Abschläge in Kauf nehmen und wer erst nach dem 65. Lebensjahr in Pension geht erhält einen Bonus in der Höhe von 4,2 % der Pension pro Jahr, maximal 12,6 %. Frauen konnten bisher mit 60 Jahren ohne Abschläge in Pension gehen. Aus Gründen der Gleichbehandlung wird das Regelpensionsalter sukzessive auf 65 angehoben. Bei Frauen hängt das Pensionsantrittsalter also wesentlich vom Geburtsjahr ab.

Die Höhe der Pension wird aufgrund folgender Durchrechnungsmodelle festgelegt:
 Wenn ich 45 Jahre arbeiten muss, um auf 80 % meines Lebens-Durchschnittsverdienstes zu kommen, dann erwerbe ich mit jedem Arbeitsjahr 1,78 % meines Pensionsanspruches, denn: $80 (\% \text{ des Durchschnittsverdienstes}) : 45 (\text{Beitragsjahre}) = 1,78 \% / \text{Jahr}$

Daher wird Jahr für Jahr 1,78 % meines jeweiligen Verdienstes auf mein Pensionskonto gutgeschrieben.

Beispiel für ein Pensionskonto:					
Jahr	Beitragsgrundlagensumme	Teilgutschrift (= 1,78% der Beitragsgrundlagensumme)	aufgewertete Gesamtgutschrift des Vorjahres	Gesamtgutschrift = Teilgutschrift + aufgewertete Gutschrift	monatliche Bruttoleistung = Gesamtgutschrift : 14
2005	30.000,00	534,00	0,00	534,00	38,14
2006	31.000,00	551,80	544,68	1.096,48	78,32
2007	32.000,00	569,60	1.118,41	1.688,01	120,57
2008	33.000,00	587,40	1.721,77	2.309,17	164,94
2009	34.000,00	605,20	2.355,35	2.960,55	211,47
usw					
2047	72.000,00	1.281,60	56.083,53	57.365,13	4.097,51
2048	73.000,00	1.299,40	58.512,43	59.811,83	4.272,27
2049	74.000,00	1.317,20	61.008,07	62.325,27	4.451,81

Beitragsgrundlagensumme:

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

Teilgutschrift

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

Beispiel Jahr 2005: Ich habe in diesem Jahr 30.000 Euro verdient

$30.000 \times 1,78 \% = 534$

Im Jahr 2005 habe ich somit einen Pensionsanspruch von 534 Euro / Jahr erworben.

Gesamtgutschrift

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

Aufgewertete Gesamtgutschrift des Vorjahres

Damit das Guthaben nicht an Wert verliert, wenn Preise und Löhne steigen, müssen die Beitragsgrundlagen aufgewertet werden. Aufwertungszahl wird zukünftig der durchschnittliche Anstieg der Löhne und Gehälter sein.¹ Im obigen Berechnungsbeispiel wurde ein Lohnanstieg von 2 % angenommen.

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 Regelpensionsalter.

Früherer oder späterer Pensionsantritt

Wird die Alterspension erst nach Erreichen des Regelpensionsalters in Anspruch genommen, so erhöht sich diese um 4,2 % für jedes Jahr des späteren Pensionsantrittes, höchstens jedoch um 12,6 % der Leistung.

Krise des öffentlichen Pensionssystems?

Die Frage über die Zukunft des öffentlichen Pensionssystems wird derzeit ungemein häufig an uns herangetragen. Dies ist nicht verwunderlich, da das öffentliche Pensionssystem auch in Österreich derzeit Gegenstand heftiger, wenn auch nicht immer sachlich geführter Debatten ist. Insbesondere das Schlagwort der „Unfinanzierbarkeit“ hat zu breiter Verunsicherung geführt. Einige klärende Bemerkungen erscheinen daher angebracht.

¹ In der Vergangenheit wurden die Aufwertungsfaktoren durch Verordnung des Sozialministeriums jedes Jahr festgelegt.

Umlagesystem versus Kapitaldeckungssystem

Pensionen können grundsätzlich auf zweierlei Arten finanziert werden:

- Die „junge“ Generation (also die Berufstätigen) finanziert die ältere Generation: Dieses Verfahren wird als Umlagesystem bezeichnet, weil das Geld nicht angespart, sondern direkt weiter gegeben, also „umgelegt“ wird. Auf diesem System sind die öffentlichen Pensionsleistungen aufgebaut.
- Jedes Individuum sorgt für sich selber vor. Nach diesem Verfahren, auch Kapitaldeckungsverfahren genannt, arbeiten die privaten Versicherungen.

Kürzer arbeiten und länger leben oder das demographische Problem

Es leuchtet unmittelbar ein, dass beide Systeme mit relativ geringen Beiträgen das Auslangen finden werden, wenn

- die Menschen möglichst lange im Erwerbsleben stehen
- und die Lebenserwartung niedrig ist

Im Jahre 1970 war diese Bedingung durchaus noch gegeben: Damals arbeiteten die Österreicher/innen durchschnittlich 42,7 Jahre und lebten nach der Pension noch 12,9 Jahre. Heute hingegen arbeiten sie durchschnittlich 37 Jahre und haben nach Pensionsantritt eine Lebenserwartung von weiteren 20,3 Jahren! **Einem Minus von fast 6 Jahren Aktivzeit stehen 7,4 Jahre längere Pensionszeit gegenüber.**

Die Konsequenzen sind zwangsläufig - und zwar in beiden Systemen! – identisch: Da heute in kürzerer Zeit höhere Beträge aufgebracht bzw. angespart werden müssen, werden entweder die Beiträge bzw. Prämien erhöht oder aber die Leistungen gekürzt (oder beides). Auch private Versicherungen revidieren in regelmäßigen Abständen ihre Sterbetafeln, was bedeutet: Der angesparte Betrag wird auf einen längeren Zeitraum aufgeteilt, wodurch die Pension sinkt. Zusammenfassend lässt sich daher festhalten: Je kürzer die Aktivzeit und je höher die Lebenserwartung, desto schwieriger, d.h. teurer, wird die Finanzierung der Pensionen, egal in welchem System. Aus den demographischen Rahmenbedingungen eine Krise des Umlagesystems ableiten zu wollen, erscheint somit als Fehlschluss.

Dem zusätzlichen Finanzierungsbedarf kann prinzipiell auf zwei Weisen begegnet werden:

- durch höhere Beiträge im öffentlichen System
- oder durch zusätzliche Beiträge für private Vorsorge

Die Präferenz für eine der beiden Varianten ist keinesfalls zwingend, sondern stellt eine rein politische Entscheidung dar.

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, und damit in jedem Land Anspruch auf eine volle Pension erworben. Ihre Pension setzt sich folgendermaßen zusammen:

Land A und C: zahlen jeweils 35 % (14 Vierzigstel) der Höchstpension

Land B: zahlt 30 % (12 Vierzigstel) der Höchstpension

Beamt/inn/enpension

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

Die betriebliche Altersversorgung: Pensionskassen-Zusage

Zusätzlich zur staatlichen Pensionsvorsorge existiert auch eine betriebliche Pensionsvorsorge.

§ 115 des Universitätsgesetzes 2002 schreibt vor:

„Durch Kollektivvertrag ist jedenfalls für das wissenschaftliche ... Universitätspersonal eine Pensionskassenzusage ... zu erteilen.“

Im Kollektivvertrag ist die Altersvorsorge in den Paragraphen 71 bis 75, sowie § 76 Abs. 8 geregelt.

Für Professor/innen ist für den Dienstgeber ein Beitragssatz von 10 % des Gehalts gem. § 73 Abs. 2 des Kollektivvertrags vorgesehen. Abweichend davon sieht die Übergangsregelung in den ersten zwei Jahren nach In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags (also vom 1.10.2009 bis 30.09.2011) einen Dienstgeberbeitrag von 7,27% des Gehalts gem. § 73 Abs. 2 des Kollektivvertrags vor.

Abfertigung

(Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz, 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-Vorsorgekassa 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 Ansparzeit 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!

Leistungen des Staates: Familienleistungen

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.

Familienbeihilfe

Unabhängig von ihrer Beschäftigung und ihrem Einkommen haben Eltern mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich Anspruch auf Familienbeihilfe. Die Familienbeihilfe ist neben Schulbuchaktion und Schülerfreifahrt eine Leistung, die alle bekommen.

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 auch dort zu beantragen. Sie wird zwölf Mal pro Jahr abzugsfrei ausbezahlt.

Anspruchsvoraussetzungen für nicht österreichische Staatsbürger¹:

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.

Drittstaatangehörige

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 Rechtmäßigkeit des Aufenthaltes ist durch einen entsprechenden Aufenthaltstitel nach § 8

¹ <http://www.bmgfj.gv.at>

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 gibt es die Familienbeihilfe somit „automatisch“, d.h. ohne besonderen Nachweis. (Sehr wohl muss jedoch ein Antrag gestellt werden! Siehe vorige Seite).

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 jedoch maximal € 10.000,00 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 (oder acht Wochenstunden) aus Wahl- oder Pflichtfächern des betriebenen 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 (2015):

Familienbeihilfe	Ab dem Monat der Geburt in €	Ab dem Monat, in dem das Kind das 3. Lebensjahr vollendet in €	Ab dem Monat, in dem das Kind das 10. Lebensjahr vollendet in €	Ab dem Monat, in dem das Kind das 19. Lebensjahr vollendet in €
Bei 1 Kind	109,70	117,30	136,20	158,90
Bei 2 Kinder für jedes Kind	116,40	124,00	142,90	165,60
Bei 3 Kinder für jedes Kind	126,30	133,90	152,80	175,50

Bei 4 Kinder für jedes Kind	135,20	142,80	161,70	184,40
--------------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

- Für fünf Kinder gewährt wird, um 30,80 Euro für jedes Kind
- Für sechs Kinder gewährt wird, um 34,30 Euro für jedes Kind
- Für sieben und mehr Kinder gewährt wird, um 50 Euro für jedes Kind

Zusätzlich erhöht sich die Familienbeihilfe für jedes Kind, das erheblich behindert ist, monatlich um **€ 150,-**.

Ein Mehrkindzuschlag von 20 Euro (für das dritte und jedes weitere Kind), der zusätzlich zur Familienbeihilfe gewährt wird, wird für Universitätsprofessor/inn/en aufgrund der Höhe ihres zu versteuernden Einkommens in der Regel nicht in Betracht kommen.

Weiters erhalten Familien für jedes Kind zwischen 6 und 15 Jahren das sogenannte „Schulstartgeld“ in der Höhe von 100 Euro, das im September ausbezahlt wird.

Kinderabsetzbetrag

Zusätzlich zur Familienbeihilfe gibt es einen Kinderabsetzbetrag. Dieser beträgt derzeit monatlich 58,40 Euro. Der Kinderabsetzbetrag wird gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt.

Kinderbetreuungsgeld¹

Seit 1. Jänner 2002 ersetzt das Kinderbetreuungsgeld das bisherige Karenzgeld.

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.

Es besteht die Möglichkeit aus 5 Bezugsvarianten zu wählen:

a) Pauschalisiertes Kinderbetreuungsgeld

1. Bezugsdauer 18 Monate ab Geburt (15 Monate für einen Elternteil + 3 Monate für 2. Elternteil) Kinderbetreuungsgeld täglich € 26,60
2. Bezugsdauer 24 Monate ab Geburt (20 Monate für einen Elternteil + 4 Monate für 2. Elternteil) Kinderbetreuungsgeld täglich € 20,80
3. Bezugsdauer 36 Monate ab Geburt (30 Monate für einen Elternteil + 6 Monate für 2. Elternteil) Kinderbetreuungsgeld täglich € 14,53

¹ <http://www.bmgfj.gv.at>

4. Bezugsdauer 14 Monate ab Geburt (12 Monate für einen Elternteil + 2 Monate für 2. Elternteil) Kinderbetreuungsgeld täglich € 33,00

Seit 1. Jänner 2010 gilt bei allen Pauschalvarianten zum Kinderbetreuungsgeld eine individuelle Zuverdienstgrenze von 60 % der Letzteinkünfte. Der Zuverdienst darf mindestens aber 16.200.- Euro im Kalenderjahr betragen.

b) Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Bezugsdauer 14 Monate ab Geburt (12 Monate für einen Elternteil + 2 Monate für 2. Elternteil) Kinderbetreuungsgeld 80 % der Letzteinkünfte, jedoch maximal € 66,00 täglich.

Voraussetzung für den Anspruch auf einkommensabhängiges Kindergeld ist eine sechsmo-
natige sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes.

Der Zuverdienst darf die Grenze von 5.800 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 ein Mal gezahlt. Durch diese Pflichtversicherung werden Beitragszeiten erworben. Die Beitragsgrundlage und damit auch die Bemessungsgrundlage für die Pension beträgt im Jahr 2015 € 1.694,39.

Wochengeld

Werdende Mütter *dürfen* in den letzten acht Wochen vor und den ersten acht Wochen 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. Hatten Sie Sonderzahlungen, werden diese 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.

Die Betreuung und Pflege von Kindern findet als eine Form gesellschaftlich notwendiger Arbeit auch in der Pensionsversicherung ihren Niederschlag: 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 ein Mal gezählt. Durch diese Pflichtversicherung werden Beitragszeiten erworben. Die Beitragsgrundlage und damit auch die Bemessungsgrundlage für die Pension beträgt im Jahr 2015 € 1.694,39.

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 aber auch die Witwen- und Waisenrente in der gesetzlichen Sozialversicherung dar. Anders als bei privaten Versicherungen ist die Absicherung der Hinterbliebenen in der gesetzlichen Sozialversicherung nicht mit zusätzlichen Kosten verbunden. Vielmehr findet hier im Sinne des Solidaritätsprinzips eine Lasten-Umverteilung von den Kinderreichen zu den Unverheirateten bzw. Kinderlosen statt.

In der Arbeitslosenversicherung (ALV) gehören der Familienzuschlag und bei einem Notstandshilfebezug der erhöhte Freibetrag im Fall von Unterhaltspflichten für den Ehepartner, dessen Einkommen bei der Berechnung der Notstandshilfe berücksichtigt wird, zu den familienbezogenen Leistungen.

Steuerliche Familienförderung

Unterhaltslasten werden im Steuerrecht auf vielen Ebenen berücksichtigt. Neben dem bereits erwähnten Kinderabsetzbetrag (siehe oben) wären der Kinderfreibetrag und die Kinderbetreuungskosten zu nennen.

Kinderfreibetrag

Für Kinder bis zum 27. Lebensjahr können, wenn nur ein Elternteil berufstätig ist, jährlich 220 Euro steuerlich geltend gemacht werden. Wenn beide Elternteile berufstätig sind, können 132 Euro pro Elternteil steuerlich geltend gemacht werden.

Kinderbetreuungskosten

können für Kinder bis zum 10. Lebensjahr bis zu einem Maximalbetrag von 2.300 Euro pro Jahr steuerlich geltend gemacht werden. Die tatsächliche Höhe der Betreuungskosten ist nachzuweisen.

Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen

Darüber hinaus aber wird Alleinerzieher/n/innen bzw. Alleinverdiener/n/innen und größeren Familien 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 Partners/in geringer als 6.000 € 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 (i.e. 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

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 – oft übersehene – 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

Arbeitsrecht

Familiäre Verpflichtungen und Ereignisse finden auch im Arbeitsrecht ihren Niederschlag.

Pflegefreistellung:

Bei Krankheit von Familienangehörigen besteht ein Anspruch auf Pflegefreistellung bei Entgeltfortzahlung.

Schwangerschaft und Geburt:

Im Falle der Schwangerschaft und Geburt eines Kindes unterliegt die Arbeitnehmerin speziellen Mutterschutzbestimmungen: (Gesundheits- und Kündigungsschutz) und hat (wie auch der Vater des Kindes) Anspruch auf Karenzurlaub mit Kündigungsschutz.

- Werdende Mütter *dürfen* in den letzten acht Wochen vor und den ersten acht Wochen nach der Geburt *nicht* beschäftigt sein (Schutzfrist).
- In dieser Zeit haben sie Anspruch auf Wochengeld (siehe dieses, oben).
- Nach Ablauf der Schutzfrist haben entweder die Mutter oder der Vater Anspruch auf Karenzurlaub bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes.
- In der Zeit von 18 bis maximal 36 Monate besteht Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld (siehe dieses, oben).
- Sobald dem/der Arbeitgeber/in die Schwangerschaft mitgeteilt wurde, tritt der Kündigungs- und Entlassungsschutz in Kraft. Das bedeutet, dass Sie während der Schwangerschaft und in den ersten vier Monaten nach der Geburt nicht gekündigt werden können (Ausnahme: Probezeit oder befristetes Arbeitsverhältnis). Bei Inanspruchnahme von Karenzurlaub (entweder durch die Mutter oder den Vater, siehe oben) gilt der Kündigungsschutz bis zum 2. Geburtstag des Kindes (plus 4 Wochen).

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.