

• Studieren • Arbeiten • Wohnen

**Die wichtigsten Infos für Studierende
zu den Themen: Arbeitsrecht, Nachkauf von
Schul- und Studienzeiten, Steuern, Pendeln,
Wohnen, AK Leistungen für Dich**



Erwin Zangerl
AK Präsident

„In unserer neuen AK Broschüre erfahren Studentinnen und Studenten das Wichtigste zu Arbeitsrecht, Steuern, Wohnen und den AK Angeboten. Bei Fragen oder Problemen stehen die AK Expertinnen und Experten beratend zur Verfügung.“

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Die vorliegende Broschüre wurde nach bestem Wissen verfasst. Dennoch kann keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit sämtlicher Informationen übernommen werden. Die allgemeinen Informationen ersetzen im konkreten Einzelfall keine intensive rechtliche und persönliche Beratung.

Gratis aus ganz Tirol!

Tel. 0800/22 55 22

Arbeitsrecht	DW 1414
Steuerrecht	DW 1466
Bildung	DW 1515
Jugend.....	DW 1566
Sozialrecht.....	DW 1616
Wohn- und Mietrecht	DW 1717
Konsumentenschutz	DW 1818

INHALTSVERZEICHNIS

Arbeitsrecht	2
Der Arbeitsvertrag	2
Der Dienstzettel	4
Der Werkvertrag	5
Der freie Dienstvertrag.....	7
Das Praktikum	8
Das Volontariat	8
Geringfügige Beschäftigung.....	9
 Nachkauf von Schul- und Studienzeiten	 13
 Steuern	 14
Die Arbeitnehmerveranlagung.....	14
 Pendeln.....	 16
Öffentliche Verkehrsmittel	16
Bezieher von Studienbeihilfe.....	16
 Wohnen.....	 17
Miete.....	17
Mietwohnung.....	18
Mietvertrag	18
Kosten zu Beginn eines Mietverhältnisses.....	21
Gemeinsame Hauptmiete (WG).....	22
Hauptmiete – Untermiete	24
Einzelvermietung von Zimmern	27
Die Kautions (MRG).....	27
Wohnungsübergabe	33
Mietzinsbeihilfe.....	34
 AK ANGEBOTE FÜR DICH	 36
AK Bibliothek & Digitale Bibliothek.....	36
Beratung zu Bildungskarenz – Bildungsteilzeit	37
Förderpreis Wissenschaft	37
Zukunftsaktie.....	38

ARBEITSRECHT

Arbeitsvertrag und ähnliche Vertragstypen

Der Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn sich jemand in „persönlicher Abhängigkeit“ zu einer Arbeitsleistung für einen anderen verpflichtet. Derjenige, der sich zur Arbeitsleistung verpflichtet, ist der Arbeitnehmer, sein Vertragspartner ist der Arbeitgeber. Der wesentliche Inhalt des Arbeitsvertrages ist für den Arbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung und für den Arbeitgeber die Bezahlung des Entgelts (Lohn, Gehalt). Der Arbeitsvertrag kommt durch Willensübereinstimmung zustande. Er ist zweiseitig verbindlich, da für jeden Vertragspartner Berechtigungen und Verpflichtungen entstehen.

Form des Arbeitsvertrages

Der Abschluss des Arbeitsvertrages ist normalerweise an keine Formvorschrift gebunden. Aus diesem Grunde kann er nicht nur schriftlich, sondern auch mündlich oder sogar durch „schlüssige Handlung“ zustande kommen; letzteres zum Beispiel einfach dadurch, dass jemand Arbeitsleistungen für einen anderen erbringt und dieser die Leistungen annimmt. Schriftliche Arbeitsverträge werden in der Praxis vom Arbeitgeber formuliert und dem Arbeitnehmer zur Unterschrift vorgelegt. Aus diesem Grunde ist es unbedingt notwendig, den Vertrag vor der Unterschriftsleistung genau durchzulesen. Sind einzelne Bestimmungen für den Arbeitnehmer unklar, so besteht die Möglichkeit, sich diesbezüglich telefonisch oder persönlich bei der Arbeiterkammer beraten zu lassen.

ACHTUNG!

Falls es keinen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Dienstzettel aushändigen.

Merkmale eines Arbeitsverhältnisses sind:

- Dauerschuldverhältnis
- Persönliche Abhängigkeit (Weisungsrecht des Arbeitgebers)
- Arbeitsleistung auf Zeit, nicht für einen bestimmten Erfolg
- Persönliche Arbeitspflicht
- Arbeit mit Arbeitsmitteln, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt

- Eingliederung in die Organisation des Betriebes
- Erfolg kommt dem Arbeitgeber zugute aber auch das Risiko trifft den Arbeitgeber (z. B. wenn ein Produkt nicht verkauft wird oder fehlerhaft ist).

ACHTUNG!

Nicht alle der genannten Bedingungen müssen in jedem Fall erfüllt werden. Es kommt darauf an, ob diese Merkmale überwiegen!

Da das Gesetz viele Ansprüche der Arbeitnehmer von vornherein zwingend festlegt, ist in vielen Fällen die freie Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingeschränkt. Das bedeutet, dass eine vertragliche Vereinbarung in diesen Fällen nur gültig ist, wenn sie günstiger als das Gesetz ist. Auch kollektivvertragliche Ansprüche sind grundsätzlich zwingend. Weiters können in Betrieben, in denen Betriebsräte errichtet sind, Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die ebenfalls zwingende Regelungen beinhalten können. Vereinbart kann somit im Arbeitsvertrag nur all das werden, was entweder durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht zwingend vorgeschrieben ist oder für den Arbeitnehmer günstiger ist.

Beispiele von einzelnen Arbeitsvertrags-Vertragsklauseln:

RECHTSWIDRIG:

- Vereinbarung einer Probezeit, die über das gesetzliche oder kollektivvertragliche Ausmaß hinausgeht (eine über das gesetzliche/ kollektivvertragliche Ausmaß hinausgehende Probezeit gilt gem. Judikatur in der Regel als befristetes Arbeitsverhältnis)
- Vereinbarung mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse hintereinander, ohne sachliche Rechtfertigung (Kettenarbeitsvertrag)
- Vereinbarung einer unterkollektivvertraglichen Bezahlung
- Vereinbarung eines geringeren Urlaubsausmaßes als 30 Werktage (5 Wochen)
- Abgeltung von Überstunden 1:1 (bei Geltung des Arbeitszeitgesetzes)

UNVORTEILHAFT ABER ZULÄSSIG:

- Jederzeitige Versetzbarkeit sowohl hinsichtlich der Arbeitsverwendung als auch des Arbeitsortes
- Erweiterung der Kündigungsmöglichkeiten (bei Angestellten) vom Quartalsende zu jedem 15. oder Letzten eines Kalendermonats

- Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses (Endigung durch Zeitablauf), da damit die Kündigungs- und die Mutterschutzbestimmungen umgangen werden
- Vereinbarung einer Konkurrenzklausel; das ist die Verpflichtung, bis zu einem Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht im Geschäftszweig des Arbeitgebers tätig zu sein
- Vereinbarung einer Konventionalstrafe
- Vereinbarung einer Rückzahlungspflicht von Ausbildungskosten

Der Dienstzettel

Der Dienstzettel ist eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Er muss unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer ausgehändigt werden (Angestellten sogar bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages) und hat bestimmte Mindestangaben zu enthalten.

ACHTUNG! KEINE DIENSTZETTEL PFLICHT

Keine Pflicht zur Aushändigung des Dienstzettels besteht nur dann, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, der jedenfalls alle Mindestangaben des Dienstzettels enthält oder das Arbeitsverhältnis auf maximal einen Monat abgeschlossen wird (was immer wieder bei Ferialarbeitsverhältnissen vorkommt).

Inhalt des Dienstzettels

Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

- Name und Anschrift des Arbeitgebers
- Name und Anschrift des Arbeitnehmers
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverhältnisse) das Ende des Arbeitsverhältnisses (der Befristung)
- Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
- gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz-)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)orte
- allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
- vorgesehene Verwendung,

- die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts oder -lohns, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgelts,
- Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs,
- vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers,
- Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen
- Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen, Name und Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

Kein Dienstzettel – was tun?

Sollte der Dienstgeber sich weigern, einen Dienstzettel auszustellen, kann er unter Fristsetzung mittels eingeschriebenen Briefes dazu aufgefordert werden. Verweigert er die Ausstellung, kann diese mittels Klage beim Arbeits- und Sozialgericht durchgesetzt werden.

Der Werkvertrag

Ein Werkvertrag ist ein entgeltlicher Vertrag, in dem sich jemand (Werkunternehmer) zur Herstellung eines Werkes für einen anderen (=Werkbesteller) verpflichtet. Der Werkunternehmer schuldet daher immer einen bestimmten Erfolg als „Werk“, der Arbeitnehmer hingegen sorgfältiges Bemühen bei der Erbringung von Arbeitsleistungen, daher ein „Wirken“.

Merkmale eines Werkvertrages:

- der Werkvertrag ist auf Erfolg (Herstellung des Werkes) ausgerichtet (Zielschuldverhältnis)
- keine persönliche Arbeitspflicht
- der Werkunternehmer verwendet eigene Arbeitsmittel
- der Werkunternehmer ist nicht in die Organisation des Bestellers eingegliedert
- der Werkunternehmer ist weder persönlich noch wirtschaftlich vom Werkbesteller abhängig

BEISPIEL:

Wenn sich jemand bei einem Schneidermeister einen Anzug nähen lässt, entsteht zwischen dem Schneidermeister und dem Besteller ein Werkvertrag. Zwischen dem Gesellen, der den Anzug tatsächlich näht und dem Schneidermeister besteht aber ein Arbeitsvertrag.

Bei einem Werkvertrag wird einem daher nicht vorgeschrieben, wann, wo und wie man arbeitet. Man arbeitet also selbstständig.

Muss ich mich eigentlich als Werkvertragsnehmer versichern?

Liegen die Werkvertragsseinkünfte jährlich über € 5.830,20 (Wert 2022), so besteht Versicherungspflicht bei der Sozialversicherungsanstalt der Selbstständigen (SVS). Dies gilt auch dann, falls man daneben andere Erwerbseinkünfte hat, etwa als Arbeitnehmer oder als Landwirt.

Ist man sich sicher, dass die jährlichen Werkvertragsseinkünfte den Betrag von € 5.830,20 (Wert 2022) übersteigen, kann man sich durch eine „Überschreitungserklärung“ in die Pflichtversicherung einbeziehen lassen. Dann kann man sich aber „rückwirkend“ nicht mehr ausnehmen lassen, falls sich später herausstellen sollte, dass man die Versicherungsgrenze doch nicht überschritten hat.

ACHTUNG!**STRAFZUSCHLAG BEI UNTERLASSEN DER MELDUNG AN DIE SVS**

Wird erst nach Vorliegen eines Einkommensteuerbescheides die Pflichtversicherung festgestellt, ist ein Strafzuschlag von 9,3% zu bezahlen. Falls aber binnen 8 Wochen nach Ausstellung des Einkommensteuerbescheides die Pflichtversicherung der SVS gemeldet worden ist, fällt der Strafzuschlag nicht an.

Wie viel muss ich im Monat Sozialversicherungsbeitrag bezahlen?

Die Kosten für die Sozialversicherung betragen 25,3% für die Kranken- und Pensionsversicherung und 1,53% für die Selbstständigenvorsorge des steuerlichen Gewinns. Für die Unfallversicherung sind monatlich € 10,64 (Wert 2022) fällig.

ACHTUNG!

Auf Krankengeld besteht kein Anspruch und beim Arztbesuch sind 20% Selbstbehalt fällig.

Der freie Dienstvertrag

Beim freien Dienstvertrag verpflichtet sich jemand Leistungen für eine andere Person zu erbringen. Im Unterschied zum Arbeitsvertrag gibt es keine oder nur eine sehr geringe persönliche Abhängigkeit des freien Dienstnehmers. Im Unterschied zum Werkvertrag schuldet der freie Dienstnehmer keinen Erfolg (daher kein Zielschuldverhältnis), sondern Dienste. Daher ist auch der freie Dienstvertrag ein Dauerschuldverhältnis.

Merkmale des freien Dienstvertrages:

- Verpflichtung zu einer Dienstleistung ohne Erfolgsgarantie
- keine oder nur schwach ausgeprägte Weisungsgebundenheit und persönliche Abhängigkeit
- ist nicht in die Organisation des Auftraggebers eingegliedert
- hat in der Regel die Möglichkeit, sich vertreten zu lassen

BEISPIELE:

Konsulenten, freie journalistische Mitarbeiter, Lehrende in der Erwachsenenbildung

ACHTUNG!

Das Arbeitsrecht und seine Schutzbestimmungen (fünf Wochen bezahlter Mindesturlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit usw.) gelten nicht. Auch gibt es keinen kollektivvertraglichen Mindestlohn, auf den man sich berufen kann. Außerdem muss das Einkommen selbst versteuert werden.

Muss ich bei einem freien Dienstvertrag auch Sozialversicherungsbeiträge zahlen?

Für jene freie Dienstnehmer, die im Geschäftsbereich des Arbeitgebers tätig sind, müssen vom Arbeitgeber die gleichen Sozialversicherungsbeiträge wie für Arbeitnehmer an die Österreichische Gesundheitskasse abgeführt werden.

Wichtig zu wissen ist auch, dass die Einkommenssteuer selbst bezahlt werden muss. Denn steuerrechtlich sind freie Dienstnehmer Selbständige.

Das Praktikum

Pflichtpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler, die auf Grund der schulrechtlichen Vorschriften während der Ferien in einem Betrieb einer bestimmten Branche arbeiten müssen, um diese Tätigkeit als Ergänzung für ihre schulische Ausbildung verwenden zu können. Ein Pflichtpraktikum kann ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis sein – je nachdem, ob die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses vorliegen oder der Ausbildungszweck überwiegt.

Die Expertinnen und Experten der Arbeiterkammer prüfen gerne vorab den Ausbildungsvertrag bzw. stehen nach Beendigung des Praktikums mit Rat und Tat zur Seite.

Das Volontariat

Als Volontär wird eine Person bezeichnet, die in einem Betrieb mit Erlaubnis des Betriebsinhabers die Einrichtungen kennen lernen darf und sich dabei auch gewisse Fertigkeiten aneignen will. Es besteht keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung und kein Entgeltanspruch. Der Aufenthalt im Betrieb dient nur zum Kennenlernen des Betriebes und der betrieblichen Vorgänge sowie zur Ausbildung. In einigen Fällen wird aber ein Taschengeld bezahlt.

Für Volontäre gilt aber jedenfalls eine Unfallversicherungspflicht durch den Arbeitgeber

ACHTUNG!

Wichtig ist immer zu prüfen, ob tatsächlich ein Volontariat oder eine reguläre Beschäftigung als Arbeitnehmer vorliegt. Bei Fragen, kann jederzeit der Rat der Arbeiterkammer eingeholt werden.

Wie sieht es bei Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeitern aus?

Ferialarbeitnehmer sind Schüler oder Studenten, die während der Ferien eine Arbeit annehmen, um Geld zu verdienen und während der Beschäftigungszeit im Betrieb an die betriebliche Arbeitszeit gebunden, den Weisungen des Betriebsinhabers unterworfen, in den Arbeitsprozess einbezogen und damit in den Betrieb eingegliedert sind. Daher sind sie als Arbeitnehmer zu qualifizieren.

Die Entlohnung erfolgt nach dem jeweils geltenden Kollektivvertrag.

MERKE!

Ob ein Arbeitsvertrag oder eine andere Vertragsform (Werkvertrag, freier Dienstvertrag, Pflichtpraktikum...) vorliegt, bestimmt sich danach, welche Merkmale tatsächlich bei der Beschäftigungsausübung überwiegen und nicht nach der jeweiligen Bezeichnung des Vertrages.

Geringfügige Beschäftigung

Als geringfügig gilt eine Beschäftigung, wenn das gebührende Entgelt einen bestimmten Betrag im Kalendermonat nicht übersteigt. Die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden ist nicht maßgebend. Im Jahr 2022 beträgt diese Entgeltgrenze 485,85 Euro pro Monat.

Wann liegt keine Geringfügigkeit vor?

Kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das im Kalendermonat gebührende Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nur deshalb nicht übersteigt, weil

- die sonst übliche Zahl an Arbeitsstunden wegen zu wenig Arbeit im Betrieb nicht erreicht wird oder
- eine für mindestens einen Monat oder auf unbestimmte Zeit vereinbarte Beschäftigung im betreffenden Monat begonnen bzw. geendet hat oder unterbrochen wurde.

Geringfügige Beschäftigung ist Teilzeitarbeit

Arbeitsrechtlich ist die geringfügige Beschäftigung als Teilzeitarbeit einzustufen. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine kürzere kollektivvertragliche Normalarbeitszeit unterschreitet.

Gleiche Ansprüche

Für geringfügig Beschäftigte gelten grundsätzlich die gleichen Ansprüche wie für Vollzeitbeschäftigte. Geringfügig Beschäftigte haben alle Ansprüche, die in den jeweiligen Kollektivverträgen geregelt sind, sofern sie nicht ausdrücklich davon ausgenommen sind. So stehen geringfügig Beschäftigten unter anderem Pflegefreistellung, Urlaub, Abfertigung, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Sonderzahlungen, z.B. das in den meisten Kollektivverträgen fixierte Urlaubs- und Weihnachtsgeld, zu. Geringfügig Beschäftigte haben alle Ansprüche, die im jeweiligen Kollektivvertrag geregelt sind – sofern sie nicht ausdrücklich davon ausgenommen sind.

Kein Einarbeiten von Feiertagen

Entfällt ein Arbeitstag, weil er auf einen Feiertag fällt, muss der Arbeitgeber trotzdem das Entgelt (Feiertagsentgelt) bezahlen. Eine „Einarbeitungspflicht“ besteht nicht.

Urlaub

So wie alle anderen Arbeitnehmer haben geringfügig Beschäftigte Anspruch auf fünf Wochen und nach 25 Jahren auf sechs Wochen Urlaub pro Arbeitsjahr. Allerdings ist zu beachten: Wird etwa nur an einem Tag in der Woche gearbeitet, so ist bei einem Tag Urlaubskonsumation eine ganze Urlaubswoche verbraucht.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Geringfügig Beschäftigte haben den gleichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber wie alle anderen Arbeitnehmer. Nach Ausschöpfung der Entgeltfortzahlung haben geringfügig Beschäftigte, die sich nicht selbst sozialversichert haben (siehe „Bestimmungen in der Sozialversicherung“), jedoch keinen Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse. Haben sie sich selbst versichert, dann erhalten sie 5,82 Euro Krankengeld pro Tag (Wert für 2022).

Schwangerschaft

Im Falle einer Schwangerschaft gilt das Mutterschutzgesetz für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer in vollem Umfang. Damit gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz und das absolute Beschäftigungsverbot acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt. Weiters gelten alle Regelungen für die Inanspruchnahme der Karenz bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes und das Recht auf Wiedereinstieg nach der Karenz. Hat sich die geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen So-

zialversicherung selbst versichert (siehe „Bestimmungen in der Sozialversicherung“), besteht ein Anspruch auf Wochengeld während der Zeit des absoluten Beschäftigungsverbots in der Höhe von 9,78 Euro pro Tag (Wert für 2022). Geringfügig Beschäftigte, die sich nicht selbst versichert haben, erhalten kein Wochengeld. Mitunter haben Sie aber nach dem Angestelltengesetz für einen gewissen Zeitraum Wochengeld-Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Arbeiterkammer.

Mehrarbeit

Geringfügig Beschäftigte bzw. Teilzeitbeschäftigte sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus nur soweit verpflichtet, als gesetzliche, kollektivvertragliche oder arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen bzw. Bestimmungen im Dienstzettel dies vorsehen.

Mehrarbeit ist zulässig:

- bei Vor- und Abschlussarbeiten
- bei erhöhtem Arbeitsbedarf.

Berücksichtigungswürdige Interessen des Beschäftigten (z.B. Kindergartenöffnungszeiten) dürfen jedoch der Mehrarbeit nicht entgegenstehen. Teilzeitbeschäftigten gebührt für Mehrarbeit ein 25-prozentiger Zuschlag, wenn diese nicht im Kalendervierteljahr oder in einem anderen dreimonatigen Zeitraum ausgeglichen wird. Bei gleitender Arbeitszeit gilt die vereinbarte Gleitzeitperiode als Ausgleichszeitraum. Regelmäßig geleistete Mehrarbeit muss auch bei den Sonderzahlungen angerechnet werden.

Bestimmungen in der Sozialversicherung

Nur unfallversichert

Geringfügig Beschäftigte sind von der Vollversicherung ausgenommen. Unter Vollversicherung versteht man die Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Sobald die Geringfügigkeitsgrenze im Kalendermonat überschritten wird, tritt die Vollversicherung ein. In der Unfallversicherung sind geringfügig Beschäftigte aber sehr wohl pflichtversichert. Die Beiträge dafür muss der Arbeitgeber zahlen.

Selbstversicherung: Wie funktioniert sie, was sind die Vorteile?

Geringfügig Beschäftigte, die im Inland wohnen, haben die Möglichkeit, sich in der Kranken- und Pensionsversicherung selbst zu versichern. Diese Möglichkeit besteht auch für geringfügig beschäftigte freie Dienstneh-

mer. Arbeitslosenversichern können sich geringfügig Beschäftigte allerdings nicht.

Vorteile

Geringfügig Beschäftigte, die sich selbst versichern, erhalten zusätzlich zu den Sachleistungen (Krankenbehandlung, Spitalspflege, Zahnbehandlung, Zahnersatz) auch Geldleistungen (Kranken- und Wochengeld mit Fixbeträgen). In der Pensionsversicherung erwerben selbstversicherte geringfügig Beschäftigte Versicherungszeiten.

Für Studentinnen und Studenten ist die Selbstversicherung eine günstige Gelegenheit, billig Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung zu erwerben, die ansonsten später teuer nachgekauft werden müssten.

Wieviel kostet sie?

Wer sich selbst versichert, hat einen fixen Pauschalbeitrag für Kranken- und Pensionsversicherung zu entrichten. Im Jahr 2022 beträgt dieser 68,59 Euro monatlich, zwölfmal pro Jahr.

Wie kommt man dazu?

Die Selbstversicherung müssen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger (z.B. bei der Österreichischen Gesundheitskasse) beantragen. Sie beginnt mit Beschäftigungsantritt, wenn der Antrag innerhalb von sechs Wochen gestellt wird, sonst mit dem ersten Tag nach dem Antragstellen.

Die Selbstversicherung endet, wenn über der Geringfügigkeitsgrenze verdient wird, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird oder wenn die fälligen Beiträge nicht bezahlt werden. Wenn man den fälligen Beitrag nicht innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des Monats einzahlt, für den er zu entrichten ist, endet die Selbstversicherung mit Ablauf des Monats, für den zuletzt ein Beitrag entrichtet worden ist.

ACHTUNG!

Wenn während der Selbstversicherung als geringfügig Beschäftigter eine Pflichtversicherung eintritt (etwa durch einen Ferialjob), wird die Selbstversicherung automatisch beendet und muss neuerlich beantragt werden.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Falls durch mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse die Summe der Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, besteht Vollversicherung mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung. Die Pflichtversicherung beginnt in der Kranken- und Pensionsversicherung in dem Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen erfüllt werden.

Die Beiträge sind vom Gesamtentgelt zu entrichten, das im Kalendermonat aus allen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen erzielt wurde. Die Krankenkasse schreibt den Beschäftigten am Jahresende die Beiträge vor, die bis zum 15. Jänner des Folgejahres einzuzahlen sind. Die Beitragsleistung kann durch unbürokratische Stundungen und Ratenzahlungen, die auf Antrag gewährt werden, erleichtert werden.

Beiträge monatlich bezahlen! Sie ersparen sich damit die oft unangenehme Nachzahlung und wissen mit Sicherheit, dass Sozialversicherungsschutz besteht! Und: von der Steuer abschreiben

NACHKAUF VON SCHUL- UND STUDIENZEITEN

Der Nachkauf von Schul- und Studienzeiten hat grundsätzlich zwei Vorteile:

- Man kann die notwendigen Versicherungszeiten früher erreichen, um vorzeitig in Pension zu gehen.
- Man kann dadurch eine höhere Pension beziehen.

Der Nachkauf der ab dem 1. Januar 2005 absolvierten Ausbildungszeiten wird in Form der nachträglichen Selbstversicherung durchgeführt. Dabei werden durch Beitragsentrichtung Zeiten der freiwilligen Versicherung in der Pensionsversicherung erworben und deren Beitragsgrundlagen ins Pensionskonto eingetragen.

ACHTUNG!

Für jeden Ausbildungstyp gilt ein anderes zeitliches Höchstausmaß!

STEUERN

Die Arbeitnehmerveranlagung

Durch den so genannten Lohnsteuerausgleich, der jetzt offiziell Arbeitnehmerveranlagung genannt wird, kannst du dir als berufstätiger Studierender Geld vom Finanzamt zurückholen. Wichtig zu wissen ist, dass man in Österreich erst ab einem Betrag von € 12.000 Jahreseinkommen steuerpflichtig wird. Deshalb sollten Studierende, die ein niedrigeres Jahreseinkommen haben jedenfalls eine Arbeitnehmerveranlagung durchführen. Es winkt nämlich eine satte Steuergutschrift.

Entweder wird die vom Arbeitgeber während des Jahres abgezogene Lohnsteuer rückerstattet oder es wirkt sich die sogenannte Negativsteuer aus. Das bedeutet, dass 50% der abgezogenen Sozialversicherungsbeiträge, maximal jedoch € 400 pro Jahr, vom Finanzamt rückerstattet werden, wenn während des Jahres gar keine Lohnsteuer abgezogen wurde. Die Negativsteuer erhöht sich auf bis zu € 500, wenn zumindest ein Monat Anspruch auf Pendlerpauschale besteht. Diese Negativsteuer gibt es nur für Studierende, die ihr Geld mit einer nichtselbstständigen Tätigkeit verdienen (gilt daher nicht bei freien Dienstverträgen). Negativsteuer gibt es auch, wenn im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung die freiwillige Selbstversicherung einbezahlt worden ist. Ab dem Veranlagungsjahr 2020 lohnt sich die Arbeitnehmerveranlagung sogar noch mehr! Wenn das Einkommen im Kalenderjahr unter der Steuergrenze liegt, wird ein Zuschlag von € 300 als SV-Bonus mit der Negativsteuer ausbezahlt.

Dieses Jahr habe ich besonders viele Skripten und Bücher für die Uni erworben. Kann ich das von der Steuer absetzen?

Studierende können im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung sämtliche Aufwendungen, die mit dem Studium im Zusammenhang stehen, als Werbungskosten geltend machen. Sofern das Jahreseinkommen über € 12.000 liegt, wirken sich diese Freibeträge aus und es wird Lohnsteuer vom Finanzamt rückerstattet.

Wie lange bekomme ich eigentlich Familienbeihilfe?

Einen Anspruch auf Familienbeihilfe habt ihr für die Mindeststudiendauer plus zwei Toleranzsemester bei Bachelorstudien. Bei Studien mit Abschnittsgliederung wird pro Abschnitt ein Toleranzsemester eingeräumt, bei Masterstudien ist das genauso. Die Familienbeihilfe beträgt monatlich für über 19jährige € 223,50. Die Familienbeihilfe könnt ihr übrigens nur bis zum vollendeten 24. Lebensjahr beziehen. Bei Ableistung des Grundwehr- oder Zivildienstes, der Absolvierung des freiwilligen sozialen Jahres oder einem Studium im Umfang von mindestens 10 Semestern kann Familienbeihilfe bis zum vollendeten 25. Lebensjahr bezogen werden.

ACHTUNG!

Als Studierende dürft ihr nur bis zu einer gewissen Einkommensgrenze dazu verdienen. Das steuerpflichtige Jahreseinkommen darf daher die Grenze von € 15.000 nicht übersteigen, wobei der 13. und 14. Bezug nicht mitgezählt werden. Heranzuziehen ist das Bruttoeinkommen abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge.

TIPP:

Es ist nicht von Bedeutung, wie viel ihr in den einzelnen Monaten verdient, wichtig ist, dass das Jahreseinkommen während des Bezuges der Familienbeihilfe die Grenze von € 15.000 nicht übersteigt.

PENDELN

Öffentliche Verkehrsmittel

Der Verkehrsverbund Tirol (VVT) und die Innsbrucker Verkehrsbetriebe (IVB) bieten Semestertickets für Studierende an:

- Semester-Ticket LAND des VVT: Dieses Ticket gilt in ganz Tirol inkl. Innsbruck und kostet 187,20 Euro.
- Semesterticket der IVB: Für den Stadtverkehr (Fahrten innerhalb Innsbrucks, das heißt innerhalb des Stadtgebietes inkl. Nightliner und Hungerburgbahn) bietet die IVB ein Semester-Ticket um 142,80 Euro an.

Für beide Semester-Tickets gilt:

Anspruchsberechtigt sind Studenten bis zum 27. Geburtstag, die an der Universität Innsbruck, der Medizinischen Universität, der UMIT, dem MCI, der FH Gesundheit, FH Kufstein oder der KPH (Edit Stein und Pädagogische Hochschule Tirol) studieren. Sie sind jeweils für 6 Monate gültig, und zwar von 1. September bis Ende Februar oder von 1. März bis 31. August. Bei der Ausstellung ist eine Inskriptionsbestätigung vorzulegen. Die Tickets werden auf den Namen ausgestellt, jedoch ohne Foto. Deshalb kann bei einer Kontrolle auch ein Lichtbildausweis verlangt werden.

Abgesehen von diesen Semestertickets gibt es beim VVT bzw. der IVB keine vergünstigten Tickets für Studenten (z.B. vergünstigte Einzeltickets).

Bezieher von Studienbeihilfe

Jene Studenten, die Anrecht auf Studienbeihilfe haben, haben unter bestimmten Voraussetzungen auch Anspruch auf einen Fahrkostenzuschuss. Dabei ist zwischen drei Arten von Fahrkostenzuschüssen zu unterscheiden:

Allgemeiner Fahrkostenzuschuss: Diesen erhalten Studierende, die am Studienort wohnen und täglich ein öffentliches Verkehrsmittel benutzen. Das Semester-Ticket ist dabei vorzuweisen, um den Zuschuss zu erhalten.

Pendlerzuschuss:

Dieser ist für Studierende, die während des Studiums nicht in der Gemeinde des Studienortes wohnen. Für Studierende, die außerhalb der Zumutbarkeitsgrenze (maximale Fahrzeit eine Stunde pro Richtung) wohnen, gibt es keinen Pendlerzuschuss.

Heimfahrtzuschuss:

Dieser wird gewährt, wenn die Distanz zum Wohnort der Eltern und dem Studienort mehr als 200 km im Inland beträgt.

Die Zuschüsse werden über die Anträge der Studienbeihilfe gewährt und von der Stipendienstelle in Innsbruck (Andreas-Hofer-Str. 46) abgewickelt.

WOHNEN

MIETE

Unter Miete versteht man allgemein die Gebrauchsüberlassung einer Sache gegen Bezahlung eines Entgelts. In Österreich gelten dabei für den Bereich der Wohnungsmiete unterschiedliche rechtliche Grundlagen:

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

Die Überlassung einer Wohnung zur Miete ist in den §§ 1090 bis 1121 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) geregelt. Das ABGB spricht vom Bestandsvertrag, damit sind sowohl Mietverträge als auch Pachtverträge gemeint.

Mietrechtsgesetz (MRG)

Darüber hinaus gilt weiters das sogenannte Mietrechtsgesetz (MRG), das manche (aber nicht alle) Regelungen des ABGB ändert, näher präzisiert und andere Regelungen (z. B. Bestimmungen über Betriebskosten) enthält. Wichtig zu wissen ist, dass das Mietrechtsgesetz nicht für alle Mietverträge bzw. Mietwohnungen gilt.

ACHTUNG!

Ob ein Mietverhältnis ganz oder teilweise dem MRG (z. B. Wohnung in einer Eigentumsanlage oder in einem Zinshaus) und auch dem ABGB (z. B. Neubauwohnung) oder nur dem ABGB (z. B. Ein- und Zweifamilienhaus) unterliegt, ist eine durchaus wichtige Frage, die man vor seiner Entscheidung für eine bestimmte Mietwohnung abklären sollte. Im Zweifel helfen die Experten der Arbeiterkammer Tirol weiter.

MIETWOHNUNG

Vor Abschluss eines Mietvertrages sollte man sich vollkommen darüber im Klaren sein, dass die besichtigte Wohnung die „richtige“ und vor allem auch leistbar ist. Bei der Wohnungsbesichtigung ist sehr genau auf den baulichen Zustand (Feuchtigkeit, Geruch, Schimmel, Zugluft, etc.) zu achten und sollte geprüft werden, ob alle notwendigen Anschlüsse und Einbauten vorhanden sind und die Elektrik, sanitären Objekte sowie die Heizung auch funktionieren.

MIETVERTRAG

Sind sich Vermieter und Mieter über die wesentlichen Vertragsbedingungen (Mietgegenstand und Mietzins) einig, kommt es zum Abschluss eines Mietvertrages. Das bedeutet, dass Vermieter und Mieter an den Vertrag gebunden sind und ein grundloser Rücktritt nicht mehr zulässig ist. In der Praxis wird ein Mietvertrag aber meist schriftlich und auf drei Jahre befristet abgeschlossen, wobei aber auch mündliche Mietverträge zulässig sind. Voraussetzung ist aber in jedem Fall, dass sich Vermieter und Mieter über die wesentlichen Vertragsbedingungen einig sind.

ACHTUNG!

Erfolgt die Vermittlung einer Wohnung über einen Immobilienmakler, hat der Mietinteressent gewöhnlich ein „Mietanbot“ zu unterschreiben. Im Mietanbot bietet der Interessent dem Vermieter an, die Wohnung zu den Bedingungen des Mietanbots zu mieten. Bereits das unterschriebene Mietanbot ist bindend und sollte deshalb in jedem Fall nur zeitlich befristet und unter Beifügung notwendiger Bedingungen abgegeben werden. Nimmt der Vermieter das Mietanbot an, kommt der Mietvertrag grundsätzlich zustande. Durch den Abschluss des Rechtsgeschäfts

tes entsteht dabei auch der Provisionsanspruch des Maklers. Vor Abgabe eines Mietanbots solltest du dir sicher sein, dass du die Wohnung tatsächlich mieten willst, da nur in besonderen Fällen ein einseitiges kostenfreies Rücktrittsrecht besteht (siehe unten).

Als Mieter sollte man den Vertrag vor Unterschrift daher genau lesen und unverständliche Klauseln mit dem Vermieter klären. Bestehen weitere Bedenken, helfen die AK-Mietrechtsexperten gerne weiter.

Ein Mietvertrag sollte mindestens nachstehende Bestandteile aufweisen:

■ **Die Namen der Vertragsparteien:**

Der Name des Vermieters, der Name des Mieters

■ **Eine genaue Beschreibung des Mietobjektes:**

Adresse, Größe in Quadratmeter, Aufzählung der Räumlichkeiten (z. B. Vorraum, Küche, Bad, WC, 2 Zimmer), zum Objekt gehörende Keller- und Dachbodenräume und gegebenenfalls der Garagenstellplatz oder Autoabstellplatz

■ **Beschreibung der Ausstattung:**

Art der Heizung und Sanitärausstattung, Einbauküche samt Schränken oder nur die notwendigsten Geräte etc.,
Zustand der Wohnung

■ **Eventuelle Regelungen:**

zur Nutzung des Gartens, Fahrradabstellraums, der Waschküche und anderer Gemeinschaftsflächen

■ **Datum des Mietbeginns bzw. der Übergabe**

■ **Dauer des Mietvertrages:**

entweder unbefristet (also „auf unbestimmte Zeit“),
oder befristet „auf ... Jahre“

■ **Recht zur vorzeitigen Kündigung:** durch den Mieter

■ **Die Höhe der monatlichen Miete:**

aufgeschlüsselt in Hauptmietzins, Betriebskosten und Umsatzsteuer

■ **Ob der Hauptmietzins „wertgesichert“ ist:**

ob er also während des Vertragszeitraumes steigen kann, und wenn ja, in welcher Art und Weise (z. B. mit der Inflation, gerechnet ab Vertragsbeginn, wobei z. B. Veränderungen bis zu 5 % unberücksichtigt bleiben = Schwellenwert)

- **Angabe des Betriebskostenschlüssels:**
= zu welchem Anteil zahlst du Wasser-, Kanal- und Müllgebühren, Hausversicherungen, Hausverwaltung, Hausreinigung, etc.
- **Ob eine Kaution zu bezahlen ist:**
und wenn ja, die Höhe und wie sie übergeben wird
(bar oder auf einem Sparbuch)
- **Alle mündlich zugesagten Details:**
z. B. innerhalb von zwei Monaten nach Übergabe wird der Vermieter die kaputte Dusche auf seine Kosten austauschen

TIPP:

Nicht alle Mietverträge enthalten Regelungen zu einem vorzeitigen, ordentlichen Kündigungsrecht des Mieters. Findet sich im Mietvertrag keine derartige Bestimmung, so gilt für Mieter, deren Mietverhältnis dem Mietrechtsgesetz unterliegt, dennoch ein gesetzliches vorzeitiges Kündigungsrecht. Hier kann das Mietverhältnis nach Ablauf eines Jahres (im 13. Mietmonat) zum Monatsletzten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden. Für Mieter, deren Mietwohnung sich in Ein- und Zweifamilienhäusern befindet, existiert leider keine derartige gesetzliche Regelung, sodass ein befristeter Vertrag nicht ordentlich gekündigt werden kann. Die Arbeiterkammer Tirol empfiehlt daher bei befristeten Mietverträgen in jedem Fall die Aufnahme einer „Ausstiegsklausel“ in den Vertrag (z. B. „Der Mieter ist berechtigt, das Mietverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist schriftlich aufzulösen“).

Rücktrittsrecht bei Immobiliengeschäften (§ 30a KSchG)

Für Verbraucher besteht ein Rücktrittsrecht, wenn das Anbot noch am Tag der Erstbesichtigung der Wohnung abgegeben worden ist und wenn die Wohnung als Hauptwohnsitz gedient hätte (beachte: in besonderen Ausnahmefällen auch bei Abgabe der Vertragserklärung an dem auf den Tag der erstmaligen Besichtigung folgende Kalendertag möglich).

Solch ein Rücktritt vom Mietvertrag kann innerhalb einer Woche schriftlich erklärt werden. Diese Wochenfrist beginnt zu laufen, sobald eine Zweitschrift der Vertragserklärung und eine schriftliche Belehrung über das Rücktrittsrecht vorliegen. Das Rücktrittsrecht erlischt aber jedenfalls einen Monat nach dem Tag der ersten Besichtigung.

KOSTEN ZU BEGINN EINES MIETVERHÄLTNISSSES

Kosten für die Erstellung eines Mietvertrages

Es ist nicht zwingend erforderlich, einen schriftlichen Mietvertrag durch einen Rechtsanwalt oder Notar erstellen zu lassen. In vielen Fällen verwenden Vermieter etwa Vertragsformblätter, sodass hier grundsätzlich keine Kosten anfallen werden. Wird vom Vermieter ein Rechtsanwalt oder Notar mit der Errichtung des Mietvertrages beauftragt, können dafür Kosten in Höhe von mehreren hundert Euro entstehen. Vertragserrichtungskosten werden in der Praxis meist im Mietvertrag auf den Mieter überwälzt, handelt es aber sich um eine mietengeschützte Wohnung (z.B. klassischer Altbau) dürfen diese Kosten dem Mieter nicht weiterverrechnet werden.

Es wird „Bearbeitungshonorar“ verrechnet. Kann das sein?

Solche Beträge werden manchmal von der Vermieterin bzw. dem Vermieter oder von der Hausverwaltung bei Abschluss des Mietvertrages für den dadurch entstandenen Aufwand verlangt.

ACHTUNG!

Es gibt dafür aber keine gesetzliche Grundlage. Vom Obersten Gerichtshof wurde klargestellt, dass Forderungen des Vermieters oder der Hausverwaltung nach Mietvertragserrichtungskosten verboten und ungültig sind. Sollte deine Mietwohnung also in den Vollarwendungsbereich des MRG fallen, musst du solche Bearbeitungshonorare nicht zahlen. Solltest du eine Wohnung mieten, die nicht dem Vollarwendungsbereich des MRG unterliegt, könnten solche Mietvertragserrichtungskosten auf dich zukommen. Es lohnt sich aber jedenfalls, sich bei Fragen dazu bei der Arbeiterkammer Tirol zu informieren. Unsere Experten stehen dir mit Rat und Tat zur Seite.

Ein Immobilienmakler vermittelt die Mietwohnung

Bei einer Vermittlung einer Mietwohnung durch einen Immobilienmakler fallen für den Mieter in der Regel auch Vermittlungskosten an. Der Anspruch des Maklers entsteht durch den Abschluss eines Mietvertrages und es bestehen für die Höhe der Provision klare Regeln.

Bemessungsgrundlage ist die monatliche Bruttomiete der betreffenden Wohnung (= Hauptmietzins + Betriebskosten – ohne die fällige Umsatz-

steuer von 10 %). Der Makler darf die Umsatzsteuer von 20 %, die er zu bezahlen hat, auf den zukünftigen Mieter überwälzen.

Die Provision bei unbefristeten oder auf mehr als 3 Jahre befristeten Mietverträgen darf maximal zwei Bruttomonatsmieten betragen. Bei Mietverträgen, die auf 3 oder weniger Jahre befristet sind, darf die Provision maximal 1 Bruttomonatsmiete ausmachen.

ACHTUNG!

Verträge mit Laufzeiten von 3 Jahren 1 Monat oder 4 Jahren bedeuten, dass du die doppelte Provision zahlen musst. Dies ist nur ein Vorteil für die Makler und bringt weder dem Vermieter noch dir etwas. Versuche daher entweder auf genau 3 Jahre oder 5 und mehr Jahre zu verhandeln.

Vergebührung des Mietvertrages?

Mit 11.11.2017 wurde eine langjährige Forderung der Arbeiterkammer Tirol umgesetzt: Mietvertragsgebühren für Wohnräume dürfen nicht mehr eingehoben werden. Die Befreiung von der Vergebührung des Mietvertrags gilt für Mietverträge über Wohnraum, die ab dem 11.11.2017 abgeschlossen werden. Wohnungsmietverträge, die vor diesem Datum abgeschlossen worden sind, bleiben unverändert gebührenpflichtig.

HINWEIS:

Die Gebührenpflicht für Urkunden über den Abschluss von Bestandsverträgen über Räumlichkeiten, die zu anderen als Wohnzwecken vermietet werden sowie die Gebührenpflicht für Bürgschaftserklärungen, die im Zusammenhang mit Wohnungsmietverträgen abgegeben werden, bleibt aber weiterhin aufrecht.

Gemeinsame Hauptmiete (WG)

Bei dieser Vertragsform sind mehrere Mieter im Mietvertrag als Hauptmieter genannt. Der Mietvertrag lautet auf alle Mitbewohner; alle gemeinsam sind Mieter der Wohnung und Vertragspartner des Vermieters, alle sind jeweils „Mitmieter“.

Die Mieter bilden in diesem Fall eine Rechtsgemeinschaft und haften zur ungeteilten Hand, das bedeutet, dass etwa im Falle einer fehlenden Mietzinszahlung alle Mieter gemeinsam dafür haften. Ein weiteres Problem in diesem Fall kann auftreten, wenn einer der Vertragspartner aus dem Mietverhältnis aussteigen möchte. In diesem Fall bedarf es der Zustimmung aller Vertragspartner, das bedeutet, die Zustimmung der übrigen WG-Mieter und des Vermieters. Ohne Zustimmung des Vermieters können die Mitglieder der WG das Mietverhältnis nur gemeinsam aufkündigen, da sie es auch gemeinsam abgeschlossen haben. Wenn man die Wohngemeinschaft auflösen will, so befindet man sich – wenn man sich nicht einigen kann wer auszieht und dem anderen die Wohnung überlässt – gleichsam in einer Pattstellung. Der eine Mieter hat nicht mehr Rechte an der Wohnung als der andere Mieter.

Daher ist eine einvernehmliche Lösung eigentlich unumgänglich. Auch wenn man sich einigt, wer in der Wohnung verbleibt und wer auszieht, muss man noch Folgendes beachten: Durch einen Auszug aus der Wohnung wird nicht bewirkt, dass der Ausziehende nunmehr nicht mehr (Mit-) Mieter ist. Er kann vom Vermieter weiterhin für die Mietzinszahlungen in Anspruch genommen werden. Der Mietvertrag bleibt trotz des Auszuges weiter wie ursprünglich abgeschlossen mit allen Personen als gemeinsame Mieter bestehen! Die Mieter sollten daher unbedingt mit dem Vermieter eine entsprechende Einigung darüber erzielen, dass der Mietvertrag so abgeändert wird, dass Mietvertragspartner des Vermieters nur mehr die in der Wohnung verbleibenden Bewohner sind. Je nachdem, ob und wie viel der aus dem Mietvertrag ausscheidende ehemalige Mieter bezüglich der in der Wohnung verbleibenden, unter Umständen gemeinsam angeschafften Investitionen und Möbel mitbezahlt hat, ist zwischen den ehemaligen Mitbewohnern eine sachgerechte Vereinbarung zu treffen. Ist eine Einigung zwischen dem Vermieter und den Mitmietern zur Änderung des Mietvertrages nicht möglich, so sollten alle Mitmieter, die dann ja weiterhin „offiziell“ gemeinsam Mieter der Wohnung sind, zumindest Folgendes vereinbaren: Der/Die Ausziehende verzichtet im Innenverhältnis der Mieter für die Zukunft auf die Ausübung seiner/ihrer (Mit-)Mietrechte und gibt der/dem in der Wohnung Verbleibenden eine Vollmacht bezüglich aller dieses Mietverhältnis betreffenden Angelegenheiten. Die/Der in der Wohnung Verbleibende erklärt, den/die Ausziehende hinsichtlich aller zukünftigen Ansprüche des Vermieters aus dem Mietverhältnis schad- und klaglos zu halten.

Bei dieser Vertragsform ist nur das Verhältnis zwischen Mieter und Vermieter geregelt, allerdings nicht das Verhältnis der WG-Mieter untereinander. In diesem Fall ist es daher sehr wichtig, dass klare Regelungen im Innenverhältnis der WG aufgestellt werden.

Hauptmiete – Untermiete

Recht des Hauptmieters zur Untervermietung

Nach den Regeln des ABGB kann jeder Mieter seine Wohnung (oder Teile davon) untervermieten, wenn es im Vertrag nicht ausdrücklich untersagt wurde. Wobei eine Klausel im Mietvertrag, die die Untervermietung generell ausschließt, meist unwirksam ist.

Das MRG schränkt die Möglichkeiten zur Untervermietung aber dadurch ein, dass eine gänzliche Untervermietung oder teilweise Untervermietung gegen einen unverhältnismäßig hohen Untermietzins den Vermieter zur Aufkündigung des Hauptmietvertrages berechtigt.

Bei Wohnungen im Anwendungsbereich des MRG sind diese beiden Fälle einer Untervermietung also auch dann verboten, wenn im Mietvertrag zu dieser Frage gar nichts vereinbart ist. Praktisch jeder Hauptmietvertrag enthält jedoch ein ausdrückliches Untermietverbot. Auf dieses Verbot kann sich der Vermieter im Vollenwendungsbereich des MRG (vor allem Altbauten) aber nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes berufen. Derart wichtige Gründe sind:

- die gänzliche Untervermietung der Wohnung, wenn also der Hauptmieter auch nicht einen Teil der Wohnung selbst benützt; das ist ja auch gleichzeitig ein Kündigungsgrund;
- im Vergleich zu seinem Hauptmietzins und den von ihm erbrachten sonstigen Leistungen verlangt der Hauptmieter vom Untermieter einen unverhältnismäßig hohen Untermietzins (ebenfalls ein Kündigungsgrund);
- die Anzahl der Bewohner übersteigt die Anzahl der Wohnräume bzw. wenn dies bei Aufnahme eines Untermieters eintreten würde („Überbelag“);

- wenn Grund zur Annahme besteht, dass der Untermieter den Frieden der Hausgemeinschaft stören wird.

Wird bei der Untervermietung gegen diese Gründe verstoßen, kann der Vermieter in den beiden ersten Fällen den Mietvertrag aufkündigen oder/ und in allen vier Fällen, wenn die Untervermietung vertraglich ausgeschlossen wurde, auch auf Unterlassung der Untervermietung klagen. Eine teilweise Untervermietung – solange der Hauptmieter noch in der Wohnung wohnt und keiner der oben angeführten Gründe vorliegt – kann der Vermieter also nicht rechtswirksam verbieten!

Stellung des Untermieters

Das MRG sieht für Untermietverträge nur sehr wenige ausdrückliche Regelungen vor. Diese betreffen vor allem die Auflösung des Mietverhältnisses und den zulässigen Untermietzins. Für den Hauptmieter (Untervermieter) gelten gegenüber seinem Untermieter prinzipiell die gleichen Kündigungsbeschränkungen wie für den Eigentümer gegenüber dem Hauptmieter. Das heißt, dass ein Hauptmieter seinen Untermieter nur dann kündigen kann, wenn ein im MRG genannter Kündigungsgrund vorliegt. Ein besonderer, zusätzlicher Kündigungsgrund für den Hauptmieter gegen seinen Untermieter ist laut MRG: „wenn durch die Fortsetzung des Untermietverhältnisses wichtige Interessen des Untervermieters verletzt würden“, z.B. Eigenbedarf, oder wenn dem Hauptmieter nach den jeweiligen Umständen die Aufrechterhaltung der Wohnungsgemeinschaft mit dem Untermieter nicht mehr zugemutet werden kann. Wenn das Mietverhältnis des Hauptmieters (Untervermieters) beendet wird, endet auch das Untermietverhältnis. Der Untervermieter hat den Untermieter aber von jeglicher Form der Auflösung des Hauptmietverhältnisses (Kündigung, einvernehmliche Auflösung, Räumungsvergleich, ...) unverzüglich zu informieren. Der Untermieter kann aber nicht darauf bestehen, weiter in der Wohnung zu bleiben. Der Untervermieter, der selbst vorzeitig seine Hauptmietrechte an der Wohnung aufgibt und dadurch die Fortsetzung des Untermietvertrages verhindert, wird dem Untermieter gegenüber aber schadenersatzpflichtig, wenn das Untermietverhältnis auf längere Zeit abgeschlossen worden ist. Ein Wechsel des Hauseigentümers hat grundsätzlich keinen Einfluss auf das Untermietverhältnis. Die im MRG vorgesehene Rechte des Mieters, zum Beispiel hinsichtlich der Durchsetzung von Erhaltungs- und Verbesserungsarbeiten, der Kontrolle von

Betriebskostenabrechnungen usw. gelten nur bei Hauptmietverträgen. Als Untermieter ist man diesbezüglich also immer auf die Kooperation mit dem Untervermieter angewiesen.

Im Vergleich zu den ausführlichen Bestimmungen, die das MRG im Hinblick auf den Hauptmietzins enthält, ist der Untermieter auch hinsichtlich der Höhe des von ihm zu zahlenden Mietzinses nur eingeschränkt geschützt. Nach dem MRG darf sich der Untermietzins aus folgenden Bestandteilen zusammensetzen:

- höchstens 150 % des zulässigen Hauptmietzinses
- anteilige Betriebskosten und öffentliche Abgaben
- (allfällig) anteilige besondere Aufwendungen bzw. Kosten von Gemeinschaftsanlagen
- (allfälliges) Entgelt für mitvermietete Einrichtungsgegenstände
- (allfällig) einen Betrag, durch den Verbesserungen, die der Hauptmieter durchgeführt hat und die für den Untermieter von objektivem Nutzen sind, angemessen berücksichtigt werden
- Umsatzsteuer
- Bei nur teilweiser Untervermietung muss der Untermietzins anteilig verringert werden. Zusätzlich muss die Qualität des genutzten Teiles unter Berücksichtigung der gemeinsam genutzten Teile angemessen bewertet werden.

Im Fall eines befristeten Untermietvertrages vermindert sich der für ein unbefristetes Untermietverhältnis im Vollenwendungsbereich des MRG höchstzulässige Untermietzins um 25 %. Ausgenommen von der Minderung sind aber die vom Hauptmieter auf den Untermieter überwälzten Betriebskosten. Genauso wie Hauptmietzinsvereinbarungen sind auch Vereinbarungen über den Untermietzins unwirksam, wenn die zulässige Höhe überschritten wird. Die Überprüfung des Untermietzinses kann bei der Schlichtungsstelle bzw. beim Bezirksgericht beantragt werden. Die Präklusionsfrist zur Antragstellung beträgt auch hier prinzipiell drei Jahre ab Vertragsschluss, bei befristeten Verträgen endet die Frist jedoch jedenfalls erst sechs Monate nach Beendigung des befristeten Untermietverhältnisses. Gesetzwidrig überhöhte Untermietzinse können nicht nur für die Zukunft herabgesetzt werden. Die gesetzwidrigen Beträge können auch rückwirkend bis zu drei Jahre vor Antragstellung zurückgefordert werden.

Einzelvermietung von Zimmern

Bei dieser Vertragsform vermieten Vermieter die einzelnen Zimmer einer WG zur Alleinbenutzung und Räume wie Küche, Bad und WC zur Mitbenutzung aller WG-Mieter. Der Vorteil bei dieser Vertragsform ist, dass die Mieter ihre einzelnen Mietverträge einzeln kündigen können, ohne die Zustimmung der anderen WG-Mieter und dass jeder Mieter auch nur für die Bezahlung seines eigenen Mietzinses haftet.

Es ist allerdings zu beachten, dass – laut Rechtsprechung des OGH – in diesem Fall für Wohnungen, die dem Vollenwendungsbereich des MRG unterliegen, nur ein sehr niedriger Mietzins (Kategorie D Mietzins) verlangt werden darf, da die Mieter das WC, das Bad sowie die Küche gemeinschaftlich teilen müssen. Fast immer wird in diesem Fall ein höherer Mietzins (Kategorie A oder Richtwert Mietzins) verlangt. Mieter haben auch hier die Möglichkeit bei der Schlichtungsstelle oder beim Bezirksgericht ihren Mietzins überprüfen zu lassen.

Die Kautions (MRG)

Die folgenden Kautionsregelungen gelten für sämtliche Mietverhältnisse, die auch nur teilweise dem Mietrechtsgesetz (MRG) unterliegen. Besonderheiten können sich vor allem bei Dienstwohnungen, Vermietungen in Ein- und Zweifamilienhäusern aber auch gemeinnützigen Vermietern ergeben.

Wann muss eine Kautions hinterlegt werden?

Mieter müssen nur dann eine Kautions hinterlegen, wenn dies im Mietvertrag ausdrücklich vereinbart wurde. Eine derartige Vereinbarung findet sich allerdings in fast jedem Mietvertrag.

Wie hoch darf die Kautions maximal sein?

Hierzu gibt es keine gesetzliche Regelung. Üblich sind Kautionsvereinbarungen in der Höhe von drei Bruttomonatsmieten (Miete inklusive Betriebskosten und Umsatzsteuer). Der Oberste Gerichtshof hat in einem Musterverfahren (OGH vom 29.10.1996, 5 Ob 2217/96) klargestellt, dass die Kautionshöhe immer im Verhältnis zum Sicherstellungsinteresse des Vermieters stehen muss und sohin im Einzelfall zu beurteilen ist. Als generelle Richtlinie sind nach dieser Entscheidung sogar bis zu sechs Brut-

tomonatsmieten an Kautions erlaubt. Im Einzelfall kann eine noch höhere Kautions zulässig sein. Jedoch hat der Vermieter dann zu beweisen, dass ihn ein besonderes Risiko trifft, beispielsweise weil eine größere Zahl sehr wertvoller Möbel mitvermietet wird.

Wie wird die Kautions erlegt und veranlagt?

Die Kautions kommt in verschiedenen Formen vor. Ob im Einzelfall eine Barkautions, ein Sparbuch oder eine Bankgarantie hinterlegt werden muss, ist Vereinbarungssache. In jedem Fall sollte die Kautionsübergabe schriftlich bestätigt werden.

Am häufigsten wird die Barkautions gewählt. Wenn die Kautions nicht ohnehin in Form eines Sparbuchs sondern bar übergeben wird, hat der Vermieter den Geldbetrag auf einem Sparbuch (mit branchenüblichen Zinsen verzinst!) zu veranlassen und den Mieter darüber auf Verlangen schriftlich zu informieren. Der Mieter kann eine schriftliche Auskunft sowohl über das Bankinstitut als auch über die Nummer des Sparbuchs bzw. des Kontos verlangen. Die Zinsen stehen später dem Mieter zu und erhöhen die Sicherheit. Die vom Gesetz vorgesehenen Alternativen zur Veranlassung einer Barkautions auf einem Sparbuch spielen in der Praxis kaum eine Rolle. Es müsste jedenfalls eine gleich gute Verzinsung und eine gleich hohe Sicherheit wie bei einer Spareinlage gegeben sein. Zudem müsste eine eindeutige Abgrenzung vom Vermögen des Vermieters und bei dessen Insolvenz eine Absonderung möglich sein.

Andere Formen einer Kautionsbestellung, bei denen es nicht zur „Übergabe der Kautions an den Vermieter“ kommt, sind grundsätzlich zulässig. Paradebeispiel ist die Bankgarantie.

TIPP:

Empfehlenswert ist eine Vereinbarung, wonach die Kautions in Form eines vinkulierten Sparbuchs übergeben wird. Damit ist nicht nur die Verzinsung sichergestellt, sondern auch, dass die Kautions nur in beiderseitigem Einvernehmen in Anspruch genommen werden kann.

Wann muss die Kautionsrückzahlung werden?

Grundsätzlich muss der Vermieter dem Mieter die Barkautionsrückzahlung samt Zinsen unverzüglich nach Ende des Mietverhältnisses und Rückstellung der Wohnung zurückzahlen. Die Kautionsrückzahlung dient dem Vermieter als Sicherstellung für allfällige, vom Mieter zu vertretende Beschädigungen am Mietgegenstand und Mietzinsrückstände. Die Rückzahlungspflicht besteht also nur insoweit, als dem Vermieter bei Ende des Mietvertrages keine Forderungen gegen den Mieter aus dem Mietverhältnis zustehen. Ist dies der Fall, darf der Vermieter die Kautionsrückzahlung in diesem Ausmaß zurückbehalten. Wenn die Forderung des Vermieters ihrem erkennbaren Umfang noch niedriger als die Kautionsrückzahlungssumme ist, so hat der Vermieter den übersteigenden Betrag zurückzuzahlen. Auch die aus der Veranlagung der Kautionsrückzahlung erzielten Zinsen sind prinzipiell zurückzustellen. Jedoch dienen auch sie zur Sicherung berechtigter Vermieteransprüche. Unverzüglich bedeutet nicht, dass der Vermieter die Kautionsrückzahlung bei Schlüsselübergabe zurückzahlen muss.

Die Rückstellung der Wohnung kann nicht davon abhängig gemacht werden, dass beispielsweise das Kautionsrückzahlungssparbuch ausgehändigt wird. Vielmehr wird dem Vermieter eine angemessene Frist von einigen wenigen Tagen zur Besichtigung der Wohnung und Feststellung allfälliger Schäden zugestanden. Dann muss die Kautionsrückzahlung samt Zinsen ausbezahlt werden, wenn keine berechtigten Forderungen bestehen.

TIPP:

Immer wieder versuchen Vermieter die Kautionsrückzahlung mit der Begründung hinauszuzögern, sie müssten noch die Betriebs- oder auch Heizkostenabrechnung für das laufende Jahr abwarten, was dann Monate dauern kann. Diese Praxis ist jedenfalls rechtswidrig. Bei einer Nachforderung, die sich eventuell aus einer zukünftigen Abrechnung ergeben könnte, handelt es sich um keine „berechtigte Forderung“, sondern nur um eine mögliche Forderung, die aber tatsächlich noch nicht feststeht. Es ist ja noch nicht einmal klar, ob es tatsächlich zu einer Nachforderung kommen wird. Ist die Wohnung in Ordnung und besteht kein Mietzinsrückstand, muss die Barkautionsrückzahlung samt Zinsen zurückgestellt werden.

Was passiert mit der Kautiön, wenn der Eigentümer/Vermieter wechselt?

Die Vereinbarung einer Kautiön ist eine gewöhnliche Nebenabrede in einem Mietvertrag. Daraus folgt, dass etwa beim Verkauf der Mietwohnung der neue Eigentümer – unabhängig davon, ob er die Kautiönvereinbarung kannte oder nicht – in die Vereinbarung eintritt und bei Beendigung des Mietverhältnisses zur Rückzahlung der Kautiön verpflichtet ist. Dies gilt selbst dann, wenn der neue Eigentümer selbst die Kautiön nicht oder noch nicht vom ursprünglichen Vermieter erhalten hat.

Darf der Mieter die Kautiön abwohnen?

Was passiert wenn es zu einem Mietzinsrückstand kommt?

Wenn nichts anderes vereinbart wurde, muss die Kautiön dem Vermieter während der gesamten Dauer des Mietverhältnisses in voller Höhe zur Verfügung stehen. Das heißt, dass sich der Mieter bei einem Mietzinsrückstand während des aufrechten Mietverhältnisses nicht darauf berufen kann, dass der Vermieter dafür die erlegte Kautiön heranziehen soll. Es ist auch nicht zulässig, die Mietzinszahlungen gegen Ende des aufrechten Mietverhältnisses mit der Begründung einzustellen, der Vermieter könne die fehlende Miete mit der Kautiön verrechnen. Die Kautiön kann nicht „abgewohnt“ werden. Die Miete ist aktuell zur Zahlung fällig. Der Anspruch des Mieters auf Kautiönrückstellung besteht erst nach Beendigung des Mietverhältnisses.

Was tun, wenn es zu Streitigkeiten bei der Rückgabe kommt?

Behauptet der Vermieter zum Ende des Mietverhältnisses eigene Forderungen (Mietzinsrückstand oder Schadenersatzansprüche, weil der Mieter die Wohnung beschädigt zurückgestellt hat), wird er dem Mieter die Kautiön nicht oder nur teilweise zurückzahlen. Anerkennt der Mieter diese Forderungen nicht und zahlt der Vermieter die Kautiön trotz schriftlicher Aufforderung nicht aus, hat der Mieter die Wahl, den Kautiönbetrag mittels Leistungsklage unmittelbar beim Bezirksgericht einzufordern oder (zunächst) einen Feststellungsantrag im Außerstreitverfahren zu stellen. Dafür muss der Mieter beim örtlich zuständigen Bezirksgericht (in Innsbruck bei der Schlichtungs- und Parifizierungsstelle der Stadt Innsbruck) einen Antrag auf Feststellung der Höhe des rückforderbaren Kautiönbetrages einbringen.

Im Ergebnis wird vom Gericht der, an den Mieter zurückzuzahlende, Betrag festgestellt, der sich aus der übergebenen Kautions, zuzüglich Zinsen, vermindert um die berechtigten Forderungen des Vermieters, ergibt. Wenn die Höhe des rückforderbaren Kautionsbetrages im Außerstreitverfahren festgestellt wird, kann das Gericht den Vermieter zugleich zur Zahlung des festgestellten Betrages verpflichten. Dadurch wird ein „Rückforderungstitel“ (= Exekutionstitel) geschaffen. Das heißt, weigert sich der Vermieter trotz gerichtlich festgestelltem Rückforderungsanspruch zu zahlen, muss nicht nochmals eine sogenannte Leistungsklage auf Zahlung bei Gericht eingebracht werden, sondern kann sofort die Exekutionsbewilligung beantragt werden.

TIPP:

Die Schaffung eines derartigen Exekutionstitels kann im Außerstreitverfahren zwar nicht „beantragt“ werden, sollte aber unbedingt angeregt bzw. „begehrt“ werden.

TIPP:

Auch wenn im Außerstreitverfahren kein formales Hindernis besteht, Anträge selbst zu formulieren und einzubringen, sollte man sich auf keine „Experimente“ einlassen. Bevor du dich Hals über Kopf in ein Verfahren stürzt, lass dich jedenfalls beraten.

Musterbrief „Rückforderung Kautiön“

Name Mieter
Str./Nr.
PLZ/Ort

EINSCHREIBEN mit Rückschein

Name Vermieter
Str./Nr.
PLZ/Ort
Ort, Datum

Mietwohnung in Ort, Straße Nr., Top

Rückforderung der Kautiön

Sehr geehrte(r) Frau/Herr!

Bei Bezug der Mietwohnung in Ort,Straße Nr., Top, habe ich eine Kautiön in Höhe von € hinterlegt. Das Mietverhältnis hat am geendet. Die Mietwohnung wurde am in ordnungsgemäÙem Zustand zurückgestellt.

Die bei Mietbeginn hinterlegte Kautiön wurde mir bis dato nicht rückerstattet. Ich fordere Sie daher auf, den Kautiönsbetrag von €samt Zinsen binnen 14 Tagen, sohin bis längstens, auf meinem Girokonto bei der Bank, (BIC), (IBAN) einlangend zu überweisen, oder mir schriftlich bekannt zu geben, aus welchem Grund Sie welchen Betrag einbehalten.

Sollten Sie diese Frist ungenützt verstreichen lassen, sehe ich mich gezwungen, ohne weitere Vorankündigung gerichtliche Schritte einzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen!

Unterschrift Mieter

Wohnungsübergabe

Um spätere Auseinandersetzungen mit dem Vermieter zu vermeiden, sollte bei Mietbeginn wie auch bei Rückgabe der Wohnung, der genaue Zustand der Mietwohnung festgehalten werden. Mit Fotos und einem vollständigen Übergabeprotokoll, in dem sämtliche Schäden festgehalten werden, kann viel Ärger vermieden werden.

Allzu oft versuchen Vermieter die Kaution wegen (angeblich) vorhandener Mängel nicht zurückzugegeben. Typische Streitpunkte sind Kratzer im Parkettboden, Sprünge in der Badewanne oder auch Bohrlöcher. Mit einem Übergabeprotokoll und Fotos kann bewiesen werden, dass die Mängel bereits bei Übergabe vorhanden waren.

Insbesondere ist auf Schäden an Böden, Türen und Fenstern, allfällige Sprünge im Waschbecken, in der Dusche oder Badewanne, vorhandene Bohrlöcher und auf die Funktionsfähigkeit elektrischer Geräte wie auch der Heizung zu achten. Wichtig ist auch das Anführen sämtlicher Schlüssel, die übergeben werden.

Bei möblierten Wohnungen sollte grundsätzlich eine Liste der mitvermieteten Einrichtungsgegenstände erstellt werden. Der Zustand der Möbel sollte beschrieben und zu dem Fotos gemacht werden. Gesetzlich besteht keine Pflicht, bei der Wohnungsübergabe ein Übergabeprotokoll anzufertigen. Es ist jedoch – etwa als Anhang zum Mietvertrag – dringend zu empfehlen. Mängel, über die sich der Mieter und Vermieter uneinig sind, können entsprechend gekennzeichnet werden. Sind alle eventuellen Mängel im Protokoll festgehalten, sollte das Protokoll von beiden Seiten unterschrieben werden.

TIPP:

Zusätzlich kann eine Vertrauensperson als Zeuge zur Wohnungsübergabe mitgenommen werden, der die Unterhaltung und den Zustand der Wohnung bei späteren Streitigkeiten bestätigen kann.

TIPP:

Werden die Heiz- und Warmwasserkosten nach Verbrauch abgerechnet und wurden die Zählerstände noch nicht ermittelt, kann man eine (kostenpflichtige!) Zwischenablesung verlangen. Die Kosten werden dann entsprechend dem eigenen Verbrauch aufgeteilt. Findet eine solche nicht statt, sind die Kosten nach gleich hohen monatlichen Anteilen auf den neuen und den alten Mieter aufzuteilen – was oft als ungerecht empfunden wird.

Mietzinsbeihilfe

Wohnen in Innsbruck ist teuer. Aber was tun?

Du kannst bei der Stadt Innsbruck eine Mietzinsbeihilfe beantragen. Dafür musst du folgende Voraussetzungen erfüllen:

Mietzinsbeihilfe kann erst nach Ablauf einer Wartefrist beim Innsbrucker Stadtmagistrat beantragt werden. Österreichische Staatsbürger und Unionsbürger müssen durchgehend zwei Jahre mit Hauptwohnsitz in Innsbruck gemeldet sein, bevor ein Antrag auf Mietzinsbeihilfe gestellt werden kann. Alternativ kann Mietzinsbeihilfe auch beantragt werden, wenn der Antragsteller insgesamt mindestens 15 Jahre mit Hauptwohnsitz in Innsbruck wohnhaft gewesen ist. So genannte Drittstaatsangehörige müssen mindestens seit fünf Jahren mit Hauptwohnsitz in Innsbruck gemeldet sein.

An Studierende wird im Falle sozialer Bedürftigkeit und bei Vorliegen eines Mietvertrages für das gesamte Wohnobjekt eine Beihilfe gewährt, wobei als Wohnungsaufwand höchstens ein Betrag von € 2,50 je m² förderbare Nutzfläche und Monat und eine förderbare Nutzfläche von höchstens 50 m² zugrunde gelegt wird. Wohnen mehrere Studierende in einem Objekt, so werden maximal 90 m² Nutzfläche anerkannt. An andere Wohngemeinschaften bzw. bei Vermietung von Einzelzimmern werden keine Beihilfen gewährt.

Im Falle, dass einzelne Studierende einer Studentenwohngemeinschaft ihr Studium beenden, berufstätig sind und über ein entsprechendes Einkommen verfügen, kann auf die Dauer des laufenden Bewilligungszeitraumes (maximal ein Jahr) die Beihilfe ohne Berücksichtigung dieser Studie-

nabsolventen (sowohl hinsichtlich des Einkommens als auch hinsichtlich der förderbaren Nutzfläche) berechnet und (weiter)gewährt werden.

Ansonsten gilt folgendes: Wird von einer Studentin / einem Studenten ein laufendes Einkommen aus einer mindestens halbtägigen Arbeit nachgewiesen, so kann die Beihilfe abweichend von der angeführten Studenten-Regelung nach den allgemeinen Bestimmungen der Richtlinie ermittelt werden.

Bei der Berechnung der Beihilfe ist auch auf das Einkommen der Eltern bzw. Unterhaltspflichtigen Bedacht zu nehmen. Die soziale Bedürftigkeit kann angenommen werden, wenn das monatliche Netto-Einkommen (Jahreszwölftel) der Eltern oder der Unterhaltspflichtigen den Betrag von € 1.995,-- pro Elternteil oder Unterhaltspflichtigem bzw. das monatliche Gesamtnetto-Einkommen (Jahreszwölftel) beider Elternteile oder Unterhaltspflichtigen den Betrag von € 3.990,-- nicht überschreitet und kein Grund zur Versagung oder Reduktion der Beihilfe vorliegt.

Im Falle des nachweislichen Fehlens eines zweiten Unterhaltspflichtigen darf das monatliche Netto-Einkommen (Jahreszwölftel) nicht mehr als € 2.850,-- betragen. Die Einkommensgrenze erhöht sich für Geschwister bis zum vollendeten 25. Lebensjahr des/der Studierenden um je € 245,--. Bedürftige Studierende in einer Wohngemeinschaft erhalten auch dann eine Beihilfe, wenn nicht bedürftige Studierende in der Wohngemeinschaft wohnen. Der Einkommensnachweis kann auch durch schriftliche Erklärung erfolgen.

AK ANGEBOTE FÜR DICH

AK Bibliothek & Digitale Bibliothek

Die gut sortierte Bibliothek der AK Tirol mit ihren annähernd 40.000 Medien stellt für alle Einwohner*innen Tirols ein aktuelles Angebot an informativen und unterhaltenden Büchern und Medien zur Verfügung. Zusätzlich stehen den Leser*innen mehr als 24.000 E-Medien (E-Books, Audio-books, E-Journals und E-Papers) zum kostenlosen Download zur Verfügung - der Bestand wird laufend erweitert.

Vom Unterhaltungsroman bis hin zum Sach- und Fachbuch aus allen Wissensgebieten, über fremdsprachiger Literatur, Medien zum Sprachenlernen bis hin zu Kinder- und Jugendbüchern, alle Bücher und Medien stehen kostenlos zum Verleih bereit. Aktuelle Zeitschriften-Abos, Hörbücher auf CD, Filme auf DVD und Tonies für die Toniebox runden das breit gefächerte Angebot ab. Die Bandbreite der digitalen Bibliothek reicht ebenfalls von einer großen Auswahl an Belletristik und Klassikern, Ratgebern und Sachbüchern bis hin zu aktueller Fachliteratur verschiedenster Wissensgebiete.

Für die kostenlose Nutzung der Bibliothek (sowie der digitalen Bibliothek) wird nach Vorlage der AK Schutzkarte bzw. einem Lichtbildausweis eine Leserkarte ausgestellt.

Nähere Informationen zur Nutzung bzw. zur Online-Anmeldung auf https://tirol.arbeiterkammer.at/service/AK-Bibliothek-Tirol/AK-Bibliothek_Tirol1.html

Öffnungszeiten:

Montag und Mittwoch:	11 bis 18 Uhr
Dienstag und Donnerstag:	11 bis 16 Uhr
Freitag:	9 bis 12 Uhr

AK Bibliothek Tirol

Tel. 0800/22 55 22-1548, bibliothek@ak-tirol.com

Beratung zu Bildungskarenz – Bildungsteilzeit

Die Bildungskarenz ermöglicht eine berufliche Aus- und Weiterbildung, ohne dass das bestehende Arbeitsverhältnis aufgelöst werden muss. Mit Einverständnis des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin können sich Arbeitnehmer*innen für zwei bis maximal zwölf Monate für Weiterbildungszwecke von der Arbeit zwar gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, aber mit Bezug des AMS-Weiterbildungsgeldes freistellen lassen. Mit der Bildungsteilzeit ist es möglich, sich mit einer reduzierten Arbeitszeit von mindestens 25% bis maximal 50% weiterzubilden. Die Bildungsteilzeit muss mindestens vier Monate und darf maximal zwei Jahre dauern. Zusätzlich zum Lohn bzw. Gehalt erhält man ein Bildungsteilzeitgeld vom AMS.

Nähere Informationen zu Bildungskarenz und Bildungsteilzeit finden Sie auf <https://tirol.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/BildungundBeruf/index.html>

Bildung, AK Innsbruck

Tel. 0800/22 55 22-1515, bildung@ak-tirol.com

Arbeitsrecht, AK Innsbruck

Tel. 0800/22 55 22-1414, arbeitsrecht@ak-tirol.com

Förderpreis Wissenschaft

Die AK Tirol schreibt jährlich Themen für Diplom- bzw. Masterarbeiten und Dissertationen aus und vergibt für die Bearbeitung einen AK Förderpreis. Bewerben können sich Studierende der Universität Innsbruck, der Med-Uni, der FH Kufstein, des MCI, der UMIT und der Pädagogischen Hochschule, für die das Thema im Rahmen des Studiums von Interesse ist.

Nähere Infos zum Förderpreis sowie den Voraussetzungen finden Sie auf <https://tirol.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/BildungundFoerderungen/AKFoerderpreis.html>

Bildung, AK Innsbruck

Tel. 0800/22 55 22-1515, bildung@ak-tirol.com

Zukunftsaktie

Mit der AK Zukunftsaktie werden unter anderem kostenpflichtige Vorbereitungskurse für die Berufsreifeprüfung sowie für die Absolvierung der Studienberechtigungsprüfung gefördert. Die Zukunftsaktienförderung beträgt 30% der Kurskosten bis max. € 1.200,--. Die Förderung ist einkommensunabhängig und wird nach Kursende bei der AK Tirol beantragt.

Nähere Informationen dazu finden Sie auf https://tirol.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/BildungundFoerderungen/AK_Zukunftsaktie.html

Bildung, AK Innsbruck

Tel. 0800/22 55 22-1515, bildung@ak-tirol.com



Impressum

Medieninhaber und Verleger:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck
Tel. 0800/22 55 22-1566

Autoren: Mag. Brigitte Einfalt, AK Wien; Mag. Sabine Klima-Reisinger, AK Oberösterreich;
Dr. Thomas Radner, Dr. Robert Prem, Mag. Peter Hilpold, Mag. Florian Schütz, Mag. Petra Lechthaler, AK Tirol

Foto: © BullRun – stock.adobe.com

Stand: Jänner 2022

Arbeiterkammer Tirol**Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck****www.ak-tirol.com****info@ak-tirol.com**

AK Tirol in den Bezirken:

Imst, Rathausstraße 1, 6460 Imst**Kitzbühel**, Rennfeld 13, 6370 Kitzbühel**Kufstein**, Arkadenplatz 2, 6330 Kufstein**und Wörgl**, Bahnhofplatz 6, 6300 Wörgl**Landeck**, Malserstraße 11, 6500 Landeck**Osttirol / Lienz**, Beda-Weber-Gasse 22, 9900 Lienz**Reutte**, Mühler Straße 22, 6600 Reutte**Schwaz**, Münchner Straße 20, 6130 Schwaz**Telfs**, Moritzenstraße 1, 6410 Telfs

AK Servicenummer:

Tel. 0800/22 55 22**WIR
SIND FÜR
SIE DA!**