

ARBEITS- UND SOZIALRECHT KOMPAKT

für Künstler:innen und
Kulturarbeiter:innen



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

INHALT

Vertragsarten	2
Arbeitsvertrag	4
Entgelt	4
Arbeitszeit	6
Urlaub	9
Krankheit	10
Beendigung	13
Geringfügig beschäftigt	16
Freier Dienstvertrag	17
Werkvertrag	19
Schwangerschaft und Mutterschutz	20
Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz	24
Arbeitslosigkeit	26
Pensionsversicherung	31

ARBEITS- UND SOZIALRECHT KOMPAKT FÜR KÜNSTLER:INNEN UND KULTUR- ARBEITER:INNEN

Das Arbeitsleben von Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen unterscheidet sich meist stark von „klassischen“ Erwerbsbiographien. Die Beschäftigungsverhältnisse sind oft prekär und geprägt durch Wechsel zwischen unselbständiger und selbständiger Tätigkeit.

Je nach Art der Beschäftigungsverhältnisse, ergeben sich sowohl in arbeits- als auch sozialrechtlicher Sicht vielfältige Frage- und Problemstellungen. Dieser Leitfaden dient als Orientierungshilfe und gibt Antworten auf die gängigsten Fragen im Zusammenhang mit unterschiedlichen Formen der Beschäftigung von Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen.

VERTRAGSARTEN

1. Welche Verträge gibt es?

Zu Beginn einer jeden Tätigkeit stellt sich die Frage, auf welcher vertraglichen Basis man tätig wird. In der Arbeitswelt kommen dabei vor allem folgende Vertragsarten vor:

- Arbeitsvertrag
- Freier Dienstvertrag
- Werkvertrag

Entscheidend für die Qualifikation ist nicht die Bezeichnung des Vertrages, sondern sein tatsächlich gelebter Inhalt. Im Zweifel lassen Sie Ihren Vertrag von Ihrer Arbeiterkammer oder Gewerkschaft prüfen.

2. Welcher Vertrag passt zur meiner Tätigkeit?

In der Arbeitswelt gilt der sogenannte „Typenzwang“: Vertragsarten können nicht beliebig gewählt werden, sondern richten sich danach, wie die berufliche Tätigkeit in einem Betrieb tatsächlich gelebt wird. So sollen unrechtmäßige Umgehungen bestmöglich vermieden werden.

Die unterschiedlichen Vertragsarten werden nach folgenden Kriterien unterscheiden:

■ Arbeitsvertrag

- Persönliche Arbeitspflicht
- Persönliche Abhängigkeit: Arbeitszeit und Arbeitsort von Arbeitgeber:in vorgegeben, Eingliederung in die Organisation des Betriebes, Weisungsgebundenheit
- Arbeitgeber:in stellt die Arbeitsmittel zur Verfügung
- Geschuldet ist Arbeitsleistung auf Zeit, kein konkreter Erfolg

■ Freier Dienstvertrag

- Keine persönliche Arbeitspflicht (Vertretung möglich)
- Persönliche Abhängigkeit ist, wenn überhaupt, nur schwach ausgeprägt
- Keine Eingliederung in die Organisation der Auftraggeber:in
- Geschuldet ist Arbeitsleistung auf Zeit, kein konkreter Erfolg

■ Werkvertrag

- Keine persönliche Arbeitspflicht (Vertretung möglich)
- Keine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit
- Keine Eingliederung in die Organisation des oder der Werkbesteller:in
- Verwendung eigener Arbeitsmittel
- Geschuldet ist ein bestimmter Erfolg (z.B. ein konkretes Bildwerk)

In der Praxis ist vor allem die Unterscheidung zwischen einem Arbeitsvertrag und einem freien Dienstvertrag oft schwierig, sie hat aber massive Auswirkungen auf Ihre rechtliche Situation. Lassen Sie sich im Zweifel rechtzeitig von Ihrer Arbeiterkammer oder Gewerkschaft beraten, um zu klären, um welches Vertragsverhältnis es sich in Ihrem Fall handelt.

3. Braucht mein Vertrag eine bestimmte Form?

Normalerweise nein. Ein Vertrag kann sowohl schriftlich als auch mündlich abgeschlossen werden. Der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages oder freien Dienstvertrages ist jedoch aus Gründen der Rechtssicherheit zu empfehlen.

Unterschreiben Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag oder freien Dienstvertrag nur, wenn Sie mit dem gesamten Inhalt einverstanden sind und lassen Sie den Vertragsentwurf bei Unklarheiten rechtzeitig von Arbeiterkammer oder Gewerkschaft prüfen.

4. Was ist ein Dienstzettel?

Sowohl bei einem Arbeitsvertrag als auch bei einem freien Dienstvertrag haben Sie in der Regel den Rechtsanspruch auf einen Dienstzettel.

Im Dienstzettel sind alle wesentlichen Rechte und Pflichten aus Ihrem Vertrag aufgelistet. Darin erfahren Sie etwa, welcher Kollektivvertrag für Sie anwendbar ist, wie hoch Ihr vereinbartes Entgelt ist oder welche Kündigungsfristen für Sie gelten.

Da es keinen Anspruch auf einen schriftlichen Arbeits- bzw. freien Dienstvertrag gibt, ist der Dienstzettel zur Beweissicherung vor allem bei einem mündlichen Vertrag wichtig.

ARBEITSVERTRAG

➤ ENTGELT

5. Wieviel bekomme ich bezahlt?

Es gibt in Österreich keinen gesetzlichen Mindestlohn und keinen gesetzlichen Anspruch auf Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Auf die meisten Arbeitsverhältnisse kommen vielmehr umfassende Kollektivverträge zur Anwendung, die unter anderem Mindestentgelte sowie Sonderzahlungen vorsehen.

Welcher Kollektivvertrag anzuwenden ist, hängt von der jeweiligen Branche ab. Dieselbe Tätigkeit kann je nach Arbeitgeber:in und Branche somit unterschiedlich entlohnt werden. Der oder die Arbeitgeber:in muss den im Betrieb geltenden Kollektivvertrag zur Einsicht auflegen.

Auf freie Dienstverhältnisse kommen keine Kollektivverträge zur Anwendung (siehe Frage 38)

Unter www.kollektivvertrag.at können Sie sämtliche Kollektivverträge mit den jeweiligen Entgelttabellen abrufen.

6. Wieviel bekomme ich bezahlt, wenn kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt?

Falls ausnahmsweise kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, ist das Entgelt zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in zu vereinbaren.

Halten Sie die vereinbarte Entgelthöhe unbedingt schriftlich fest, zum Beispiel im Arbeitsvertrag oder Dienstzettel.

In diesem Fall bekommen Sie auch Sonderzahlungen wie Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld nur dann, wenn Sie diese vereinbaren. Auch hier gilt: Zu Beweis Zwecken immer schriftlich festhalten!

Für einige wenige Berufsgruppen, auf die kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, bestehen Mindestlohntarife, die durch das Bundeseinigungsamt bestimmt werden (zB Hausgehilf:innen).

7. Woher weiß ich, ob die Höhe meines Entgelts korrekt ist?

Arbeitnehmer:innen haben Anspruch auf eine monatliche Lohnabrechnung, in der die genaue Zusammensetzung des Entgelts aufgelistet ist. Die Lohnabrechnung kann auch elektronisch zur Verfügung gestellt werden.

Die Lohnabrechnung muss folgende Angaben enthalten:

- Bruttobezüge
- Beitragsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge
- Pflichtbeiträge für die Sozialversicherung
- Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer
- Lohnsteuer
- Bei der Abfertigung neu muss zusätzlich die Bemessungsgrundlage und der geleistete Beitrag an die betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgekasse ausgewiesen sein.
- Die Höhe des berücksichtigten Familienbonus plus (FB+)

Falls Sie sich nicht sicher sind, ob Ihre Lohnabrechnung korrekt und im Sinne Ihres Kollektivvertrags ist, lassen Sie diese von Ihrer Arbeiterkammer oder Gewerkschaft überprüfen.

8. Bekomme ich automatisch eine Lohn- bzw. Gehaltserhöhung?

Kommt auf Ihr Arbeitsverhältnis ein Kollektivvertrag zur Anwendung, haben Sie Anspruch auf die von den Gewerkschaften durchgesetzten – meist jährlichen – Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen.

Verdienen Sie mehr als vom Kollektivvertrag als Mindestentgelt vorgesehen, erhalten Sie nur dann eine Erhöhung, falls dies im Kollektiv- oder Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

Wenn auf Ihr Arbeitsverhältnis kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, müssen Sie Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen mit Ihrem bzw. Ihrer Arbeitgeber:in vereinbaren.

➤ ARBEITSZEIT

9. Welche Arbeitszeit gilt für mich?

Die Dauer Ihrer täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit ist zu vereinbaren. Dies kann im Arbeitsvertrag oder mittels Betriebsvereinbarung erfolgen. Die Grenzen der Arbeitszeit sowie die Ruhezeiten sind dabei gesetzlich geregelt, um den Schutz Ihrer Gesundheit zu gewährleisten.

10. Was bedeutet „Normalarbeitszeit“?

Die gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Viele Kollektivverträge sehen eine verkürzte Normalarbeitszeit vor (z.B. 38,5 Stunden).

Bei Durchrechnung der Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaft oder Gleitzeit kann die wöchentliche Normalarbeitszeit punktuell überschritten werden.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann mehr als 8 Stunden betragen, falls dadurch Fenstertage eingearbeitet oder eine längere Wochen(end)ruhe erreicht werden.

Bei Fragen zur konkreten Ausgestaltung Ihrer Normalarbeitszeit lassen Sie sich von Ihrer Arbeiterkammer oder Gewerkschaft beraten.

11. Dürfen Arbeitgeber:innen kurzfristig die Lage der Normalarbeitszeit ändern?

Grundsätzlich nein. Die Lage der Normalarbeitszeit ist vereinbart, oft auch durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt.

Einseitig darf Ihr:e Arbeitgeber:in nur unter folgenden Voraussetzungen in diese Vereinbarung eingreifen:

- Objektiv sachliche Gründe für die Änderung
- Berücksichtigungswürdige Interessen von Ihnen als Arbeitnehmer:in (zB Betreuungspflichten) dürfen der neuen Lage der Normalarbeitszeit nicht entgegenstehen

Ihr:e Arbeitgeber:in muss bei einer Änderung eine Vorankündigungsfrist von in der Regel zumindest 14 Tagen einhalten.

12. Was bedeutet Teilzeitarbeit?

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn Sie vertraglich eine geringere als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit vereinbart haben, wenn Sie also weniger als 40 (bzw. je nach Kollektivvertrag z.B. 38,5) Stunden pro Woche arbeiten.

13. Was sind Mehrstunden?

Mehrarbeit ist jene Arbeitszeit, die zwischen der vereinbarten Arbeitszeit (z.B. 30 Stunden) und der Normalarbeitszeit laut Arbeitszeitgesetz (40 Stunden) liegt.

Mehrstunden werden grundsätzlich mit einem Zuschlag von 25% vergütet. Das Arbeitszeitgesetz und einzelne Kollektivverträge sehen jedoch Ausnahmen von der Zuschlagspflicht vor (z.B. Zeitausgleich 1:1 innerhalb von drei Monaten).

Leisten Sie regelmäßig Mehrstunden, müssen diese auch in Ihren Urlaubszuschuss und Ihr Weihnachtsgeld einfließen.

14. Was sind Überstunden?

Überstunden entstehen, wenn Sie über die gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Stunden pro Woche, 8 Stunden pro Tag) hinaus arbeiten.

Für Überstunden steht grundsätzlich ein Zuschlag iHv 50% zu, Abweichungen in Kollektivverträgen sind möglich. Überstunden sind grundsätzlich zu bezahlen, die Vereinbarung von Zeitausgleich statt Bezahlung ist aber zulässig.

Die Höchstarbeitszeit beträgt pro Tag 12 Stunden, pro Woche 60 Stunden. Im 17-Wochen Schnitt dürfen jedoch 48 Stunden nicht überschritten werden.

Das Arbeitszeitgesetz sieht zahlreiche Ausnahmen vor. Informieren Sie sich bei Ihrer Arbeiterkammer oder Gewerkschaft.

15. Bin ich verpflichtet Überstunden zu leisten?

Sie können Überstunden ablehnen, wenn persönliche, berücksichtigungswürdige Interessen (z.B. Kinderbetreuung) diesen entgegenstehen.

Ab Überschreitung der 10. Stunde pro Tag bzw. 50. Stunde pro Woche können Sie Überstunden auch ohne Begründung ablehnen. Lediglich in außergewöhnlichen (Not-)Fällen gilt dieses Ablehnungsrecht nur eingeschränkt.

16. Habe ich Anspruch auf Pausen und freie Tage?

Arbeiten Sie mehr als 6 Stunden pro Tag, steht Ihnen eine halbe Stunde Pause zu. Diese ist im Regelfall keine Arbeitszeit und wird auch nicht bezahlt.

Nach Ende der Tagesarbeitszeit haben Sie das Recht auf eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Kollektivverträge können Abweichungen davon vorsehen.

Pro Woche haben Sie außerdem Anspruch auf 36 Stunden ununterbrochene Ruhezeit, die grundsätzlich den ganzen Sonntag zu umfassen hat (Wochenendruhe). Fällt Ihre Normalarbeitszeit in die Wochenendruhe, so haben Sie Anspruch auf 36 Stunden ununterbrochene Ruhezeit an anderen Tagen, die einen ganzen Kalendertag umfassen muss (Wochenruhe).

17. Woher weiß ich, wie viel ich gearbeitet habe?

Sie haben einmal pro Monat Anspruch auf Übermittlung Ihrer Arbeitszeitaufzeichnungen durch Ihren bzw. Ihre Arbeitgeber:in. Zusätzlich empfehlen wir Ihnen, zu Beweis Zwecken auch laufend Ihre eigenen Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen.

Sie können dazu den AK-Zeitspeicher nutzen. Sie finden diesen unter www.ak-zeitspeicher.at oder als kostenlose Handy-Applikation auf Ihrer mobilen Plattform. Einmal registriert, können Sie den Zeitspeicher von vielen Geräten aus nutzen.

18. Was bedeutet Gleitzeit?

Bei Gleitzeit können Sie Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens frei gestalten.

Sie können also Ihre Normalarbeitszeit nach eigenem Ermessen verteilen. Durch die flexible Gestaltung kann ein Zeitguthaben oder auch ein Zeitminus aufgebaut werden.

In Unternehmen mit Betriebsrat kann eine Gleitzeitvereinbarung nur durch eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

In Betrieben ohne Betriebsrat muss Gleitzeit schriftlich zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in vereinbart werden.

Folgende Punkte muss eine Gleitzeitvereinbarung enthalten:

- Dauer der Gleitzeitperiode (z.B. Monat, Quartal...)
- Gleitzeitrahmen (z.B. von 7 bis 19 Uhr)
- Ausmaß der Übertragungsmöglichkeiten von einer Periode in die nächste (Zeitguthaben bzw. Zeitminus)
- Ausmaß und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit (z.B. 8 bis 16 Uhr)

🔴 URLAUB

19. Habe ich Anspruch auf Urlaub?

Arbeitnehmer:innen haben pro Jahr Anspruch auf bezahlten Urlaub im Ausmaß von 5 Wochen (25 Arbeitstage bzw. 30 Werktage inklusive Samstag). Nach 25 Jahren im Betrieb erhöht sich dieser Anspruch auf 6 Wochen. Schul- bzw. Studienzeiten und vorangehende Arbeitsverhältnisse werden dabei zum Teil angerechnet.

Freie Dienstnehmer:innen und Personen, die auf Basis eines Werkvertrages tätig werden, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub (siehe Fragen 38 und 41).

20. Wann darf ich Urlaub nehmen?

Der Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs ist stets Vereinbarungssache zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in.

Eine getroffene Urlaubsvereinbarung ist für beide Parteien bindend. Nur in Ausnahmefällen (zB. Betrieblicher Notstand) dürfen Arbeitgeber:innen einen bereits genehmigten Urlaub (gegen Ersatz der Mehrkosten) streichen.

Achtung: Urlaub verjährt 2 Jahre nach Ende des Jahres, in dem er entstanden ist. Es ist also maximal möglich, den Urlaubsanspruch von 3 Jahren anzuhäufen. Verbraucht wird dabei immer der älteste noch bestehende Urlaubsanspruch.

21. Darf ich mir den Urlaub ausbezahlen lassen?

Während des laufenden Arbeitsverhältnisses darf Urlaub nicht ausbezahlt werden, da dies dem gesetzlichen Erholungszweck widersprechen würde.

22. Was passiert bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit meinem restlichen Urlaub?

In diesem Fall wird das noch bestehende Urlaubsguthaben ausbezahlt. Dies wird als Urlaubersatzleistung bezeichnet. Nicht verjährte Ansprüche aus Vorjahren werden dabei voll abgegolten, der Urlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres wird anteilig im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr abgerechnet („Aliquotierung“). Zu den Auswirkungen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld siehe Frage 57.

KRANKHEIT

23. Wann und wie muss ich meinen Krankenstand melden?

Wenn Sie krank werden, müssen Sie Ihrem bzw. Ihrer Arbeitgeber:in unverzüglich die Arbeitsverhinderung mitteilen. Verletzen Sie diese Pflicht, verlieren Sie für die Dauer Ihrer Säumnis den Anspruch auf Entgelt.

Ihr:e Arbeitgeber:in hat das Recht, von Ihnen eine ärztliche Krankenbestä-

tigung zu verlangen, auch wenn der Krankenstand nur einen Tag dauert. Sie müssen aber nur dann eine ärztliche Krankenbestätigung vorlegen, wenn Ihre Arbeitgeber:in Sie ausdrücklich dazu auffordert. Eine pauschale Verpflichtung im Arbeitsvertrag reicht allein nicht aus.

24. Muss ich die Ursache der Krankheit mitteilen?

In einer ärztlichen Krankenbestätigung müssen Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsverhinderung vermerkt sein. Bei der Ursache muss nur angeführt sein, ob es sich um eine Krankheit, einen Unfall oder Arbeitsunfall handelt. Arbeitgeber:innen haben kein Recht, die Diagnose Ihrer Erkrankung zu erfahren.

25. Bekomme ich während eines Krankenstandes weiterhin mein Entgelt bezahlt?

Während eines Krankenstandes erhalten Sie weiterhin Ihr Entgelt von Ihrem oder Ihrer Arbeitgeber:in. Anfänglich muss diese:r das Entgelt voll zahlen.

Während der halben Entgeltfortzahlung durch den oder die Arbeitgeber:in erhalten Sie zusätzlich das halbe Krankengeld (siehe Frage 27) von Ihrem Sozialversicherungsträger.

Endet die halbe Entgeltfortzahlung durch den oder die Arbeitgeber:in, bekommen Sie das volle Krankengeld vom Sozialversicherungsträger.

26. Wie lange bekomme ich Entgeltfortzahlung?

Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt von der Länge des Arbeitsverhältnisses ab. Diese Zeiträume betragen pro Arbeitsjahr:

Dienstzeit	Volles Entgelt	Halbes Entgelt
Bis 1. Jahr	6 Wochen	4 Wochen
Vom 2. bis 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
Vom 16. bis 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
Ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

Das Arbeitsjahr beginnt üblicherweise mit dem Eintrittsdatum. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr umgestellt werden.

Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gelten für die maximale Entgeltfortzahlungsdauer eigene Regelungen:

Dienstzeit	Volles Entgelt
Bis 15. Jahr	8 Wochen pro Arbeitsunfall
Ab dem 16. Jahr	10 Wochen pro Arbeitsunfall

27. Wie lange bekomme ich Krankengeld?

Krankengeld bekommen Sie grundsätzlich 26 Wochen lang. Waren Sie in den letzten 12 Monaten vor dem Krankenstand mindestens 6 Monate lang krankenversichert, erhöht sich der Anspruch auf Krankengeld auf 52 Wochen.

Bis zu 78 Wochen erhalten Sie Krankengeld im Einzelfall, falls aufgrund einer ärztlichen Begutachtung des Sozialversicherungsträgers die Wiedererlangung Ihrer Arbeitsfähigkeit in diesem Zeitraum zu erwarten ist.

Achtung: Sie bekommen Krankengeld nicht automatisch, sondern müssen dieses bei Ihrem Sozialversicherungsträger beantragen.

28. Kann ich während meines Krankenstandes gekündigt werden?

Ja, auch während eines Krankenstandes können Arbeitgeber:innen in der Regel eine Kündigung aussprechen. Werden Sie gekündigt, und dauert Ihr Krankenstand länger als bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, erhalten Sie allerdings auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus Entgeltfortzahlung von Ihrem bzw. Ihrer Arbeitgeber:in, sofern noch ein Anspruch besteht. Dies gilt auch im Falle einer einvernehmlichen Lösung während eines oder im Hinblick auf einen Krankenstand.

➤ BEENDIGUNG

29. Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

Arbeitsverhältnisse können auf unterschiedliche Arten beendet werden. Je nach Beendigungsart gilt folgendes:

- **Lösung in der Probezeit:** Eine Probezeit kann im Kollektivvertrag festgelegt oder im Arbeitsvertrag vereinbart worden sein und darf höchstens 1 Monat dauern. Während dieser Zeit können sowohl Arbeitnehmer:in als auch Arbeitgeber:in das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen auflösen.
- **Einvernehmliche Auflösung:** Bei einer einvernehmlichen Auflösung vereinbaren Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in miteinander, dass das Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Tag endet. Fristen sind dabei nicht einzuhalten.
- **Kündigung:** Eine Kündigung kann schriftlich oder mündlich erfolgen (außer es ist im Arbeitsvertrag ausdrücklich Schriftlichkeit vereinbart oder eine solche vom Kollektivvertrag vorgesehen). Eine Zustimmung zur Kündigung ist nicht erforderlich, allerdings müssen Kündigungsfristen eingehalten werden.
- **Fristlose Entlassung und vorzeitiger Austritt** bedeuten die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines wichtigen Grundes. Ob ein solcher Grund vorliegt und diese Beendigungsarten damit zulässig sind, ist stets eine Frage des Einzelfalles. Bevor Sie einen Austritt setzen oder falls Sie Zweifel an der Zulässigkeit einer ausgesprochenen Entlassung haben, wenden Sie sich an Ihre Arbeiterkammer oder Gewerkschaft.
- **Ende durch Fristablauf:** Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ist dessen Dauer von vornherein festgelegt. Befristete Arbeitsverhältnisse enden automatisch mit Ende der Befristung. Kündigungen sind nur bei ausdrücklicher Vereinbarung im Arbeitsvertrag zulässig. Mehrfache Befristungen („Kettenarbeitsverträge“) sind nur in Ausnahmefällen möglich und müssen sachlich gerechtfertigt sein.

30. Was bedeuten Kündigungsstermin und Kündigungsfrist?

Der Kündigungsstermin ist der Tag, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Die Kündigungsfrist ist der Zeitraum vom Aussprechen der Kündigung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, also bis zum Kündigungsstermin.

Die Kündigungsfrist beginnt erst zu laufen, wenn Ihr:e Arbeitgeber:in die Kündigung erhält.

31. Wie lange ist die Kündigungsfrist für Arbeitnehmer:innen?

Wenn nichts anderes vereinbart wurde, können Angestellte ihr Dienstverhältnis jeweils zum Monatsletzten kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat.

Für Arbeiter:innen gelten seit 01.10.2021 weitgehend dieselben Kündigungsregeln wie für Angestellte. In einigen Kollektivverträgen wurden allerdings abweichende Regelungen getroffen.

Falls Sie nicht sicher sind, wie lange Ihre Kündigungsfrist ist, beraten Sie sich mit Ihrer Arbeiterkammer oder Gewerkschaft.

32. Wie lange ist die Kündigungsfrist für Arbeitgeber:innen?

Die Länge der gesetzlichen Kündigungsfrist bei Kündigung durch den oder die Arbeitgeber:in ist abhängig davon, wie lange Sie bereits im Betrieb beschäftigt sind. Gesetzlich ist eine Mindestlänge von sechs Wochen vorgesehen, die sich mit Dauer Ihrer Beschäftigung im Betrieb auf bis zu fünf Monate erhöht.

Manche Kollektivverträge sehen kürzere Fristen vor. Auch eine abweichende Vereinbarung im Arbeitsvertrag kann getroffen werden, sofern die Kündigungsfrist des oder der Arbeitgeber:in nicht kürzer als die des oder der Arbeitnehmer:in ist.

Falls Sie nicht sicher sind, ob Ihr:e Arbeitgeber:in die korrekte Frist eingehalten hat, wenden Sie sich an Ihre Arbeiterkammer oder Gewerkschaft.

33. Wann ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminierend?

Diskriminierend ist eine Beendigung, wenn sie auf Grund eines der folgenden Merkmale erfolgt:

- Ethnische Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung
- Geschlecht

Arbeitnehmer:innen können eine diskriminierende Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses innerhalb von 14 Tagen ab deren Zugang beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.

Arbeitnehmer:innen können die Beendigung aber auch gelten lassen und Schadenersatz fordern. Die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung dieses Schadenersatzes beträgt 6 Monate ab Zugang der Beendigungserklärung. (Zu Diskriminierung siehe auch Fragen 50-53)

Falls Sie der Meinung sind, dass Ihr Arbeitsverhältnis auf Grund eines der genannten Merkmale beendet wurde, wenden Sie sich unverzüglich an Ihre Arbeiterkammer oder Gewerkschaft.

34. Was passiert im Falle einer Insolvenz?

Im Falle der Insolvenz des oder der Arbeitgeber:in sind Arbeitnehmer:innen vor dem Verlust offener Entgeltforderungen durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) geschützt. Zahlt Ihr:e Arbeitgeber:in Ihr Entgelt wegen Insolvenz nicht mehr aus, können Sie es aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF) ersetzt bekommen. Sie müssen sich dazu an die IEF-Service GmbH wenden, die den Insolvenz-Entgelt-Fonds verwaltet. Arbeiterkammer und Gewerkschaft unterstützen Sie bei der Geltendmachung Ihrer Ansprüche.

➤ GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGT

35. Was bedeutet *geringfügig beschäftigt*?

Geringfügige Beschäftigung bedeutet, dass Ihr Bruttoverdienst im Monat die Geringfügigkeitsschwelle (2023: € 500,91) nicht überschreitet.

36. Was gilt arbeitsrechtlich für geringfügig Beschäftigte?

Arbeitsrechtlich gelten für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer:innen dieselben Rechte und Pflichten wie für andere Arbeitnehmer:innen.

Für freie Dienstnehmer:innen (siehe Fragen 38-40) oder Werkunternehmer:innen (siehe Fragen 41-42), deren Einkünfte die Geringfügigkeitsschwelle nicht überschreiten gelten arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen nicht.

37. Wie sind geringfügig Beschäftigte versichert?

Geringfügig Beschäftigte sind von der Vollversicherung ausgenommen. Sie sind also nur unfallversichert, nicht jedoch arbeitslosen-, kranken- und pensionsversichert.

In der Kranken- und Pensionsversicherung besteht in diesem Fall die Möglichkeit der Selbstversicherung, nicht hingegen in der Arbeitslosenversicherung.

Bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zur selben Zeit, die in Summe die Geringfügigkeitsschwelle überschreiten, besteht Vollversicherung.

Achtung: Bei gleichzeitig geringfügiger Beschäftigung und Beschäftigung in einem vollversicherten Arbeitsverhältnis kann es zu einer erhöhten Bemessungsgrundlage und somit zu einer Nachzahlungsverpflichtung kommen. Wenden Sie sich im Zweifel an Ihre Arbeiterkammer oder Gewerkschaft.

FREIER DIENSTVERTRAG

Zur Unterscheidung zwischen freiem Dienstvertrag und Arbeitsvertrag siehe Frage 1

38. Was ist bei einem freien Dienstvertrag arbeitsrechtlich zu beachten?

Das allgemeine Arbeitsrecht mit seinen zahlreichen Schutzbestimmungen gilt in der Regel nur bei klassischen Arbeitsverhältnissen, nicht jedoch bei freien Dienstverhältnissen oder Werkverträgen.

Freie Dienstnehmer:innen haben somit gegenüber ihrem bzw. ihrer Arbeitgeber:in keinen Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub oder auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit.

Auch das Arbeitszeitgesetz gilt für freie Dienstnehmer:innen nicht, es gibt also weder Arbeitszeit-Höchstgrenzen noch Zuschläge für Überstunden.

Wenn keine abweichende Vereinbarung mit dem oder der Arbeitgeber:in getroffen wurde, können freie Dienstnehmer:innen jeweils zum Monatsletzten (=Kündigungstermin) kündigen und müssen eine einmonatige Kündigungsfrist einhalten.

Im Falle der Insolvenz des oder der Arbeitgeber:in sind freie Dienstnehmer:innen wie auch Arbeitnehmer:innen vor dem Verlust offener Entgeltforderungen durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) geschützt (siehe Frage 34).

39. Was ist bei einem freien Dienstvertrag sozialrechtlich zu beachten?

Freie Dienstnehmer:innen haben unter denselben Voraussetzungen Anspruch auf Krankengeld vom Sozialversicherungsträger (siehe Fragen 25-27), auf Arbeitslosengeld (siehe Fragen 54-61) und auf Insolvenz-Entgelt (siehe Frage 34), wie Arbeitnehmer:innen.

Ebenso bekommen freie Dienstnehmerinnen acht Wochen vor und nach der Geburt eines Kindes das einkommensabhängige Wochengeld (siehe Frage 47).

Krankengeld vom Sozialversicherungsträger erhalten freie Dienstnehmer:innen ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit.

40. Was ist bei einem freien Dienstvertrag steuerrechtlich zu beachten?

Einkommenssteuerrechtlich gelten freie Dienstnehmer:innen als Selbstständige und müssen daher selbst eine Einkommenssteuererklärung gegenüber dem Finanzamt abgeben.

Ihre Arbeiterkammer berät Sie nicht nur bei der Arbeitnehmer:innenveranlagung, sondern auch bei der Abgabe Ihrer Steuererklärung als freie Dienstnehmer:in.

WERKVERTRAG

41. Was ist bei einem Werkvertrag arbeitsrechtlich zu beachten?

Werkvertragsnehmer sind selbständig tätig und unterliegen daher nicht arbeitsrechtlichen Schutznormen. Zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten benötigen Sie allerdings eine Gewerbeberechtigung.

Informieren Sie sich zeitgerecht bei der zuständigen Bezirkshauptmannschaft bzw. Gewerbebehörde, ob Sie für die beabsichtigte Tätigkeit eine Gewerbeberechtigung benötigen.

42. Was ist bei einem Werkvertrag sozialversicherungsrechtlich zu beachten?

Haben Sie für Ihre Tätigkeit einen Werkvertrag abgeschlossen, sind Sie dafür verantwortlich, sich selbst beim zuständigen Sozialversicherungsträger (SVS – Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen) zu melden. Als Neue:r Selbständige:r sind Sie nur dann nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) pflichtversichert und müssen Beiträge entrichten, wenn Ihre Einkünfte über der jährlichen Versicherungsgrenze (2023: EUR 6.010,92) liegen.

Erreicht Ihr Einkommen diese Grenze nicht, haben Sie die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung in der Kranken- und Unfallversicherung für EUR 43,68 monatlich.

Achtung: Nach Erhalt Ihres Einkommenssteuerbescheides stehen Ihre endgültigen Einkünfte fest. Wenn Sie zuvor keine Meldung gegenüber der SVS abgegeben haben oder die Einkünfte entgegen der ursprünglichen Meldung doch höher als EUR 6.010,92 (2023) ausfallen, haben Sie nur einen Monat ab Ausstellung des Bescheides Zeit, der SVS die Überschreitung der Versicherungsgrenze zu melden. Wenn Sie das nicht tun, müssen Sie nicht nur die Beiträge nachbezahlen, sondern auch einen Beitragszuschlag von 9,3 % entrichten.

SCHWANGERSCHAFT UND MUTTERSCHUTZ

43. Was muss ich tun, wenn ich schwanger bin?

Melden Sie Ihre Schwangerschaft Ihrem bzw. Ihrer Arbeitgeber:in, sobald Sie davon erfahren. Ab diesem Zeitpunkt unterliegen Sie den Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MSchG).

Die Meldung Ihrer Schwangerschaft ist insbesondere deshalb wichtig, damit Ihr:e Arbeitgeber:in aufgrund Ihrer ausgeübten Tätigkeit notwendige Maßnahmen zum Schutz Ihrer Gesundheit setzen kann.

44. Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?

Das Mutterschutzgesetz findet auf klassische Arbeitsverhältnisse grundsätzlich Anwendung. Eine Ausnahme von dieser Grundregel stellt die Probezeit dar.

In der Probezeit gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz nicht. Wird Ihr Arbeitsverhältnis von Ihrem oder Ihrer Arbeitgeber:in während der Probezeit aber wegen der Schwangerschaft gelöst, liegt möglicherweise eine diskriminierende Beendigung vor, die Sie rechtlich bekämpfen können (siehe Frage 33).

Für freie Dienstnehmerinnen gelten nur das absolute bzw. individuelle Beschäftigungsverbot sowie ein Motivkündigungsschutz (siehe Frage 46). Freie Dienstnehmerinnen haben allerdings keinen Anspruch auf Karenz oder Elternteilzeit und der Kündigungs- und Entlassungsschutz (siehe Frage 49) gilt für sie nicht.

Arbeiten Sie auf Grundlage eines Werkvertrages, sind Sie vom Mutterschutzgesetz ausgenommen.

45. Dürfen Arbeitgeber:innen nach einer (geplanten) Schwangerschaft fragen?

Fragen nach Schwangerschaft oder Familienplanung verstoßen gegen

das Gleichbehandlungsgesetz. Sie können solche Fragen unbeantwortet lassen oder sie wahrheitswidrig beantworten. Dies gilt ebenso für Vorstellungsgespräche bei potenziellen Arbeitgeber:innen.

46. Welche Schutzvorschriften gelten, wenn ich schwanger bin?

Ihre Arbeit darf weder Ihre Gesundheit noch die Ihres Kindes gefährden. Tut sie dies, muss Ihr:e Arbeitgeber:in dafür sorgen, dass Sie an einen anderen angemessenen Arbeitsplatz wechseln können. Gibt es einen solchen nicht, können Sie von der Arbeit freigestellt werden.

Bei den Beschäftigungsverboten unterscheidet man:

■ Das absolute Beschäftigungsverbot

- 8 Wochen vor und nach dem errechneten bzw. tatsächlichen Geburtstermin
- 12 Wochen nach der Geburt bei Mehrlings-, Frühgeburten und Kaiserschnitt

■ Das individuelle Beschäftigungsverbot

- bei Gefahr für Leben oder Gesundheit der Mutter oder des Kindes hat eine vorzeitige Freistellung zu erfolgen

■ Das Verbot bestimmter Arbeiten

- die ein erhöhtes Risiko für Sie und für Ihr Kind bergen. Unter anderem sind Heben und Tragen von schweren Lasten, Arbeiten mit häufigem, übermäßigem Strecken, Beugen, Hocken oder Bücken oder Arbeiten bei Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen ein Schaden für Mutter und Kind nicht ausgeschlossen werden kann, verboten.

Im Zweifel lassen Sie sich medizinisch von Ihrer Ärztin oder Ihrem Arzt bzw. rechtlich von Ihrer Arbeiterkammer oder Gewerkschaft beraten.

■ Nachtarbeitsverbot

Grundsätzlich dürfen Schwangere in der Zeit von 20 bis 6 Uhr nicht arbeiten. Ausnahmen gelten:

- Im Verkehrswesen
- Bei Musikaufführungen
- Bei Theatervorstellungen, öffentl. Schaustellungen und Darbietungen

- Bei Lustbarkeiten
- Bei Filmaufnahmen und in Lichtspieltheatern
- Als Krankenpflegepersonal in Kranken-, Heil-, Pflege- oder Wohlfahrtsanstalten
- In mehrschichtigen Betrieben

Bei den genannten Beschäftigungen dürfen Schwangere bis höchstens 22 Uhr arbeiten. Danach muss eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden folgen.

Darüber hinaus kann der oder die Arbeitgeber:in in Einzelfällen beim zuständigen Arbeitsinspektorat einen Antrag stellen, um die Arbeitszeit ausnahmsweise auszuweiten:

- bis 22 Uhr im Gastgewerbe,
- bis 23 Uhr bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen und Darbietungen, Lustbarkeiten und in Lichtspieltheatern.

47. Wann bekomme ich Wochengeld?

In der Zeit des Mutterschutzes, also während des absoluten und individuellen Beschäftigungsverbotes, bekommen Arbeitnehmerinnen und freie Dienstnehmerinnen Wochengeld.

Sie müssen das Wochengeld bei Ihrem zuständigen Sozialversicherungsträger beantragen. Dazu brauchen Sie eine ärztliche Bestätigung sowie eine von Ihrem Arbeitgeber ausgefüllte Arbeits- und Entgeltbestätigung.

Arbeitslose haben Anspruch auf Wochengeld, wenn sie zu Beginn des Mutterschutzes Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe beziehen.

Bei geringfügiger Beschäftigung bekommen Sie Wochengeld, wenn Sie freiwillig bei Ihrem Sozialversicherungsträger Beiträge entrichtet haben, um vollen Versicherungsschutz zu erlangen (Selbstversicherung, siehe Frage 37).

48. In welcher Höhe erhalte ich Wochengeld?

Die Höhe des Wochengeldes errechnet sich nach dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten drei vollen Kalendermonate vor Beginn der

Schutzfrist (8 Wochen vor errechnetem Geburtstermin). Dazu kommt noch ein Zuschlag für Sonderzahlungen.

49. Wie lange gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt, sobald Sie Ihre Schwangerschaft Ihrem bzw. Ihrer Arbeitgeber:in gemeldet haben. Der Schutz dauert bis 4 Monate nach der Entbindung.

Während der anschließenden Karenz besteht bis 4 Wochen nach dem Ende der Karenz ebenso ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Nehmen Sie Karenz in Anspruch, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Meldung der Karenz, frühestens jedoch 4 Monate vor deren Antritt. Geht der Kindesvater in Karenz, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz aber nicht vor der Geburt des Kindes.

Im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses hemmt die Bekanntgabe einer Schwangerschaft den Ablauf der Befristung bis zum Beginn des Mutterschutzes. Das bedeutet, das Arbeitsverhältnis bleibt mindestens bis zum Beginn des Mutterschutzes aufrecht, selbst, wenn die Befristung ursprünglich schon früher ausgelaufen wäre.

GLEICHBEHANDLUNG UND DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

50. Was bedeutet „Gleichbehandlung“?

Gleichbehandlung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutet, dass Menschen unabhängig von persönlichen Merkmalen gleiche Rechte haben und nicht wegen bestimmter persönlicher Merkmale benachteiligt werden dürfen.

Das wichtigste Gesetz, das vor Diskriminierungen in der Arbeitswelt schützt, ist das privatrechtliche Gleichbehandlungsgesetz (GIBG).

51. Was regelt das Gleichbehandlungsgesetz?

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierungen in der Arbeitswelt auf Grund

- des Geschlechts (insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat)
- der ethnischen Zugehörigkeit
- der Religion oder Weltanschauung
- des Alters
- der sexuellen Orientierung.

52. In welchen Fällen ist Diskriminierung verboten?

Diskriminierung ist insbesondere verboten:

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- bei der Festsetzung des Entgelts
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz liegt vor, wenn ein:e Arbeitnehmer:in auf Grund eines der genannten Merkmale eine ungünstigere Behandlung erfährt, ohne, dass dafür eine sachliche Rechtfertigung vorliegt.

Achtung: Im Einzelfall ist oft strittig, ob die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmer:innen sachlich gerechtfertigt und damit rechtmäßig ist. Wenden Sie sich im Zweifel an Ihre Arbeiterkammer oder Gewerkschaft.

53. Wie setze ich mein Recht auf Gleichbehandlung durch?

Schadenersatzansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz, die vom Arbeitgeber außergerichtlich nicht geleistet werden, sind unter Wahrung von gesetzlichen Fristen bei Gericht geltend zu machen. Bei einem solchen Verfahren können Arbeiterkammer oder Gewerkschaft Sie je nach Sachlage unterstützen.

Neben der gerichtlichen Geltendmachung Ihrer Ansprüche können Sie sich auch an folgende Institutionen wenden:

■ Gleichbehandlungskommission

Die Gleichbehandlungskommission befasst sich mit allen die Diskriminierung betreffenden Fragen. Die Kommission kann Einzelfälle prüfen und Gutachten erstellen. Darin wird festgestellt, ob in Ihrem Fall eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vorliegt. Das Prüfungsergebnis enthält auch Empfehlungen für die gegnerische Seite, wenn die Diskriminierung vorliegt.

Das Verfahren ist kostenlos und kann sowohl vor als auch nach einem Gerichtsverfahren oder gleichzeitig mit einem solchen eingeleitet werden.

■ Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät und unterstützt Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen.

Achtung: Im Falle diskriminierender Beendigungen von Arbeitsverhältnissen (siehe Frage 33) ist eine gerichtliche Verfolgung nur innerhalb kurzer Fristen möglich. Eine sofortige Kontaktaufnahme mit Ihrer Arbeiterkammer, Gewerkschaft oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist daher in diesen Fällen unbedingt notwendig, damit Ihnen rasch geholfen werden kann.

ARBEITSLOSIGKEIT

54. Wann habe ich Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Alle unselbstständigen Arbeitnehmer:innen und freien Dienstnehmer:innen, deren Einkommen vor der Arbeitslosigkeit über der Geringfügigkeitsschwelle von EUR 500,91 brutto (Stand: 2023) lag, haben bei Erfüllung der Anwartschaftszeiten (siehe Frage 56) Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Personen, die auf Basis eines Werkvertrages tätig werden, können seit 01.01.2009 eine freiwillige Arbeitslosenversicherung abschließen und haben damit bei Arbeitslosigkeit ebenso Anspruch auf dieselben Leistungen wie unselbstständig Beschäftigte.

55. Wann erhalte ich kein Arbeitslosengeld?

Arbeitslosengeld ist grundsätzlich an das Erfordernis der Arbeitslosigkeit geknüpft.

Als arbeitslos gelten Sie, wenn Sie nach der Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses, freien Dienstverhältnisses oder der Selbstständigkeit noch keine neue Beschäftigung gefunden haben.

Falls Sie ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, gelten Sie trotz aufrechter Beschäftigung als arbeitslos.

Auch wenn Sie sich nicht in einem aufrechten (nicht geringfügigen) Beschäftigungsverhältnis befinden, gelten Sie in folgenden Fällen nicht als arbeitslos:

- Sie sind, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Betrieb des Ehepartners, der Eltern oder der Kinder tätig,
- Sie nehmen nach einem vollversicherten Beschäftigungsverhältnis bei dem- oder derselben Arbeitgeber:in eine geringfügige Beschäftigung auf (siehe Frage 60),
- Sie machen eine Ausbildung (zu den Ausnahmen von dieser Regel siehe Frage 61)
- Sie unterliegen der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung.

56. Wie lange muss ich gearbeitet haben, um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben?

Die Anwartschaft erfüllen Sie bei Nachweis von arbeitslosenversicherungs-pflichtigen Beschäftigungszeiten von folgender Dauer:

- 52 Wochen innerhalb der letzten 24 Monate bei erstmaliger Beantragung
- 28 Wochen innerhalb der letzten 12 Monate bei wiederholter Beantragung
- 26 Wochen innerhalb der letzten 12 Monate bei Antragstellung vor Vollendung des 25. Lebensjahres

57. Bekomme ich sofort nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitslosengeld?

Grundsätzlich ja. In folgenden Fällen erhalten Sie Arbeitslosengeld allerdings erst vier Wochen nach Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses:

- Sie haben selbst gekündigt
- Die Beschäftigung wurde aus Ihrem Verschulden gelöst (z.B. fristlose Entlassung)
- Sie haben während des Probemonats gelöst.

Wenn Sie berücksichtigungswürdige Gründe nachweisen können, kann das AMS die vierwöchige Sperre aufheben.

Nicht verbrauchte Urlaubstage werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Urlaubersatzleistung ausbezahlt (siehe Frage 22). Für den Zeitraum dieser Urlaubersatzleistung ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Der Bezug des Arbeitslosengeldes verschiebt sich daher, die Dauer des Bezugs wird aber nicht gekürzt.

58. Wie lange bekomme ich Arbeitslosengeld?

Die Bezugsdauer hängt von Ihren Beschäftigungszeiten und Ihrem Alter ab und kann zwischen 20 und 52 Wochen betragen.

Bezugsdauer in Wochen:

Alter	Beschäftigungszeit			
	Unter 3 Jahre	Ab 3 Jahren	6 Jahre innerhalb von 10 Jahren	9 Jahre innerhalb von 15 Jahren
Bis 39 Jahre	20	30	30	30
40-49 Jahre	20	30	39	39
Ab 50 Jahren	20	30	39	52

Nehmen Sie an einer Maßnahme des AMS teil, verlängert sich Ihre Bezugsdauer um die Dauer der Maßnahme.

59. Wie hoch ist das Arbeitslosengeld?

Das Arbeitslosengeld setzt sich aus den folgenden Beträgen zusammen:

- Grundbetrag: 55 Prozent Ihres bisherigen täglichen Nettoeinkommens. Das Nettoeinkommen ergibt sich aus Ihren jeweiligen Beitragsgrundlagen der Sozialversicherung.
- Ergänzungsbetrag: dieser steht Ihnen dann zu, wenn Ihr Grundbetrag niedriger ist als der geltende Ausgleichszulagen-Richtsatz (2023: 1.110,26 Euro pro Monat)
- Familienzuschläge: Pro Kind bekommen Sie einen Familienzuschlag von täglich 0,97 Euro. Als Kinder gelten dabei nicht nur Ihre leiblichen, sondern auch Wahl-, Stief- und Enkelkinder.

Die vorläufige Höhe Ihres Anspruchs können Sie selbst auf der Homepage des AMS unter <https://www.amsratgeber.at/ratgeber-arbeitsuchende/anspruch/> ermitteln.

60. Darf ich zum Arbeitslosengeld dazu verdienen?

Ein Zuverdienst bis zur Geringfügigkeitsschwelle (2023: € 500,91) ist zulässig. Sie müssen dem AMS eine solche Beschäftigung melden, bevor Sie diese aufnehmen.

Achtung: Bei Wechsel von einem vollversicherten in ein geringfügiges Arbeitsverhältnis bei dem- oder derselben Arbeitgeber:in erhalten Sie nur dann Arbeitslosengeld, wenn zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen eine Unterbrechung von mindestens 1 Monat gelegen ist. Schließen die beiden Arbeitsverhältnisse direkt aneinander an, erhalten Sie kein Arbeitslosengeld.

61. Erhalte ich während einer Ausbildung Arbeitslosengeld?

Während eines Studiums oder einer Ausbildung besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, außer:

- die Ausbildung dauert nicht länger als 3 Monate bzw. reicht nicht länger als 3 Monate in die Bezugszeit von Arbeitslosengeld hinein oder
- Sie waren mindestens 52 Wochen innerhalb der letzten 24 Monate beschäftigt und unterlagen der Arbeitslosenversicherung oder
- Sie waren bei erneutem Bezug mindestens 28 Wochen innerhalb der letzten 12 Monate beschäftigt (26 Wochen für junge Erwachsene unter 25 Jahren) und unterlagen der Arbeitslosenversicherung

Sie müssen in allen Fällen arbeitswillig sein und dem Arbeitsmarkt mindestens 20 Wochenstunden zur Verfügung stehen. Haben Sie Betreuungspflichten für Kinder unter 10 Jahren bzw. ältere Kinder mit Behinderung, reduziert sich die Stundenanzahl auf 16 pro Woche - vorausgesetzt, es besteht keine längere Betreuungsmöglichkeit.

62. Bin ich während der Arbeitslosigkeit krankenversichert?

Während Sie eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung beziehen, sind Sie krankenversichert. Der Versicherungsschutz gilt auch für Ihre Angehörigen.

63. Erhalte ich Notstandshilfe, wenn ich kein Arbeitslosengeld mehr beziehen darf?

Für den Bezug von Notstandshilfe müssen Sie drei Voraussetzungen erfüllen:

- Sie haben den Anspruch auf Arbeitslosengeld voll ausgeschöpft
- Sie haben einen Antrag auf Notstandshilfe gestellt
- Sie befinden sich in einer finanziellen Notlage

Eine Notlage während Arbeitslosigkeit liegt vor, wenn Ihr Einkommen nicht dazu reicht, die notwendigen Lebensbedürfnisse zu decken. Sie kann zeitlich unbegrenzt bezogen werden, wird jedoch jeweils für längstens 52 Wochen bewilligt. Nach Ablauf dieses Zeitraums muss ein neuer Antrag auf Notstandshilfe gestellt werden.

PENSIONSVERSICHERUNG

64. Was wird mir für die Pensionsversicherung angerechnet?

Während eines (nicht geringfügigen) Arbeitsverhältnisses werden von Ihrem oder Ihrer Arbeitgeber:in monatlich Ihre Beiträge direkt an die Pensionsversicherung abgeführt.

Bei tageweiser Anmeldung zur Sozialversicherung erreichen Sie einen Pflichtbeitragsmonat in der Pensionsversicherung nach Vorliegen von mindestens 15 Arbeitstagen.

Zeiten der Kinderbetreuung werden begrenzt angerechnet. Ab der Geburt eines Kindes erwerben Sie bis zu 48 Monate lang Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung. Auch Zeiten des Wochengeldbezugs werden angerechnet.

Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeldes während einer Bildungskarenz, eines Präsenz- bzw. Zivildienstes oder des Krankengeldbezugs werden dem Pensionskonto ebenso gutgeschrieben.

Bei gleichzeitiger selbständiger und unselbständiger Tätigkeit gilt Folgendes:

- Wenn bei einer unselbständigen Tätigkeit die Geringfügigkeitsschwelle monatlich überschritten wird, werden Beiträge auf Ihr Pensionskonto gutgeschrieben.
- Wenn das Einkommen aus einer selbständigen Tätigkeit die Versicherungsgrenze (2023: € 6.010,92) übersteigt, leisten Sie Pensionsversicherungsbeiträge an die Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) und bekommen damit ebenfalls Gutschriften auf Ihr Pensionskonto.



STIMMEN- VERSTÄRKERIN

WER UND WAS IST DIE AK?

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



Also gehen Sie zur AK Wahl!
Die nächste Gelegenheit: 2024

wien.arbeiterkammer.at/immernah



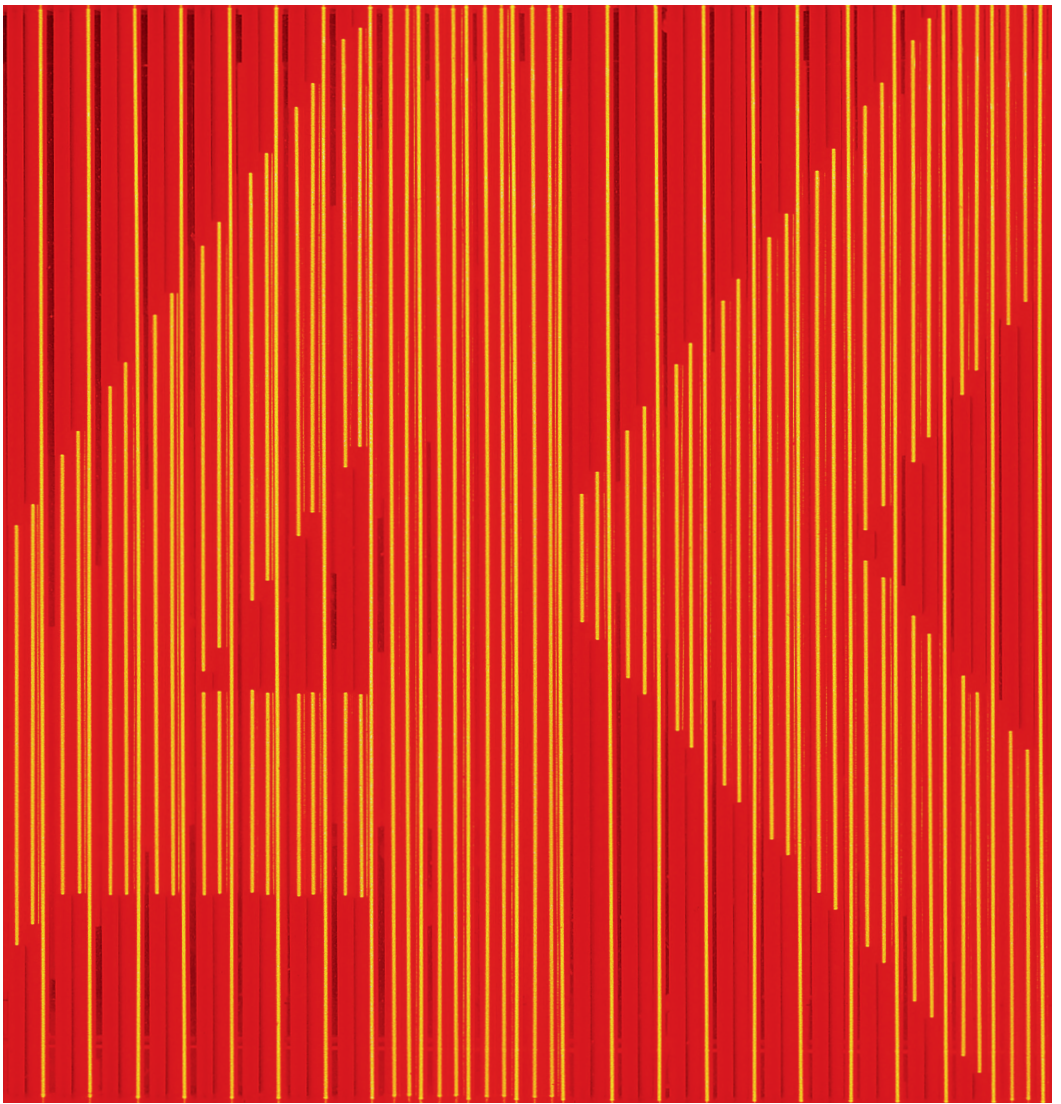
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

IMPRESSUM

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 1
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impresum

Stand: November 2023



[WIEN.ARBEITERKAMMER.AT](https://www.wien.arbeiterkammer.at)



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN