

Geldbewusst durchs Leben.

Berufseinstieg und Berufsleben



Inhaltsverzeichnis

Informationen rund ums Entgelt.....	4
Den eigenen Lohn-/Gehaltszettel verstehen	4
Sonderzahlungen	4
Wie viel Lohn/Gehalt steht mir zu?.....	6
Gut vorbereitet in die Gehaltsverhandlung.....	6
Checkliste Lohn-/Gehaltsverhandlungen	7
Die Arbeitnehmer*innenveranlagung	10
Warum kommt es vor, dass man unterm Jahr zu hohe Steuern zahlt?	10
Freiwillige Arbeitnehmer*innenveranlagung oder Pflichtveranlagung?.....	11
Welche Beschäftigungsformen gibt es?	12
Voll- oder Teilzeitanstellung.....	12
Geringfügige Anstellung	12
Freier Dienstvertrag oder Werkvertrag	14
Selbstständigkeit	15



Hinweis:

In dieser Broschüre werden Sie geduzt. Wir hoffen, das ist in Ordnung für Sie.

Diese Broschüre soll als Erstinformation dienen. Bei individuellen Fragen stehen dir die Expert*innen von Bildung & Beratung Geldleben sowie die in der Broschüre angeführten Beratungsstellen zur Verfügung.

Selbstverständlich sind alle Inhalte dieser Broschüre sorgfältig recherchiert. Wir bitten aber zu berücksichtigen, dass sich gesetzliche Vorgaben, Beihilfen etc. immer wieder ändern können. Aus diesem Grund können wir die Aktualität und Vollständigkeit der beinhaltenen Informationen nicht garantieren.

Wir weisen außerdem darauf hin, dass Bildung & Beratung Geldleben keine Anlageberatung i. S. d. WAG 2018 anbietet.

Tipp: Per Klick auf die unterstrichenen Text-Teile gelangst du direkt zur entsprechenden Website.



Zeichenerklärung:



Dieses Symbol verweist auf eine Website oder ein Online-Tool. Am Ende dieser Broschüre findest du eine Adresse und einen QR-Code, über die du auf alle Ressourcen zugreifen kannst.



Dieses Zeichen zeigt an, dass es zu diesem Thema weitere Angebote von Bildung & Beratung Geldleben gibt.

Impressum

Three Coins - Verein zur Förderung von finanzieller Bildung
Lichtensteinstraße 25/DG, 1090 Wien, Österreich
ZVR-Zahl: 477945884, Tel: +43 681 811 351 37, E-Mail: info@threecoins.org

Vereinszweck

Der Verein, dessen Tätigkeit nicht auf Gewinn gerichtet ist, bezweckt die Förderung des verantwortungsvollen Umgangs mit Geld und die dadurch zu erreichende verminderte Ver- und Überschuldung von Privathaushalten. Für den Inhalt verantwortlich: Goran Maric, BSc (WU), Lichtensteinstraße 25/DG, 1090 Wien, info@threecoins.org

Informationen rund ums Entgelt


Unter Entgelt versteht man jede Art von Gegenleistung, die man als Arbeitnehmer*in von Arbeitgeber*innen im Austausch für die eigene Arbeitskraft erhält. Ob man von Lohn oder Gehalt spricht, hängt vom Dienstverhältnis ab: Arbeiter*innen bekommen einen monatlichen Lohn, Angestellte bekommen Gehalt ausbezahlt.

In einer monatlichen Abrechnung, dem sogenannten Lohn- bzw. Gehaltszettel, werden alle Bezüge und Abzüge ausgewiesen. Die wichtigsten zwei Zahlen sind dabei der **Bruttobezug** im Vergleich zum **Nettobezug**.

Den eigenen Lohn-/Gehaltszettel verstehen

Der Bruttobezug ist das Gehalt vor dem Abzug von Sozialversicherungsbeitrag und Lohnsteuer. Der Sozialversicherungsbeitrag deckt die Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung ab. Die Lohnsteuer ist der zweite Teil, der vom Bruttobezug abgezogen wird und direkt an das Finanzamt bezahlt wird. Was danach übrig bleibt, ist der Nettobezug. Das ist der Betrag, der dann auf deinem Konto landet.


Wichtig: Das gilt zumindest für die meisten Angestellten und Arbeiter*innen – weitere Infos zu anderen Beschäftigungsformen und den Unterschieden sind weiter unten in der Broschüre zu finden.

Tip: Den eigenen Lohnzettel zu verstehen, kann manchmal ganz schön schwierig sein. Die Arbeiterkammer hat daher einen  Musterlohnzettel erstellt, in dem alle Begriffe und Posten erklärt werden.



Sonderzahlungen




Das Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld sind  Sonderzahlungen. In manchen Kollektivverträgen (KV) werden sie auch als „13. und 14. Gehalt“ bezeichnet. Der Anspruch, die Höhe und die Fälligkeit von Sonderzahlungen sind im jeweiligen Kollektivvertrag geregelt. Das

Weihnachtsgeld ist meist im November oder Dezember fällig, während das Urlaubsgeld meistens im Juni oder Juli überwiesen wird. Das volle Urlaubs-/Weihnachtsgeld erhält man, wenn man das gesamte Kalenderjahr im Unternehmen beschäftigt ist. Ist das nicht der Fall, werden die Sonderzahlungen anteilig ausbezahlt.

Hier ein Beispiel, wie ein monatlicher Bezug abzüglich der Steuern aussehen könnte:

	Monatlicher Bezug	Jahresbezug (inkl. Urlaubs- und Weihnachtsgeld)
Brutto Dieser Betrag wird von deiner Arbeitsstelle bezahlt.	1.600,00 €	22.400,00 €
Lohnsteuer Dieser Betrag geht ans Finanzamt.	- 241,92€	3.354,88 €
Sozialversicherung Das ist dein Beitrag für die Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung.	- 39,45 €	- 601,09 €
Netto Dieser Betrag kommt aufs Konto.	1.318,63 €	18.444,03 €

In Jobausschreibungen oder bei Gehaltsverhandlungen ist meist von Bruttobeträgen die Rede. Um die realen Einnahmen zu kennen, mit denen du fürs tägliche Leben kalkulieren kannst, solltest du die entsprechenden Nettobeträge recherchieren. Wie hoch der Unterschied zwischen Brutto und Netto ist, kannst du auf dem Lohnzettel ablesen. Oder du verwendest den  [Brutto-Netto-Rechner der AK](#). Den Nettobetrag im Vergleich zum Bruttobetrag zu kennen, ist vor allem bei Gehaltsverhandlungen und bei der Jobsuche wichtig.

Gut zu wissen: In Jobanzeigen wird außerdem im Normalfall das Entgelt für eine Anstellung in Vollzeit (z. B. 38,5 Wochenstunden) angegeben, auch wenn eine Teilzeitstelle ausgeschrieben ist. Bei Teilzeitstellen musst du also vor der Brutto-Netto-Rechnung den angegebenen Lohn den ausgeschrieben Teilzeit-Stunden entsprechend umrechnen. Je nach Kollektivvertrag findest du diesbezüglich oftmals Entgelts-Rechner online.



Hier ein Beispiel, wie das aussehen könnte:


Brutto-Verdienst Vollzeit 38,5h	Brutto-Verdienst Teilzeit 30h
2.460,60	1.995,08
Netto-Verdienst Vollzeit 38,5h	Netto-Verdienst Teilzeit 30h
1.803,03 €	1.564,15 €

Wie viel Lohn/Gehalt steht mir zu?

In Österreich ist das Mindestentgelt in Kollektivverträgen geregelt. Die jeweilige Branche bestimmt dabei, welcher Kollektivvertrag verwendet wird.


So gilt zum Beispiel für eine*n Buchhalter*in in einem Hotel der Kollektivvertrag für Angestellte im Hotel- oder Gastgewerbe; in einem Handelsunternehmen gilt hingegen der Kollektivvertrag für Handelsangestellte, auch wenn die Tätigkeit dieselbe ist.

Wenn auf das Arbeitsverhältnis kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, erhält man das Entgelt, das vorab mit den Vorgesetzten vertraglich ausverhandelt wurde. Ein gesetzlich vorgeschriebenes Mindestgehalt gibt es in Österreich nicht.

Beispiele für die Brutto-Einstiegsgehälter von verschiedenen Berufsgruppen (bei Vollzeitanstellung) findest du auch unter  [gehaltskompass.at](https://www.gehaltskompass.at).

Gut vorbereitet in die Gehaltsverhandlung



Wenn dein Arbeitsverhältnis von einem Kollektivvertrag umfasst ist, dann erhältst du als Arbeitnehmer*in automatisch alle Lohnerhöhungen, die von der Gewerkschaft ausverhandelt werden. Das passiert meist alle ein bis zwei Jahre. Hast du bereits ein höheres Entgelt als den Mindestlohn ausgehandelt, hast du auf diese Gehaltserhöhungen nur dann Anspruch, wenn das auch in deinem Arbeitsvertrag steht. Ist ein Arbeitsverhältnis nicht von einem KV umfasst, gibt es keinen rechtlichen Anspruch auf eine Lohnerhöhung.

Gut zu wissen: Bezahlungen unter dem Kollektivvertrag sind verboten! Eine Übersicht über alle Kollektivverträge ist auf der Website der  [WKO](#) zu finden.



Checkliste Lohn-/Gehaltsverhandlungen

Um erfolgreich Gehaltsverhandlungen zu führen, ist eine gute Vorbereitung wichtig. Sie steigert das Selbstbewusstsein und die Professionalität. Die folgende Checkliste unterstützt bei der richtigen Vorbereitung.

Weiters gibt es auch noch einen ausführlicheren   Leitfaden zur Lohn-/Gehaltsverhandlung, der dir ebenfalls eine Stütze sein kann.

1

Ein Ziel setzen

Bevor du dich in Lohnverhandlungen begibst, solltest du ein klares Ziel vor Augen haben. Hilfreich ist dabei eine Recherche zum Einkommensniveau in der Branche (z. B. das in Stellenausschreibungen angegebene Gehaltsniveau) und der Austausch im Freundeskreis oder mit Kolleg*innen. So kannst du Vergleichswerte einholen und realistische Vorstellungen entwickeln.

Der richtige Termin

2

Um eine positive Stimmung sicherzustellen, solltest du wenn möglich einen Termin wählen, an dem alle Beteiligten möglichst wenig gestresst ist. Außerdem solltest du ausreichend Zeit für das Gespräch einplanen. Wenn dein*e Vorgesetzte*r bereits weiß, worum es geht, kann auch er*sie sich gut vorbereiten.

3

Die Leistung steht im Mittelpunkt

Wichtigstes Thema der Lohnverhandlung ist die erbrachte Leistung fürs Unternehmen: Welche Aufgaben hast du neu übernommen oder zusätzlich erledigt? Welche Erfolge konntest du feiern? Welchen Mehrwert hast du für deine Arbeitsstelle generiert? Auch ein Blick in die Zukunft mit neuen Ideen und Vorschlägen wirkt positiv und vermittelt Engagement.



Bei der Sache bleiben

4

Persönliche Argumente wie „Mein Gehalt reicht nicht aus“ sind meist wenig überzeugend. Es sollte nicht darum gehen, warum Geld gebraucht wird – sondern darum, dass deine Leistung dieses Mehr an Geld wert ist. Auch Sätze wie „Wenn ich nicht mehr bekomme, gehe ich“ sollten nur fallen, wenn ein konkretes Jobangebot eines anderen Unternehmens vorliegt.



5

Plan B

Zueinersoliden Gesprächsvorbereitung gehört auch die Überlegung zu möglichen Alternativen. Wenn eine Gehaltserhöhung nicht im gewünschten Maße möglich ist, was wäre sonst noch denkbar? Einige Möglichkeiten wären hier kürzere Arbeitszeiten, mehr Urlaub oder bezahlte Ausbildungen.

Neue Vereinbarungen = neuer Arbeitsvertrag

6

Am Ende des Gesprächs sollten beide Seiten auf dem gleichen Stand sein. Ratsam ist es daher, die Ergebnisse des Gesprächs noch einmal zusammenzufassen und schriftlich festzuhalten. Auch kannst du Verbindlichkeit schaffen, indem du gleich den neuen Arbeitsvertrag thematisierst. Denn bei verändertem Lohn muss auch der Vertrag angepasst werden.

Gut zu wissen: Nach wie vor verdienen Frauen für die gleiche Arbeit in Österreich um 19,9% weniger als Männer. Das bezeichnet man als Gender Pay Gap. Die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zeigt sich vor allem an zwei Aspekten:


- Das Lohnniveau in Branchen, in denen vorwiegend Frauen tätig sind (Sozialberufe, Dienstleistungen etc.), ist niedriger als jenes in männerdominierten Berufsfeldern.
- Frauen haben seltener Führungspositionen inne, was sich ebenfalls negativ auf das Einkommen von Frauen auswirkt.



Es ist daher besonders für Frauen wichtig, den Wert ihrer Arbeit zu kennen und zu wissen, was ihnen zusteht!

Hier ist Platz für Notizen:

Die Arbeitnehmer*innenveranlagung

Wie bereits erwähnt leisten Arbeitnehmer*innen gewisse Abgaben von ihrem Bruttoentgelt. Mithilfe der  Arbeitnehmer*innenveranlagung, auch Steuerausgleich genannt, kannst du dir einmal jährlich vom Finanzamt Geld zurückholen, das du in Form von Steuern zu viel bezahlt hast.

Gut zu wissen: Ein Einkommen von bis zu 11.693 € pro Jahr kann steuerfrei bezogen werden. (Stand 2023)



Warum kommt es vor, dass man unterm Jahr zu hohe Steuern zahlt?


Wie hoch deine Steuer ist, hängt von den sogenannten Steuerklassen ab. Die Steuerklasse wird auf Basis des Bruttoeinkommens festgelegt – unter der Annahme, dass das Einkommen das gesamte Jahr über gleichbleibt. Wenn das Gehalt während des Jahres schwankt, kann es also sein, dass zu hohe Steuern bezahlt wurden. Der Betrag, der zu viel bezahlt wurde, kann mithilfe der Arbeitnehmer*innenveranlagung zurückgeholt werden.



Zum Beispiel: Sevde ist 23 Jahre alt und arbeitet in einem Supermarkt. Sie verdient 30.000 € im Jahr. Im Oktober hat sie ihre Arbeitszeit reduziert. Damit sank auch ihr Entgelt. Am Ende des Jahres macht Sevde ihren Steuerausgleich. Weil die geleistete Steuer auf Sevdes ursprüngliche Arbeitszeit kalkuliert worden war, wurde zu viel Lohnsteuer an das Finanzamt abgeführt. Sie bekommt daher Geld vom Finanzamt zurück.



Bei der Arbeitnehmer*innenveranlagung kannst du außerdem gewisse Pauschalbeträge für Fortbildungen, Arbeitswege (Pendlerpauschale), Bücher, Spenden und vieles andere angeben, die dann ebenfalls gutgeschrieben werden. Durchschnittlich bekommen Arbeitnehmer*innen in Österreich so bis zu 500 € im Jahr zurück. Das kann das Haushaltsbudget deutlich aufbessern und Einnahmen optimieren.


Freiwillige Arbeitnehmer*innenveranlagung oder Pflichtveranlagung?

Grundsätzlich ist die Arbeitnehmer*innenveranlagung freiwillig. In bestimmten Fällen sind Arbeitnehmer*innen verpflichtet, bis zum 30.04. (bzw. bei Online-Einreichungen bis zum 30.06.) des jeweiligen Folgejahres eine Arbeitnehmer*innenveranlagung beim Finanzamt einzureichen, z. B. bei zwei oder mehreren Arbeitsverhältnissen gleichzeitig und einem steuerpflichtigen Jahreseinkommen von insgesamt über 12.756 € (Stand 2023). Das nennt man  Pflichtveranlagung.

Gut zu wissen: Einreichen kann man seine Arbeitnehmer*innenveranlagung über  FinanzOnline oder auch per Papierformular. Die freiwillige Arbeitnehmer*innenveranlagung kann bis zu fünf Jahre im Nachhinein eingereicht werden. Wenn bis zum 30.06. des Folgejahres keine Arbeitnehmer*innenveranlagung gemacht wurde, wird diese unter  gewissen Voraussetzungen automatisch vom Finanzamt vorgenommen.



Mini-Challenge: Starte heute mit der Arbeitnehmer*innenveranlagung!

Manchmal sind es Kleinigkeiten, die einen großen Unterschied machen. Hast du schon die Arbeitnehmer*innenveranlagung für das letzte Jahr gemacht? Nein? Dann starte doch gleich damit – auf  finanzonline.bmf.gv.at!

Wir wissen, dass die Arbeitnehmer*innenveranlagung beim ersten Mal kompliziert sein kann - bei Fragen wende dich gerne an die Expert*innen von Bildung & Beratung Geldleben.

Welche Beschäftigungsformen gibt es?

Je nach Beschäftigungsform und -ausmaß gibt es unterschiedliche Dinge zu beachten. Im Folgenden findest du hierzu einen kurzen Überblick.

Voll- oder Teilzeitanstellung

Das Gesetz bezeichnet eine 40-Stunden-Woche als Vollzeitbeschäftigung. In einigen Kollektivverträgen ist das Vollzeitstundenausmaß aber auch mit weniger Stunden festgehalten (z. B. mit 38,5 oder auch 36 Wochenstunden). Jedes Arbeitsverhältnis mit weniger Wochenstunden wird als Teilzeitbeschäftigung verstanden. Grundlage für die Anzahl der Wochenstunden in Teilzeit bildet der Arbeitsvertrag, wobei übliche Stundenkontingente meist 15, 20 oder 30 Stunden pro Woche sind. Für welche Wochenarbeitszeit man sich entscheidet, kann unterschiedliche Beweggründe haben und muss nicht das ganze Leben gleich bleiben.




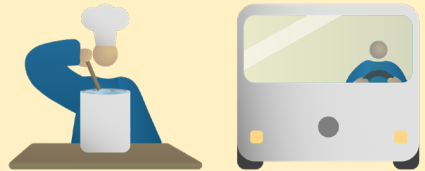
Gut zu wissen: Die Abwägung der Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit muss jede Person für sich treffen. Wichtig zu bedenken ist trotzdem, dass die Anzahl der Stunden einen großen Einfluss auf das monatliche Entgelt hat. Arbeitslosengeld, Krankengeld und langfristig der Pensionsanspruch sind wiederum abhängig vom monatlichen Entgelt. Wer in Teilzeit arbeitet, muss sich also bewusst sein, dass sich diese Leistungen reduzieren.



Geringfügige Anstellung

Geringfügig Angestellte sind unfallversichert, aber nicht kranken-, arbeitslosen- und pensionsversichert. Alle anderen Ansprüche (Weihnachtsgeld, Urlaubsanspruch etc.) sind dieselben wie bei einer Voll- oder Teilzeitanstellung.

Bei einer  geringfügigen Anstellung müssen die Arbeitnehmer*innen keine Lohnsteuer und keinen Sozialversicherungsbeitrag leisten. Das heißt, das Bruttogehalt landet ohne Abzüge als Nettolohn auf dem Konto. Die Geringfügigkeitsgrenze liegt derzeit bei 500,91 € pro Monat (Stand 2023). Das Stundenausmaß der Anstellung ist von der KV-Einstufung abhängig oder wird – wenn kein KV zur Anwendung kommt – mit den Arbeitgeber*innen festgelegt. Meist beträgt es zwischen sechs und zehn Stunden pro Woche.




Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern

Eine Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge wird dann fällig, wenn man in einem Monat mit mehreren gleichzeitigen Arbeitsverhältnissen über die Geringfügigkeitsgrenze kommt. Die Nachzahlung beträgt 14,62 % des geringfügigen Entgelts und wird üblicherweise im Herbst des Folgejahres von der österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) eingefordert. Wenn man eine Nachzahlung vermeiden möchte, kann man die Beträge auch freiwillig bereits während des Jahres bezahlen.





Steuern müssen ebenfalls nachgezahlt werden, wenn das Nettoentgelt über 12.000 € beträgt. Werbungskosten, Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen können von den Einkünften abgezogen werden.

Tipp: Kompliziert wird es, wenn mehrere Beschäftigungsverhältnisse mit unterschiedlichen Vertragsformen vorliegen. Die  Arbeiterkammer gibt dir dazu mehr Informationen.



Freier Dienstvertrag oder Werkvertrag



Freie Dienstnehmer*innen sind Personen, die sich aufgrund  freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten. Beim freien Dienstvertrag gibt es keine oder nur eine sehr geringe persönliche Abhängigkeit von den Arbeitgeber*innen. Es gibt z. B. keine Bindung an Arbeitszeiten oder an Weisungen. Wichtig ist aber zu beachten, dass auch das Arbeitsrecht und seine Schutzbestimmungen für freie Dienstnehmer*innen nicht gelten. So gibt es beispielsweise keine fünf Wochen bezahlten Mindesturlaub und keine Weiterzahlung des Entgelts bei Krankheit.

Für freie Dienstnehmer*innen gibt es außerdem keinen Mindestlohnstarif und auch keinen Kollektivvertrag. Das Einkommen aus freien Dienstverhältnissen bzw. Werkverträgen muss selbst versteuert werden. Im Unterschied zum freien Dienstvertrag verpflichtet sich eine Person mit  Werkvertrag nicht zu einer bestimmten Arbeitszeit, sondern zur Lieferung eines bestimmten Werkes – es geht hier also um das Ergebnis der Arbeit.

Zum Beispiel: Eine Mitarbeiterin einer Wochenzeitung liefert wöchentliche Beiträge aus einer bestimmten Region in einem bestimmten Umfang und erhält dafür ein Honorar. Dabei ist es nicht relevant, wann sie arbeitet, wo sie arbeitet oder ob die Beiträge von ihr selbst geschrieben werden. Diese Tätigkeit fällt unter einen freien Dienstvertrag. Bei einem Schriftsteller, der sich verpflichtet, ein Buch gegen ein bestimmtes Honorar abzuliefern, liegt hingegen ein Werkvertrag vor.



Selbstständigkeit

Personen, die selbst ein Unternehmen gründen – also keine Arbeitgeber*innen oder Vorgesetzten haben –, sind selbstständig tätig. Hierfür gibt es unterschiedliche rechtliche Formen (z. B. Einzelunternehmen, Gesellschaft etc.). Der Schritt in die  Selbstständigkeit bedeutet zwar persönliche Freiheit, aber auch umfassende Verantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung des eigenen Unternehmens. Da man sich als Selbstständige*r in keinem Arbeitsverhältnis befindet, wird man nicht durch die Arbeiterkammer vertreten. Das  Gründerservice der WKO steht dir aber beratend zur Seite, wenn du ein Unternehmen gründen möchtest.

Hier ist Platz für Notizen:



Sprich uns an!

Bei weiteren Fragen und Anliegen kannst du dich gerne an die Expert*innen von Bildung & Beratung Geldleben wenden.

Wir freuen uns auch über Feedback:

info@geldleben.at

Wien

Nußdorfer Straße 27
1090 Wien
wien@geldleben.at

Graz

Sackstraße 36
8010 Graz
graz@geldleben.at

0720 303004

www.geldleben.at

