BILDUNG

Studieren · Arbeiten · Wohnen

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

facebook.com/aktirol

instagram.com/aktirol

AK tirol

WIR SIND FÜR SIE DA!

»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.«

AK Präsident Erwin Zangerl

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

Familienbeihilfe 15

Pendeln 16
Öffentliche Verkehrsmittel 16
Bezieher von Studienbeihilfe 16

Wohnen 17
Miete 17
Mietwohnung 18
Mietvertrag 18
Kosten zu Beginn eines Mietverhältnisses 21
Wohnungsgemeinschaft (WG) 21
Die Kaution (MRG) 23
Wohnungsübergabe 25

Hilfreiche Tipps: Studium und Beruf besser vereinbaren 27
Wie viel Arbeit geht neben dem Studium? 27
Welche Informationen und Absprachen helfen? 28
Welche Stipendien und Förderungen gibt es? 28

AK Angebote 29
Blog Arbeiten & Studieren 29
Bewerbungscoaching für Studierende an Tiroler Hochschulen 29
Förderpreis Wissenschaft 30
AK Bibliothek & Digitale Bibliothek 30

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:

- Erweiterung der Kündigungsmöglichkeiten (bei Angestellten) vom Quartalsende zu jedem 15. oder Letzten eines Kalendermonats
- Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses (Endigung durch Zeitablauf)

- 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

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 DIENSTZETTELPFLICHT
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. Gemäß § 7a AVRAG kann die Nichtaushändigung eines Dienstzettels überdies bei der Bezirksverwaltungsbehörde angezeigt werden. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall eine Strafe von € 100,-- bis € 436,-- bezahlen.

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 Werkvertragseinkünfte jährlich über € 6.613,20 (Wert 2025/2026), 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 Werkvertragseinkünfte den Betrag von € 6.613,20 (Wert 2025/2026) 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 € 12,07 (Wert 2025/2026) 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. Ab 01.01.2026 gibt es neue gesetzliche Regelungen, welche die Rechtsstellung von freien Dienstnehmern verbessern sollen. So können freie Dienstverhältnisse zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist (ab dem 2. Dienstjahr 6 Wochen) gekündigt werden. Eine Probezeit kann ebenfalls vereinbart werden. Zudem besteht nunmehr die Möglichkeit für Kollektivvertragsparteien, die Wirkung der Kollektivverträge auch auf freie Dienstnehmer zu erstrecken. Somit ist in Zukunft auch bei freien Dienstnehmern die Kollektivvertragszugehörigkeit relevant.

Das Praktikum

Pflichtpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler sowie Studierende, die auf Grund der schulrechtlichen bzw. studienrechtlichen Vorschriften 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 Schülerinnen und Schüler oder Studierende, 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. In den Jahren 2025 und 2026 beträgt diese Entgeltgrenze € 551,10 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 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 € 6,60 Krankengeld pro Tag (Wert für 2025/2026).

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 und das Recht auf Wiedereinstieg nach der Karenz. Hat sich die geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Sozialversicherung selbst versichert (siehe „Bestimmungen in der Sozialversicherung“), besteht ein Anspruch auf Wochengeld während der Zeit des absoluten Beschäftigungsverbots in der Höhe von € 11,87 pro Tag (Wert für 2025/2026). 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 Geringfügig-

keitsgrenze 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 Dienstnehmer. 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 Studierende 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 2025/2026 beträgt dieser € 77,81 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
Wenn die Summe der Einkommen aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, besteht Vollversicherung. 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 € 13.308,-- (Wert 2025) 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 55% der abgezogenen Sozialversicherungsbeiträge, maximal jedoch € 1.277,-- pro Jahr, vom Finanzamt rückerstattet werden, wenn während des Jahres gar keine Lohnsteuer abgezogen wurde. Die Negativsteuer erhöht sich auf bis zu € 1.398,--, 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.

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

€ 13.308,-- (Wert 2025) liegt, wirken sich diese Freibeträge aus und es wird Lohnsteuer vom Finanzamt rückerstattet.

FAMILIENBEIHILFE

Einen Anspruch auf Familienbeihilfe hat man 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 € 271,30. Die Familienbeihilfe kann man übrigens nur bis zum vollendeten 24. Lebensjahr beziehen. Bei Ableistung des Grundwehr- oder Zivildienstes, der Absolvierung des freiwilligen sozialen Jahres, bei Vorliegen einer erheblichen Behinderung 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 € 17.212,-- (Wert 2025) nicht übersteigen, wobei der 13. und 14. Bezug nicht mitgezählt werden. Heranzuziehen ist das Bruttoeinkommen abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge. Außerdem müsste man auf das zeitliche Ausmaß eures Nebenjobs achten. Die Zeit, die ihr für das Studium aufwendet (Präsenzzeiten, Vor- und Nachbearbeitung, etc.) muss gegenüber den Arbeitsstunden deutlich überwiegen.

TIPP:
Es ist nicht von Bedeutung, wie viel man in den einzelnen Monaten verdient, wichtig ist, dass das Jahreseinkommen während des Bezuges der Familienbeihilfe die Grenze von € 17.212,-- (2025) nicht übersteigt.

PENDELN

Öffentliche Verkehrsmittel

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

- Semesterticket Tirol des VVT: Dieses Ticket gilt in ganz Tirol inkl. Innsbruck und kostet € 216,80 ab WS 2025/26.
- Semesterticket Innsbruck der IVB: Für den Stadtverkehr (Fahrten innerhalb Innsbrucks, das heißt innerhalb des Stadtgebietes inkl. Nightliner und Hungerburgbahn) bietet die IVB ein Semester-Ticket um € 166,70 ab WS 2025/26 an.
- Euregio Ticket Students: Gültig für Studierende einer Universität oder Fachhochschule in Tirol, Südtirol oder Trentino unter 28 Jahren und kostet € 356,--. Ein Jahr gültig für alle öffentliche Nahverkehrsmittel in der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino sowie Fernverkehr in Tirol.

Für die Semester-Tickets Tirol und Innsbruck gilt:
Anspruchsberechtigt sind Studierende 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 Studierende (z.B. vergünstigte Einzeltickets).

Bezieher von Studienbeihilfe

Jene Studierenden, die Anrecht auf Studienbeihilfe haben, haben unter bestimmten Voraussetzungen auch Anspruch auf einen Fahrtkostenzuschuss. Dabei ist zwischen drei Arten von Fahrtkostenzuschüssen zu unterscheiden:

Allgemeiner Fahrtkostenzuschuss:
Diesen erhalten Studierende, die am Studienort wohnen und täglich ein öffentliches Verkehrsmittel benützen. 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 Fahrtzeit 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. Weitere Informationen und aktuelle Richtlinien finden Sie auf der Website der Studienbeihilfenbehörde unter www.stipendium.at.

WOHNEN

MIETE

Miete ist die Überlassung einer Sache zum Gebrauch gegen Bezahlung eines Entgelts. In Österreich existiert für Wohnungsmietverhältnisse keine einheitliche Rechtsgrundlage, sondern ist im Einzelfall zu prüfen, welche Normen auf das jeweilige Mietverhältnis anzuwenden sind:

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

Sofern keine Spezialgesetze bestehen, sind auf Mietverhältnisse die Bestimmungen des ABGB anzuwenden. Dies trifft vor allem auf die Vermietung von Wohnungen in Häusern zu, die nicht aus mehr als zwei selbstständige Wohnungen oder Geschäftsräumlichkeiten bestehen (ABGB-Mietverhältnis).

Auf Mietverhältnisse nach dem ABGB sind keine Mieterschutzbestimmungen anzuwenden, sondern ergeben sich viele Rechte und Pflichten aus dem geschlossenen Mietvertrag. Die Dauer und vorzeitige Kündbarkeit durch die Mietenden, die Erhaltung des Mietgegenstandes oder aber auch die Tragung von Betriebskosten sind durch Verträge leicht zu Lasten der Mietenden ausgestaltbar.

Mietrechtsgesetz (MRG)

Für Wohnungen in Wohnanlagen oder Zinshäusern gelten in der Regel die Bestimmungen des Mietrechtsgesetzes (MRG), das einige Regelungen des ABGB ändert, präzisiert und zu Gunsten der Mietenden ändert. Welche Normen auf das jeweilige Mietverhältnisse anzuwenden sind, hängt vom Baujahr des Hauses sowie des Umstandes ab, ob der Mietgegenstand unter Zuhilfenahme öffentlicher Mittel errichtet worden ist (MRG-Mietverhältnis).

ACHTUNG!
Welche Bestimmungen für das Mietverhältnis gelten, ist eine wichtige Frage. Im Zweifel helfen die ExpertInnen der Arbeiterkammer Tirol bei der Ermittlung des mietrechtlichen Anwendungsbereiches weiter.

MIETWOHNUNG

Vor Abschluss eines Mietvertrages sollte man sich über den Zustand und die Leistbarkeit der Mietwohnung im Klaren sein. Bei der Wohnungsbesichtigung sollte auf Feuchtigkeit, Geruch, Schimmel oder Zugluft geachtet werden. Es sollte geprüft werden, ob alle notwendigen Anschlüsse und Einbauten vorhanden sind und die Elektrik, sanitären Objekte sowie die Heizung auch funktionieren.

MIETVERTRAG

Ein Mietvertrag ist eine zwischen einem Vermieter und einem Mieter getroffene mündliche, schriftliche oder stillschweigende Vereinbarung, ein bestimmtes Mietobjekt zu einem bestimmten Mietzins zu nutzen. Sind sich die Vertragsparteien darüber einig, führt dies zu einer Bindungswir-

kung, sodass ein grundloser Rücktritt vom Mietvertrag nicht mehr zulässig ist. ABGB-Mietverträge können auf beliebige Dauer abschlossen werden. Für Mietverträge, auf die das MRG anzuwenden ist, gelten Mindestbefristungen (ab 2026 drei Jahre für private Vermieter, fünf Jahre für gewerbliche Vermieter). Auch mündliche Mietverträge sind zulässig sind, wobei diese als unbefristet gelten.

ACHTUNG!
Ist ein Immobilienmakler im Spiel, hat der Mietinteressent ein „Mietanbot“ zu unterschreiben, dessen Abgabe verbindlich ist. Nimmt der Vermieter das Mietanbot an, kommt der Mietvertrag grundsätzlich zustande. Das Mietanbot sollte für wenige Tage befristet und wenn notwendig durch die schriftliche Angabe von Bedingungen abgegeben werden.
Seit Juli 2023 gilt bei der Vermittlung von Mietwohnungen das Bestellerprinzip. Eine Provision hat der Mieter nur mehr dann zu bezahlen, wenn dieser die Wohnungssuche beim Makler selbst als Erster beauftragt hat. Vor Abgabe eines Mietanbots, muss man sich sicher sein, dass man die Wohnung tatsächlich mieten kann und will, da ein einseitiges kostenfreies Rücktrittsrecht nur eingeschränkt möglich ist.
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. Wenn beide Kriterien erfüllt sind, kann ein Rücktritt vom Mietvertrag 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.

Vor Unterzeichnung sollte man den Mietvertrag genau lesen. Sind Bestimmungen nicht verständlich, sollten diese mit dem Vermieter abgeklärt werden. 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
- **Angabe des Betriebskostenschlüssels:**
  Information, wie die Betriebskosten des Hauses auf die Wohnungen aufgeteilt werden. Es ist möglich, die Kosten nach Nutzfläche, Nutzwerten oder nach Verbrauch aufzuteilen
- **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

ACHTUNG!
Sofern der Mietvertrag kein vorzeitiges Kündigungsrecht des Mieters vorsieht, gilt für MRG-Mietverhältnisse eine gesetzliche Kündigungsmöglichkeit nach Ablauf eines Jahres (im 13. Vertragsmonat) unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist.
ABGB-Mietverhältnisse ohne vorzeitige Kündigungsmöglichkeit können vor Ablauf der Mietdauer nicht ordentlich gekündigt werden. Die Arbeiterkammer Tirol empfiehlt daher bei befristeten Mietverträgen die Vereinbarung einer „Ausstiegsklausel“ wie etwa: „Der Mieter ist berechtigt, das Mietverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist schriftlich aufzulösen“.

KOSTEN ZU BEGINN EINES MIETVERHÄLTNISSES

Kosten für die Erstellung eines Mietvertrages

Mietvertragserrichtungskosten (Bearbeitungshonorar) werden manchmal bei Abschluss des Mietvertrags für den dadurch entstandenen Aufwand vom Vermieter oder der Hausverwaltung verlangt. Für Mietwohnungen im Vollanwendungsbereiches des MRG (meist Altbauwohnungen) ist eine Verrechnung von Bearbeitungsgebühren oder Vertragserrichtungskosten verboten. Diese Kosten zählen zu den Kosten der ordentlichen Verwaltung eines Hauses und sind pauschaliert in den Betriebskosten enthalten. In den übrigen Fällen kommt es darauf an, ob im unterzeichneten Mietvertrag eine Kostentragungsklausel enthalten ist. Beauftragt ein Vermieter einen Rechtsanwalt oder Notar mit der Errichtung des Mietvertrages, können für Mieter spürbare Kosten entstehen.

WOHNGEMEINSCHAFT (WG)

Das Mietrecht in Österreich ist nicht auf Wohngemeinschaften ausgelegt, sodass ein Mietverhältnis im Rahmen einer WG entweder ein Untermiet- oder ein Hauptmietvertrag sein kann.

Ein Hauptmietvertrag liegt vor, wenn das Mietverhältnis zwischen einem oder mehreren Mietern und dem Vermieter geschlossen wird. In diesem Fall mieten alle Personen die Wohnung gemeinsam. Ein Untermietvertrag setzt das Vorliegen eines Hauptmietervertrages voraus. In diesem Fall mietet der Untermieter etwa einen WG-Platz oder ein Zimmer von zumindest einem Hauptmieter, der in diesem Fall auch Untervermieter ist.

Beide Varianten haben Vor- und Nachteile:
Stehen alle Mitglieder der WG im Hauptmietverhältnis kann der Mietvertrag nur gemeinsam vorzeitig gekündigt werden. Ein vorzeitiger Auszug aus einer WG kann sich in der Praxis aus diesem Grund als schwierig herausstellen.

Beteiligt sich ein Mitmieter in einem Hauptmietvertrag nicht an Zahlungen gegenüber dem Vermieter, darf der Vermieter ausstehende Nachzahlungen von jedem Mieter verlangen. Auch wenn ein Mieter den innerhalb

der WG vereinbarten Anteil bereits bezahlt hat, muss dann gezahlt und das ausstehende Geld innerhalb der Mietergemeinschaft vom nicht zahlenden Mitglied zurückgeholt werden. Die Mietergemeinschaft haftet in diesem Fall zur ungeteilten Hand.

Umgekehrt führt in der Konstellation Hauptmietvertrag/Untermietvertrag die Kündigung des Hauptmietvertrags gleichzeitig auch zur Beendigung des Untermietverhältnisses. Hinsichtlich der Zahlungsverpflichtungen bietet das Untermietverhältnis den Vorteil, dass der Untermieter zur Zahlung der Miete und Betriebskosten nur gegenüber dem Untervermieter verpflichtet ist.

Stellung des Untermieters
Das MRG sieht für Untermietverträge nur sehr wenige ausdrückliche Regelungen vor. Diese betreffen vor allem die Auflösung des Mietverhältnisses und die Höhe des Untermietzins. Für den Untervermieter gelten gegenüber seinem Untermieter prinzipiell die gleichen Kündigungsbeschränkungen wie im Hauptmietverhältnis. Ein besonderer Kündigungsgrund für den Untervermieter besteht dann, wenn durch die Fortsetzung des Untermietverhältnisses wichtige Interessen des Untervermieters verletzt würden. Dies kann etwa dann der Fall sein, wenn dem Hauptmieter nach den jeweiligen Umständen die Aufrechterhaltung der Wohnungsgemeinschaft mit dem Untermieter nicht mehr zugemutet werden kann.

Wenn das Hauptmietverhältnis beendet wird, endet auch das Untermietverhältnis. Der Untervermieter hat den Untermieter aber von jeglicher Form der Auflösung des Hauptmietverhältnisses sofort zu informieren. Der Untervermieter, der selbst vorzeitig sein Mietverhältnis kündigt, wird dem Untermieter gegenüber unter Umständen und unter Betrachtung des Einzelfalles schadenersatzpflichtig.

Einzelvermietung von Zimmern
Diese Variante ist ein Spezialfall der Hauptmiete und bedeutet das Vermieten einzelner Zimmer in voneinander unabhängigen Mietverträgen. Die Mieter der einzelnen Zimmer haben in diesem Fall keinen Einfluss darauf, welche Person in das Nachbarzimmer einzieht. Während das Zimmer vom Mieter ausschließlich genutzt werden darf, werden in dieser Konstellation Räume wie Küche, Bad und WC von allen Zimmermietern gemeinsam benützt.

Der Vorteil dieser Vertragsform ist, dass die Mieter ihre einzelnen Mietverträge einzeln kündigen können und dass jeder Mieter auch nur für die Bezahlung seines eigenen Mietzinses haftet. Gerichte haben entscheiden, dass in diesem Fall für Wohnungen, die dem Vollanwendungsbereich des MRG unterliegen (Altbau), nur ein sehr niedriger Mietzins (Kategorie D Mietzins) verlangt werden darf. Dies wird damit begründet, dass die Mieter das WC, das Bad sowie die Küche gemeinschaftlich teilen müssen.

DIE KAUTION (MRG)

Die Kaution nach MRG ist eine Sicherheitsleistung des Mieters für den Vermieter, die für künftige Ansprüche des Vermieters dient und unverzüglich nach Vertragsende zurückgezahlt werden muss, sofern keine berechtigte Forderung des Vermieters besteht und die Wohnung ordentlich zurückgestellt worden ist.

Eine Kaution ist nur dann zu bezahlen, wenn dies im Mietvertrag vereinbart wird und beträgt in der Regel drei Bruttomonatsmieten (Nettomietzins plus Betriebskosten plus 10 Prozent Umsatzsteuer), aber auch Vereinbarungen bis zu sechs Bruttomonatsmieten wären zulässig. Eine höhere Kaution ist nur bei einem besonderen Sicherstellungsinteresse des Vermieters zulässig. Ausschlaggebend dafür sind etwa die Höhe des Mietzinses, die Bonität des Mieters, die Ausstattung des Mietobjekts oder die Zurverfügungstellung von Einrichtungsgegenständen.

Die Kaution kann der Vermieter in Form eines Sparbuches oder als Geldbetrag übergeben werden. Wird sie als Geldbetrag übergeben, muss sie der Vermieter auf einem Sparbuch oder einer anderen gleichartigen Veranlagungsform fruchtbringend veranlagen.

TIPP
Mieter sollten im Mietvertrag eine Kaution mittels Losungswortsparbuch vereinbaren. Das Losungswortsparbuch kann nur für Beträge unter € 15.000,-- eröffnet werden und muss auf einen Begriff oder auf eine Nummer lauten. Es wird durch ein Losungswort geschützt, sodass nur eine Person, die das Losungswort nennt und sich durch einen amtlichen Lichtbildausweis identifiziert, das Geld abheben kann.

Voraussetzung für die Rückstellung der Kaution
Die Wohnung muss vom Mieter in dem Zustand zurückgestellt werden, in dem sie übergeben worden ist. Der Vermieter muss die gewöhnliche Abnutzung, also die durch die gewöhnliche Benutzung der Wohnung verbundene natürliche Verschlechterung, aber hinnehmen.

Ist das Mietverhältnis beendet und bestehen keine Beanstandungen seitens des Vermieters, erhält der Mieter in der Regel die Kaution samt Zinsen zurück. Wird die Wohnung mangelhaft zurückgestellt und sind die Mängel dem Mieter zuzurechnen, darf der Vermieter die Kaution zur Deckung seines Anspruches verwenden. Die Rückzahlungspflicht besteht also nur insoweit, als dem Vermieter bei Ende des Mietvertrages keine Forderungen gegen den Mieter aus dem Mietverhältnis zustehen.

Frist für die Rückzahlung der Kaution
In der Praxis dauert die Rückzahlung der Kaution je nach Vermieter unterschiedlich lang, dem Vermieter sind allerdings ein paar Tage zuzumuten, um das Bestehen von Ansprüchen zu prüfen und die Anweisung zu tätigen. Unterlässt der Vermieter die Rückzahlung der Kaution ohne Begründung, kann dem Vermieter in einem ersten Schritt, ein Mahnschreiben übermittelt werden. (Hierfür kann das Muster in Anlage 1 verwendet werden.)

Lässt sich kein Kompromiss finden oder erkennt ein Mieter eine vom Vermieter behauptete Forderung und die daraus resultierende Verminderung der Kautionsrückzahlung nicht an, kann der Mieter grundsätzlich wählen, ob er je nach Wohnort bei der Schlichtungsstelle oder beim zuständigen Bezirksgericht einen Antrag auf Feststellung der Höhe des rückforderbaren Kautionsbetrages stellt oder den Kautionsbetrag unmittelbar mittels Klage zurückfordert.

Verjährung
Die Kaution verjährt erst nach 30 Jahren. Es ist jedoch schon aus Beweisgründen ratsam, die Kaution sofort nach Rückstellung der Wohnung einzufordern.

WOHNUNGSÜBERGABE

Um spätere Auseinandersetzungen mit dem Vermieter zu vermeiden, sollte bei Mietbeginn und kurz vor Mietende, der genaue Wohnungszustand dokumentiert werden. Fotos und ein vollständiges Übergabeprotokoll, in dem alle anerkannten Mängel und Schäden angeführt sind, kann Ärger vermeiden.

Mieter sollten bei Mietende besonders 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 achten. Wichtig ist, dass sämtliche Schlüssel zurückgegeben werden und dies im Übergabeprotokoll auch festgehalten wird.

Bei möblierten Wohnungen sollte grundsätzlich eine Liste der mitvermieteten Einrichtungsgegenstände samt Zustand erstellt werden. Eine gute Fotodokumentation ist hilfreich. Gesetzlich ist ein Übergabeprotokoll nicht verpflichtend, schafft aber Klarheit. Mängel, über die sich 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, welche die Unterhaltung und den Zustand der Wohnung bei späteren Streitigkeiten bestätigen kann. Will sich der Vermieter nicht beteiligen, sollte dies von einer unabhängigen Person, die während der Rückstellung anwesend war, im Übergabeprotokoll schriftlich bestätigt werden.

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.

Anlage 1: Musterbrief Rückforderung Kaution

…… [Name und Adresse Vermieter/-in]
……
……

Ort, Datum

Betreff: [Adresse der Wohnung, PLZ, Ort]
Rückforderung Kaution

Sehr geehrte Frau/Herr [Name Vermieter/-in],

bei Bezug der im Betreff genannten Mietwohnung habe ich eine Kaution in Höhe von EUR …….. hinterlegt. Das Mietverhältnis hat am ……. [Datum] geendet. Die Mietwohnung wurde in ordnungsgemäßem Zustand zurückgestellt.

Die bei Mietbeginn hinterlegte Kaution wurde mir bis dato nicht rückerstattet.
Ich fordere Sie daher auf, den Kautionsbetrag von EUR …….. samt Zinsen binnen 14 Tagen auf das Ihnen bekannte Girokonto zur überweisen bzw. mir schriftlich bekanntzugeben, aus welchem Grund Sie welchen Betrag einbehalten.

Sollten Sie die Frist von 14 Tagen ungenützt verstreichen lassen, werde ich – ohne weitere Vorankündigung – rechtliche Schritte gegen Sie einleiten.

Mit dem höflichen Ersuchen um Ihre fristgerechte Veranlassung bzw. in Erwartung Ihrer schriftlichen Stellungnahme verbleibe ich

mit freundlichen Grüßen
[Mieter/-in]
(eigenhändige Unterschrift)

HILFREICHE TIPPS: STUDIUM UND BERUF BESSER VEREINBAREN

Wie viel Arbeit geht neben dem Studium?

Rund zwei Drittel der Studierenden sind neben dem Studium auch berufstätig. Das ist nicht immer einfach. In welchem Ausmaß können Sie arbeiten, ohne dass das Studium darunter leidet? Bei dieser Frage gibt es natürlich große Unterschiede – je nach Studium und Person.

Folgende Faustregeln geben eine gute allgemeine Orientierung:

- **Ausmaß der Erwerbstätigkeit**
  10 Stunden pro Woche – ein Job in diesem Ausmaß ist meist noch ohne große Probleme mit dem Studium vereinbar. So können Sie sich gut auf das Studium konzentrieren.
- **Klären Sie die Finanzierung Ihres Studiums ab**
  Machen Sie eine einfache Ausgaben-Einnahmen-Rechnung für die Finanzierung Ihres Studiums. Welche Ausgaben für Ihren Lebensunterhalt müssen Sie bestreiten? Welche Einnahmen stehen dem gegenüber? In welchem Ausmaß müssen Sie berufstätig sein, damit sich die Rechnung ausgeht? Gibt es zusätzliche Einnahmenquellen, z. B. spezielle Stipendien für Berufstätige?
- **Planen Sie Ihr Studium vorausschauend und realistisch**
  Mit guter Planung können Sie auch einen zeitaufwändigeren Job mit Ihrem Studium vereinbaren. Erstellen Sie frühzeitig einen Semesterplan, den Sie mit Ihrer Berufstätigkeit vereinbaren können. Berücksichtigen Sie dabei nicht nur die Anwesenheit in Lehrveranstaltungen, sondern auch genügend Zeit für Prüfungsvorbereitungen, Hausarbeiten, Wegzeiten etc.

TIPP:
Überfordern Sie sich nicht und planen Sie realistisch. Machen Sie lieber eine Prüfung weniger, dafür können Sie sich auf die anderen Prüfungen besser konzentrieren.

Welche Informationen und Absprachen helfen?

- **Informieren Sie sich über das Studienangebot**
  Bevor Sie sich für ein bestimmtes Studium entscheiden: Informieren Sie sich gut über Inhalte, Studienplan und Anforderungen – auch zeitlich gesehen. Denn nur so können Sie einschätzen, wie Sie ein bestimmtes Studium mit Ihrem Job vereinbaren können. Vielleicht passt ein berufsbegleitendes Studium besser? Diese finden Sie vor allem an Fachhochschulen.

TIPP:
Hier finden Sie alle Infos zum Studienangebot:
www.studienplattform.at

- **Informieren Sie Ihre:n Arbeitgeber:in**
  Besprechen Sie die Möglichkeit von individuellen Lösungen, die Ihnen helfen. Zum Beispiel Zeitausgleich bei Prüfungsterminen.
- **Nutzen Sie Ihre Berufserfahrung im Studium**
  Wählen Sie bei wissenschaftlichen Arbeiten Themen aus Ihrer eigenen beruflichen Erfahrung. Das spart Zeit und gleichzeitig können Sie Ihre Expertise vertiefen. Fragen Sie nach: Vielleicht ist auch eine Anrechnung Ihrer einschlägigen Berufspraxis in Ihrem Studium möglich.
- **Reden Sie mit Ihrer Familie**
  Studium, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen, kann phasenweise für alle Beteiligten eine Herausforderung sein. Daher: Sprechen Sie sich mit Ihrer Familie ab, wann Sie wie viel Zeit für Ihr Studium einplanen. Auch finanzielle Aspekte und die Gestaltung des Familienlebens sollten ehrlich besprochen werden.
- **Nehmen Sie rechtzeitig Unterstützung in Anspruch**
  Vor allem, wenn es zu Problemen im Studium kommt! Kostenlose und vertrauliche Beratung gibt es z. B. bei der Psychologischen Studierendenberatung – z. B. bei Schreibblockaden, Prüfungsangst etc.

Welche Stipendien und Förderungen gibt es?

Neben der regulären Studienbeihilfe gibt es auch spezifische Förderungen für berufstätige Studierende. Für viele Förderungen ist größtenteils eine Unterbrechung oder Reduktion der Erwerbstätigkeit notwendig.

Einen Überblick finden Sie am Infoblatt „Wer fördert was für Studierende“:
https://tirol.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/Bildung/WFW_Studierende.pdf

Wenn Sie weitere Fragen zum Thema Studium und Beruf haben sind wir gerne für Sie da. Wir beraten Sie kostenlos!

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

AK ANGEBOTE FÜR SIE

Blog Arbeiten & Studieren

AK Expertinnen und Experten aus ganz Österreich fassen in Blogbeiträgen aktuelle Themen für Studierende zusammen. Das geht z.B. von bundeslandspezifischen Förderungen bis zu Themen der Studienbeihilfe und allgemein zur Vereinbarkeit von Arbeit und Studium.

Ein Blick auf den Blog lohnt sich!
https://www.arbeitenundstudieren.at/

Bewerbungscoaching für Studierende an Tiroler Hochschulen – Fit für den Berufseinstieg

Im kostenlosen „Bewerbungscoaching für Studierende“ der AK Tirol lernen Studierende, wie eine erfolgreiche Bewerbung aussieht. Neben Tipps zur Selbstanalyse, zur Erstellung von Lebenslauf und Motivationsschreiben und zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche gibt es auch praktische Übungen. Die Teilnehmenden verfassen eigene Unterlagen, erhalten ein professionelles Bewerbungsfoto und trainieren ein Bewerbungsgespräch. Erfahrene Trainer:innen geben individuelles Feedback – für einen sicheren und selbstbewussten Start ins Berufsleben.

Aktuelle Termine und Anmeldung
finden Sie auf der Homepage

SCAN MICH

https://tirol.arbeiterkammer.at/service/akwerkstatt/Bewerbungstrainings/Bewerbungscoaching_Studierende.html

Förderpreis Wissenschaft

Die AK Tirol schreibt Themen für Diplom- bzw. Masterarbeiten und Dissertationen aus und vergibt für die Bearbeitung einen AK Förderpreis. Bewerben können sich Studierende der Tiroler Universitäten und Hochschulen, 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

AK Bibliothek & Digitale Bibliothek

Die gut sortierte Bibliothek der AK Tirol mit ihren annähernd 35.000 Medien stellt für alle Einwohner:innen Tirols ein aktuelles Angebot an informativen und unterhaltenden Büchern und Medien zur Verfügung. Zusätzlich stehen den Lesenden mehr als 30.000 E-Medien (E-Books, Audiobooks, digitale Tageszeitungen und Zeitschriften 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://aktirol.litkatalog.eu/litterare/online_registration

Öffnungszeiten:
Mo. und Mi.: 10 bis 18 Uhr, Di. und Do.: 10 bis 16 Uhr, Fr. 9 bis 12 Uhr
AK Bibliothek Tirol, Tel. 0800/22 55 22-1548, bibliothek@ak-tirol.com

Die wichtigsten Links im Überblick:

https://tirol.arbeiterkammer.at/Studieren-Arbeiten-Wohnen---Linksammlung.html

Impressum
Medieninhaber und Verleger:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck
Tel. 0800/22 55 22-1515

Verfasserin: AK Tirol

Foto: © kegfire – stock.adobe.com

Stand: Oktober 2025

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
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