

Füzetünket a EURYDICE, az Európai Közösség oktatási információs hálózata és az EURES, az Európai Foglalkoztatási Szolgálat anyagainak felhasználásával készítettük el.

Felelős kiadó:
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

Csongrád Megyei Munkaügyi Központ
Nemzeti Pályainformációs Központ
6721 Szeged
Bocskai u. 10-12.
www.npk.hu

*Ez a kiadvány az Európai Bizottság Leonardo da Vinci programja támogatásával készült.
A kiadványban foglaltak nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság álláspontját.*

Tartalomjegyzék

Az osztrák oktatási rendszer bemutatása	3
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Ausztriában	11
Munkaerő-piaci keresleti- és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok.....	18
A foglalkoztatás szabályozása	22
Munkajog	24
Esélyegyenlőség munkavállaláskor	32
Társadalombiztosítás.....	34

Az osztrák oktatási rendszer bemutatása

1. Az oktatásban részesülők létszáma és az oktatás nyelve

2003 év elején a 0-29 év közötti korosztályba tartozók mintegy 56%-a részesült oktatásban, és 873.000-ra volt tehető az iskolaköteles korúak száma. Az oktatás nyelve túlnyomórészt a német, de a nyelvi kisebbségek lakóterületein az általános iskolai oktatás a kétnyelvű intézményekben a német mellett szlovén, magyar, vagy horvát nyelven is folyik.

2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

A 2002/2003-as tanévben a tanulók mintegy 89 %-a járt államilag finanszírozott oktatási létesítményekbe, és a maradék 11%-ot magánkézben lévő intézmények tették ki. Az oktatással kapcsolatos jogalkotás és végrehajtás felelőssége megoszlik az államszövetség (Bund) és a tartományok (*Länder*) között (mely utóbbiak esetében a feladatokat a tartományi parlament és a tartomány irányítását ellátó hivatalok/hatóságok (*Ämter der Landesregierungen*) végzik. Ami az igazgatási ügyeket illeti, az Oktatási, Tudományos és Kulturális Minisztérium (*Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur – BMBWK*) feladatkörébe tartozik az általános iskolai, középiskolai és felsőoktatás, míg a Gazdasági és Munkaügyi Minisztérium (*Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit*) feladata a gazdasági társaságokon belül folytatott iparitanuló-képzés felügyelete. A szövetségi tagállamok elsősorban a helyi jogalkotásért és az állami szektorhoz tartozó kötelező iskolai oktatás irányításáért viselnek felelősséget. Kizárólagos felelősségi körükbe tartoznak a bölcsődék és az óvodák. Költségvetési ügyekben az iskolák élveznek bizonyos fokú autonómiát és egy bizonyos pontig terjedően szabadon igazíthatják a tanterv tartalmát a helyi igényekhez.

A kilenc szövetségi tartomány mindegyikében a tartományi iskolafelügyelők feladata az iskolák tevékenységeinek felügyelete.

A 2002. évi Egyetemi Törvény az egyetemeket államszövetségi oktatási intézményekből közjogi személyiséggel felruházott intézményekké alakította át, melyek a továbbiakban már nem tartoznak szövetségi szintű igazgatás alá. Az állami finanszírozás a teljesítményekre alapozott megállapodásban rögzített, hároméves globális költségvetések keretében történik; az egyetemek belátásuk szerint és teljes körű jogi személyiségükre alapozva használhatnak fel más finanszírozási forrásokat is. A területi önkormányzatok és a magánjogi szervezeti egységek szakfőiskolákat (*Fachhochschulen*) működtethetnek. Jelenleg a szakfőiskolai tanulmányi programokat főként a szövetségi kormány finanszírozza, az engedélyezett tanulmányi helyekkel összhangban.

3. Iskolai előkészítő oktatás

A gyermekek 3 éves korukig járhatnak bölcsődébe, 3 és 6 éves életkor között pedig óvodába. Ilyen létesítmények működtetése és a használati díjakra vonatkozó döntések meghozatala az egyes tartományok vagy a magánkézben lévő intézmények feladata. A 2003/2004-es tanévben a hároméves gyermekek 65,5%-a, a négyévesek 90,4%-a és az ötévesek 94,9%-a részesült iskolai előkészítő oktatásban.

4. Általános tankötelezettség

(a) **Fázisok**

Általános iskolai oktatás (<i>Volksschul</i> , vagy <i>Grundschule</i>)	6 – 10 éves életkor
Általános iskola felső tagozata (<i>Volksschuloberstufe</i>) Általános középiskola (<i>Hauptschule</i>) Elméleti irányultságú középiskola, alsó tagozat (<i>Allgemeinbildende höhere Schule</i>)	10 – 14 éves életkor
Szakképzés előkészítése vagy egy év továbbképzés (<i>Polytechnische Schule / weiterführende Schule</i>)	14 – 15 éves életkor
Gyógypedagógiai iskola: az általánosan képző gyógypedagógiai iskola alsó tagozat I és II szakaszokra, valamint felső tagozatra tagolódik. Az iskolák az alábbi csoportok szerint tagozatokat képeznek: testi fogyatékos gyermekek, beszédhibás gyermekek, nagyothallók, siketek, látássérültek, vakok, súlyosan fogyatékos gyermekek, nehezen kezelhető gyermekek. A gyógypedagógiai iskolákat a teljes tankötelezettség alatt igénybe lehet venni.	6 – 15 éves életkor

Az általános tankötelezettség 9 év, és 6 éves korban kezdődik.

(b) **Felvételi követelmények**

Az adott év szeptember 1.-én hatodik évüket betöltő gyermekek vehetők fel az általános iskolába. A szeptember 1-e és december 31-e között születettek számára választható a korai iskolakezdés, amennyiben fizikailag és szellemileg képesek teljesíteni az első osztályos követelményeket.

A középfokú oktatás alsó tagozatába való továbblépés feltétele az első négy osztály sikeres elvégzése. Az *Allgemeinbildende höhere Schule* iskolába való felvétel a korábbi tanulmányi eredmények, illetve felvételi vizsgaeredmények függvénye. A magániskolákban folyó oktatás kivételével az iskolakötelezett korban folytatott tanulmányok ingyenesek.

(c) **Az iskolai nap / hét / év hossza**

A tanév szeptember első vagy második hétfője és a következő év június 28-a és július 4-e (vagy – tartománytól függően – július 5-e és 11-e) közé eső szombat közötti 180 nap, amennyiben a gyerekek heti 5 napot járnak iskolába. Egyes iskolákban hat napos tanítási hetet tartanak. A heti óraszám 20-tól (általános iskola) 35-ig terjed (szakközépiskolák felső évfolyamai). A tanórák hossza átlagosan 50 perc.

(d) **Osztálylétszám / tanulók csoportosítása**

A maximális osztálylétszám 30 fő, a minimális pedig az általános iskolákban 10, az általános középiskolában (*Hauptschule*) 20 fő. Az osztályok általában az azonos korú gyermekekből tevődnek össze, azonban a középiskolai szinten (*Hauptschule* és szakképzési előkészítő

évfolyam esetében) a besorolás függ a német nyelvből, matematikából és a modern idegen nyelvekből mutatott teljesítménytől.

A szakközépiskolán belül a fenti tantárgyak alapján érdeklődési kör szerint is csoportosítják a tanulókat.

Általános szabály, hogy az általános iskolai tanulókat – a hittan és a kézművesség oktatása kivételével – ugyanaz a tanító oktatja minden tárgyból, míg a középiskolai szinten szaktanárok dolgoznak.

A speciális iskolákban a maximális osztálylétszám a következők szerint alakul:

- Speciális iskola vak, siket és súlyosan fogyatékos gyermekek számára: 8 fő
- Speciális iskola gyengén látó, nagyothalló gyermekek számára, illetve gyógyintézetben működő iskolák: 10 fő
- Egyéb speciális iskolák: 15 fő

(e) A tanterv összeállítása és tartalma

A tanterv-előkészítő testületek által összeállított javaslatok alapján az Oktatási, Tudományos és Kulturális Minisztérium alakítja ki a tantervi kereteket a területi ill. tartományi oktatási testületekkel és a tanítók és tanárok érdekképviselőivel előzetesen folytatott konzultációk után. A Minisztérium hagyja jóvá a tankönyveket is. Az iskoláknak van választási lehetőségük és bizonyos fokú döntési szabadságuk a nemzeti tanterv helyi igényekhez való alakításában. Az általános iskolai kötelező tantárgyak közé tartoznak a következők: hittan, humán tárgyak, német nyelv és irodalom, írás-olvasás, matematika, zene, művészetek, kézművesség, testnevelés, modern idegen nyelvek, KRESZ-ismeretek (osztályozás nélkül).

Az 1999/2000 tanévtől kezdődően az idegen nyelvek oktatása fokozatosan kiterjedt az első két évre is, ezzel átfogva az iskolakötelezettség teljes időszakát. A 2003/2004 iskolaévtől kezdve legalább egy modern idegen nyelvet kötelező tanítani minden általános iskolai első osztályban. A középiskola alsó tagozatán a tanulók tovább tanulják ezeket a tárgyakat, melyekhez társulnak még további általánosan képző, természettudományos és műszaki tantárgyak.

A különleges nevelési igényű gyermekek számára az általános iskola, az általános középiskola vagy az elméleti irányultságú középiskola alsó tagozatának tantervei az irányadók, amennyiben a gyermekek túlterheltség nélkül képesek elérni a tantervekben lefektetett oktatási célokat. Más esetben a fogyatékoságnak megfelelő speciális iskola tanterve alkalmazandó.

(f) Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

Az iskolakötelezettség időszakában nincs külső felügyeletű hivatalos vizsgáztatás. A tanítók és tanárok által végzett felmérő értékelés kimenetele a tantermi aktivitástól, a feleltetések és dolgozatok, valamint a gyakorlati és rajz-foglalkozások eredményeitől függ. A negyedik osztályos általános iskolásoknak németből és matematikából kell írásos (iskolai) vizsgát tenniük.

Általános szabály, hogy a felsőbb osztályba lépés lehetősége az összes tantárgyból elért eredmények függvénye (kivéve az általános iskola alsóbb osztályaiban, vagy ha a tanuló csak egy tárgyból kap elégtelent).

A tanulók az első félév végén iskolai értesítőt kapnak, a tanév végén pedig bizonyítványt.

Az általánosan képző iskolákban tanuló különleges nevelési igényű gyermekek akkor léphetnek a következő osztályba, ha ezáltal összességükben jobban fejlődnek képességeik; a felsőbb osztályba lépésről az ő esetükben az osztályozó értekezleten döntenek.

5. Felső-középiszkolai képzés és nem egyetemi szintű felsőoktatás

(a) Iskolatípusok

Középiszkola felső tagozat	Életkor
Elméleti irányultságú középiskola – felső tagozat (<i>Allgemeinbildende höhere Schule</i>)	14* - 18 14* - 15
Szakképzés előkészítése (<i>Polytechnische Schule</i>)	14* évtől
Szakképző iskola középtagozat (<i>Berufsbildende mittlere Schule</i>)	14* - 19
Szakképző iskola felső tagozat (<i>Berufsbildende höhere Schule</i>)	14* - 19
Óvodapedagógusok és szociálpedagógusok képzése (<i>Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik / Sozialpädagogik</i>)	15 évtől
Szaktanulmányok képző iskola (<i>Berufsbildende Pflichtschule</i>)	
Műszaki főiskola (<i>Kolleg</i>)	18 - 20

* = bár a tanulók ezekben az iskolákban 14 éves korban kezdik meg tanulmányaikat, az iskolakötelezettség 15 éves korukban megszűnik.

(b) Felvételi követelmények

A kilencedik osztályba járó tanulók választhatnak az általános (gimnáziumi jellegű), vagy szakképzettséget adó oktatási ágazatok (TVE) sokféleségéből. A felsőbb szintre lépés feltétele a nyolc osztály sikeres elvégzése és a tanulmányi eredmények megfelelő szintje. Amennyiben a diák nem teljesíti ezeket a követelményeket, felvételi vizsgát kell tennie.

Kivételt képez e szabályozás alól a szakképzést előkészítő ún. Polytechnische Schule, ahol a diákok a nyolc osztály jó bizonyítvánnyal történő lezárása nélkül is felvételt nyernek. A cél ebben az iskolatípusban az, hogy támogassák és felkészítsék a tanulókat a szakképzésbe történő bekapcsolódásra (duális rendszer) vagy egy továbbképző iskolába történő felvételre.

A kötelező iskolai tanulmányok kilenc évét követően ipari tanulói szerződés köthető egy munkáltatóval; a fiataloknak ehhez szülői beleegyezésre van szükségük. Az ipari tanulók ezzel egyidejűleg egy szaktanulmányok képző iskola tanulói lesznek.

(c) Tanterv összeállítása és tartalma

Az oktatásnak ezen a szintjén a tanterv összetétele függ a választott képzési iránytól, bár a német nyelv, a matematika és egy modern idegen nyelv tanulása általában kötelező. A szakképzésre előkészítő iskolákban a hangsúly a szakmai orientáción és a szakmai alapképzésen van. Fontos a szociális partnerekkel folytatott előzetes konzultáció, mert a tantervek elméleti és gyakorlati tárgyakat is tartalmaznak. A tanárok szabadon választhatják meg az oktatási módszereket. A tankönyveket és más oktatási segédeszközöket az iskola maga választja ki. (Ld. még a fenti 4(e) pontban).

(d) Az előmenetel és a tanulmányi eredmények értékelő felmérése

Az *Allgemeinbildende höhere Schule* iskola vizsgáit sikeresen letett hallgatók érettségi bizonyítványt (*Reifeprüfungszeugnis*) kapnak.

Az ipari tanulók az iskolában folytatott tanulmányaik végeztével záróbizonyítványt kapnak. Vállalhatják a munkáltatók és az alkalmazottak képviselőiből álló testület előtt szakmai záróvizsga letételét. A *Lehrabschlussprüfungszeugnis* birtokában dolgozhatnak bizonyos szakmákban, elvégezhetnek művezető, vagy vezető szakmunkás kurzusokat, letehetnek szakmai oklevél megszerzésével járó vizsgákat és elvégezhetnek felnőttképzési tanfolyamokat, valamint további vizsgákat tehetnek, pl. a *Berufsreifprüfung*-ot (általános felvételi vizsga felsőoktatási intézménybe) és a *Studienberechtigungsprüfung*-ot (bizonyos felsőoktatási kurzusokra való felvételhez szükséges felvételi vizsga; ld. a 6. pontban).

Az egy-két évig tartó tanfolyamokat elvégző hallgatók a szakképzést megelőző tanulmányok elvégzéséről kapnak bizonyítványt. A 3-4 éves TVE-iskolákat látogató tanulóknak záróvizsgát (szóbeli, írásbeli, gyakorlati vizsgát) kell tenniük. A bizonyítvány birtokában vállalhatnak bizonyos, jogszabályban meghatározott munkaköröket, illetve munkákat és jelentkezhetnek – például – *Berufsreifprüfung* megszerzését eredményező továbbtanulásra.

Az 5-éves kurzusokat elvégző hallgatók *Reife- und Diplomprüfung* vizsgát (szóbeli, írásbeli, gyakorlati elemekből álló vizsgát) tehetnek. Az itt kapott bizonyítvány birtokában jelentkezhetnek általános felsőoktatási tanulmányok végzésére, illetve szerezhetnek középvezetői munkakörbe való azonnali belépési jogot (EU diploma-szint elismerése).

A *Reife(- und Diplom)prüfung* vizsgára való kijelölést a regionális iskolai hatóságok jóváhagyásával a szaktárgyakat oktató tanárok végezhetik.

Az írásbeli dolgozatokat a szaktanár osztályozza. A szóbeli vizsgákat elnök által felügyelt vizsgáztató tanárokból és az iskola igazgatójából álló vizsgabizottság előtt kell letenni.

A középiskolai tanulmányokat követő kurzusok hallgatói szakmai képesítést adó *Diplomprüfung* vizsgát tesznek.

(Ld. még a fenti 4(f) pontban).

6. Felsőoktatás

(a) Intézménytípusok

Felsőoktatási tevékenységeket az alábbi intézmények folytatnak:

- Egyetemek és művészeti egyetemek;
- Szakfőiskolák (*Fachhochschule*);
- Továbbképző Egyetemi Központ (*Universitätszentrum für Weiterbildung, Donau-Universität, Krems*);
- Magánegyetemek (akkreditációt követően);
- Tanárképző főiskolák és szakmai tárgyak tanárait képző főiskolák (*Pädagogische Akademien und Berufspädagogische Akademien*);
- Magas szintű orvosi-technikai foglalkozásokra felkészítő akadémiák és szülésznőképzők (*Akademien für gehobene medizinisch-technische Dienste und Hebammenakademien*)

Továbbá számos más oktatási intézmény kínál még egyetemi jellegű kurzusokat.

(b) Felvétel

Az egyetemre (és az akadémiákra) jelentkezőnek *Reifeprüfungszeugnis* (vagy *Reife- und Diplom-prüfungszeugnis*, *Berufsreifprüfungszeugnis* vagy *Studienberechtigungsprüfungszeugnis* szintű bizonyítvánnyal kell rendelkeznie, a választott tanulmányok szintjétől

függően, és adott esetben a választott kurzusnak megfelelő kiegészítő vizsgákat is le kell tennie.

A zenei és művészeti egyetemekre jelentkező valamennyi pályázónak felvételi vizsgán kell számot adnia tudásáról. Az általában felvételi vizsgát tartó szakfőiskola (*Fachhochschule*) megköveteli a *Reifeprüfungszeugnis* vagy az azzal egyenértékű bizonyítvány meglétét, vagy a választott szakmának megfelelő szakmai képesítések meglétét és különbözeti vizsgák letételét, a körülményektől függően.

Az egyetemekre és a szakfőiskolákra jelentkezőknek számolniuk kell általános tandíjfizetési kötelezettséggel. Ennek összege az osztrák állampolgárok és az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térség többi tagállamából érkezők állampolgárok esetében 363 Euro, minden más jelentkező esetében pedig 727 Euro szemeszterenként (széleskörű tandíj-mentességi, ill. visszatérítési rendelkezések érvényesíthetők a fejlődő országokból és az átalakulóban lévő közép- és kelet-európai országokból érkező, valamint a mobilitási programokban résztvevő jelentkezők esetében).

(c) Végzettségi szintek

A tanárképző főiskolákon és a szakmai tárgyak tanárait képző főiskolákon az „okleveles pedagógus” fokozat szerzhető meg.

Az orvosi-műszaki akadémiák többek között a következő végzettségeket kínálják: diplomás pszichoterapeuta, diplomás radiológiai-műszaki asszisztens, diplomás diétás asszisztens és táplálkozás-tudományi tanácsadó, diplomás logopédus, stb.

Az egyetemi tanulmányok végén a következő tudományos fokozatok szerzhetőek:

- egyetemi diploma/oklevél (8 – 12 szemeszter után)
- baccalaureátus / „bachelor”-i fokozat (6 – 8 szemeszter után)
- magiszter (2 – 4 szemeszter a „bachelor”-i fokozat után)
- doktori fokozat (4 szemeszter a magiszteri fokozat elnyerése után)

További fokozatok:

- az egyetemi tanulmányi programok végződhetnek a 'Master of Advanced Studies' (MAS), a 'Master of Business Administration' (MBA) fokozat elnyerésével (ehhez szemeszterenként legalább 50 tanulmányi órát kell teljesíteni, plusz 35 órát rászánni a disszertáció megírására), vagy más emelt szintű és nemzetközileg elismert fokozat elnyerésével.
- egyetemi tanulmányi programok, szakmai minősítéssel (szemeszterenként legalább 30 óra teljesítése az elvárás).

Az egyetemi kurzusokért pontok szerzhetőek az Európai Kreditátviteli Rendszer (ECTS) keretein belül.

A szakfőiskolai programok diploma megszerzésével végződnek, 2002 óta baccalaureátus / „bachelor” és magiszter fokozatokat is választhatnak a hallgatók, hasonlóan az egyetemi minősítési rendszerhez. A szakfőiskolai diplomával rendelkezők doktori tanulmányokat kezdhetnek az egyetemeken.

7. Különleges igények

A különleges nevelési igényű gyermekek oktathatók speciális iskolákban, vagy be lehet őket vonni (integrálni) az általános és középfokú oktatás folyamatába. A szülőknek joguk van

választani a két szervezeti forma közül. A 2002/2003-as tanévben a különleges nevelési igényű gyermekek több mint 50% járt ún. integrált osztályokba.

Szakképzési lehetőségek a fogyatékos vagy hátrányos helyzetű fiatalok számára

2003 nyarán kiegészítették az osztrák szakképzési törvényt. Az „integratív szakképzés” modelljének segítségével a fogyatékos vagy hátrányos helyzetű fiatalok nagyobb eséllyel indulhatnak a munkaerőpiacon. Emellett elindult az „Ipari tanulók akadálymentes képzése” elnevezésű akció, melynek célja az integratív szakképzés megismertetése a nyilvánossággal.

8. Tanárok

Az óvodapedagógusi pályát választó fiatalok 14 éves koruk után ötéves képzésben részesülnek, vagy a középiskolai tanulmányaikat követő kétéves képzésben vesznek részt. Az általános iskolában vagy a középiskola alsó tagozatán tanítani kívánóknak hároméves tanítóképző főiskolát kell elvégezniük. Az *Allgemeinbildende höhere Schule* iskolában tanítóknak legalább 9 féléves egyetemi tanulmányokat követően megszerzett diplomával kell rendelkezniük. A tanítandó szaktárgy(ak)tól függően a TVE-iskolák oktatóinak egyetemi vagy tanárképző főiskolai diplomát kell felmutatniuk. A műszaki jellegű elméleti és gyakorlati ismeretek oktatásához a szakterületen szerzett szakmai tapasztalattal kell rendelkezni. Az általános iskolai tanítók nem szakosodnak, míg a középiskola alsó és felső tagozatain tanítóknak két tárgy oktatására kell szakosodniuk. A tanítók és tanárok államszövetségi vagy tartományi szinten foglalkoztatott közalkalmazottakként dolgoznak.

Folyamatban lévő oktatási reformok és vitatémák

1. Vitatémák és fejlesztések az iskolai oktatásban

Az osztrák iskolákban folyó oktatás minőségének javítására és a megfelelő intézkedési tervek kidolgozására hozták létre 2003 tavaszán a „Jövő Bizottságát” (*Zukunftskommission*). A független kutatócsoport koncepcióját a „klasse:zukunft” („osztály:jövő”) kezdeményezés keretében valósították meg. A projekt a minden érdekelt – az összes iskolai partner és az iskolai oktatásban érdekelt minden csoport – számára nyitott tervezés felfogásán alapul. A virtuális jövőfejlesztési platform (www.klassezukunft.at) segítségével országos vita alakult ki a program rendezvényein és az interneten keresztül.

2005. február 14-én a kormány, a parlamenti pártok képviselői, a szociális partnerek és az oktatásügy képviselői reformdialógust folytattak, ahol a legfontosabb témák közé tartozott a modern munka világába történő beilleszkedés, a gyermekek igényeinek fokozott figyelembevétele és a tanári pálya professzionalizálása.

Az itt megfogalmazott reform-lépések közé tartozik például az ötnapos iskolai hét általános bevezetése, a választható egész napos ellátás, a korai nyelvi fejlesztés és a kötelező tanártovábbképzés.

LESE-FIT projekt

A „PISA National” projekt nyomán sor került egy, széles alapokra helyezett olvasás-ösztönzési kampány megvalósítására (ld. www.lesefit.at). E projekt célja, hogy ösztönözze az olvasás-vágyat és bátorítson a tartós és rendszeres olvasásra. A projekt célja, hogy az általános iskolákból kikerülő összes gyermek képes legyen olvasni, és megbízhatóan megérteni az olvasottakat.

2. Reformok a felsőoktatásban

Egyetemi reform

Az egyetemi oktatásról szóló törvény (*Universitäts-Studiengesetz*) 1999. évi módosítása vezette be az egyetemi tanulmányok háromfokozatú rendszerét. A jövőben a diplomát adó tanulmányokat fokozatosan felváltja majd a 'Bachelor' és 'Master' szintű tanulmányi programok köre (kivételt képeznek ez alól a tanár szakok és az orvosi tanulmányok). 2004 első félévében már 172 'Bachelor' szintű, illetve 217 'Master' szintű program működött.

Az egyetemi oktatásról szóló 2002. évi törvény csaknem minden jogi hatáskört átruházott az egyetemre, melyek most már saját maguk felelnek a saját programjaikért, miközben meg kell felelniük a vonatkozó EU-irányelveknek is. A szemeszterek során elvégzendő tanórák számáról már áttértek az Európai Kredit-átviteli Rendszerre, ami elősegíti az országos és nemzetközi szinten megvalósuló hallgatói mobilitást.

Magánegyetemek akkreditációja

A magánegyetemek akkreditációjáról szóló törvény 1999-ben lépett hatályba. E célra egy független, európai egyetemi szakértőkből álló Akkreditációs Tanácsot hívtak életre 2000-ben. Eddig 9 magánegyetem felelt meg az akkreditációs feltételeknek. Az egyetemek akkreditációja öt évig érvényes és az érvényességi határidő lejárta előtt kell kérelmezni a hosszabbítást. Az Akkreditációs Tanács feladata továbbá az akkreditált magánegyetemek tevékenységeinek folyamatos és következetes minőségellenőrzése.

Szakfőiskolák

2002 óta a *szakfőiskolai* tanulmányi programok is 'Bachelor' és 'Master' fokozatokra tagolódnak. A tanulmányi követelmények teljesítéséhez szükséges időt ECTS-pontokban határozzák meg. Egyre szélesebb körben alkalmazzák a távoktatás elemeit és módszereit.

A 2004/2005-ös tanévben a szakfőiskolák 136-féle képzést kínáltak (ebből 36 'Bachelor' szintű). A következő szakirányok közül lehet választani: Gazdaságtudományok, Turizmus, Műszaki tudományok, Információ és információtechnológia, Média és tervezés, valamint interdiszciplináris képzések. Ezen túl egészségügyi és szociális területen is indítanak kurzusokat.

Az európai oktatási rendszerekre vonatkozó részletesebb információk az EURYDICE adatbázisában, az EURYBASE-ben található (http://www.eurydice.org)
--

A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Ausztriában

Az ún. „átmeneti időszak” szabályozásai

A csatlakozást követő átmeneti időszakban Ausztria nemzeti szabályozását alkalmazza az úgynevezett „2+3+2-es modell” alapján.

1. szakasz:

Egy kétéves átmeneti időszak keretében a munkavállalóknak a közösségi jog által biztosított szabad áramlását Ausztria felfüggeszti, és érvényben maradnak a nemzeti szabályozások. Ez azt jelenti, hogy a csatlakozó országok állampolgárainak az ausztriai munkavállaláshoz továbbra is szükségük lesz a munkavállalási engedélyre. A törvény megszorító rendelkezései alapján az engedélyt a munkaerő-piaci viszonyok szigorú vizsgálatát követően, csak az évente meghatározásra kerülő bevándorlási kvóta keretében adják ki „kulcsfontosságú munkaerő” számára, illetve a szezonális munkavállalói kontingens keretei között szezonális munkások számára legfeljebb hat hónapra.

Annak érdekében, hogy a szűk kvótákon kívül további, a szomszédos államokból érkező „kulcsfontosságú munkavállalók” kaphassanak munkavállalási engedélyt, a külföldiek foglalkoztatását szabályozó törvény (AuslBG) lehetőséget biztosít a szomszédos államokkal kötött államközi egyezmények alapján a „kulcsfontosságú munkavállalók” és a határ menti ingázók vonatkozásában új kontingensek létrehozására. E megállapodások alapján az említett csoportok a bevándorlási kvótán kívül is hozzájuthatnak munkavállalási engedélyhez.

Jelenleg érvényben lévő egyezmények:

Ausztriával két egyezmény született 1997 áprilisában. A Magyar Köztársaság Kormánya és az Osztrák Köztársaság Kormánya között „a munkavállalók cseréjéről a szakmai és nyelvi ismeretek bővítése érdekében (Gyakornoki egyezmény)” és „a határ menti térségben történő foglalkoztatásról” elnevezésű egyezmények jöttek létre.

1. Gyakornoki egyezmény

Évente 300 fő részére teszi lehetővé a munkavállalást.

Feltételek:

- 18-35 éves kor,
- szakképesítés,
- német nyelvtudás,
- büntetlen előélet.

A kérelemhez szükséges nyomtatványt a magyar Foglalkoztatási Hivatal bocsátja a gyakornokok rendelkezésére. A gyakornoki kérelmet 2 példányban a szükséges alaki tartozékokkal együtt a Foglalkoztatási Hivatalhoz (1089 Budapest, Kálvária tér 7. Tel.: 1 303-9300) kell benyújtani.

2. Ingázók egyezménye

Az egyezmény célja, hogy a határmenti térségek hosszú évek óta tartó jó gazdasági kapcsolataikat megerősítsék és a határmenti foglalkoztatást megkönnyítsék.

Magyar részről az alábbi megyék állandó lakosai, illetve egy éve a megyében lakók vehetik igénybe:

- Győr-Moson-Sopron,

- Vas,
- Zala.

A munkavállalási engedélyt 6 hónapra állítja ki a megbízott osztrák munkaügyi hivatal, amelyet legfeljebb még hat hónappal lehet meghosszabbítani.

2. szakasz:

Az első szakasz lejárt előtt a régi tagállamok kötelesek tájékoztatni az Európai Bizottságot arról, hogy az uniós szinten megállapított átmeneti rendszer alapján

- fenn kívánják-e tartani a munkaerőpiacukat védő nemzeti szabályozásokat további három évre, vagyis továbbra is érvényben marad-e az első szakaszban ismertetett nemzeti jog vagy
- biztosítani kívánják saját munkaerőpiacukon a munkavállalók szabad áramlását a közösségi jog értelmében a védőzáradék¹ fenntartásával.

3. szakasz:

Azok a régi tagállamok, amelyekben öt év után is érvényesek a nemzeti korlátozások, kötelesek bejelenteni az Európai Bizottságnak, hogy fenn kívánják tartani a korlátozásokat további két évig. Ez csak abban az esetben lehetséges, ha a tagállamok igazolni tudják munkaerőpiacuk súlyos zavarát vagy fenyegetettségét. A korlátozás melletti döntést az adott állam köteles megindokolni az Európai Bizottság felé. Legkésőbb hét évvel a csatlakozás után minden országban megvalósul a munkaerő szabad áramlása.

A csatlakozási szerződés egyik záradéka arra kötelezi a régi tagállamokat, hogy az átmeneti időszak alatt liberalizálják nemzeti szabályozásaikat. Így az Ausztria és Magyarország között megállapított munkavállalói kontingenst is bővíteni kell az osztrák munkaerőpiac tényleges felvevőképességéhez igazítva.

A csatlakozást követő kedvezőbb feltételek garanciái

A jelenlegi korlátozó szabályait fenntartani kívánó Ausztria is köteles biztosítani azokat a jogosultságokat, amelyek Magyarország csatlakozási szerződésébe is bekerültek:

- *A visszalépés tilalma*

Ausztriában a munkavállalás nem köthető szigorúbb feltételekhez Magyarország uniós csatlakozását követően, mint amelyek a Csatlakozási szerződés aláírásának időpontjában, 2003. áprilisában fennálltak.

- *A közösségi preferencia biztosításának kötelezettsége*

Ausztriának a munkavállalási jogosultság tekintetében előnyben kell részesítenie az új tagállamokból, tehát pl. Magyarországról érkező munkavállalókat harmadik országok állampolgáraival szemben.

- *A „12 hónapos szabály”*

Az a magyar állampolgár, aki a csatlakozás pillanatában legalább 12 hónapja jogszerű munkavállalóként jelen volt Ausztriában (pl. egy éves munkavállalásra feljogosító munkavállalási engedéllyel dolgozik), a 12 hónap letelte után az adott tagállamban a

¹ A védőzáradék ebben az összefüggésben azt jelenti, hogy abban az esetben, ha egy adott régió vagy ágazat munkaerőpiacán váratlanul zavar keletkezik, ismét alkalmazhatók a nemzeti szabályozások.

továbbiakban szabadon, munkavállalási engedély nélkül vállalhat munkát. Az így szerzett szabad munkavállalási jogával addig élhet, amíg Ausztria munkaerőpiacát önként el nem hagyja. Ez a szabad munkavállalási jog megilleti azokat is, akik a csatlakozást követően váltak jogosulttá munkavállalásra Ausztriában, és a munkavállalási engedélyük legalább 12 hónapra szól.

- *Családtagok, akik valamely harmadik ország (nem EGT tagállam) állampolgárai*
Amennyiben egy magyar állampolgár harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagja a csatlakozás pillanatában a 12 hónapos szabály alá eső magyar munkavállalóval együtt Ausztriában tartózkodott, úgy a csatlakozást követően közvetlenül lehetősége nyílik szabad munkavállalásra. Amennyiben a családtag csak a csatlakozást követően tartózkodott a magyar állampolgárral együtt az adott tagállamban, úgy nem azonnal, hanem a Csatlakozási szerződésben szabályozott feltételek mellett bizonyos idő eltelte után lesz jogosult az engedély nélküli munkavállalásra.

Beutazás Ausztriába

Bejelentkezés

Ausztriában kötelező rendőrségi bejelentkezés van érvényben. Az Ausztriába települést követő három napon belül Önnek kötelessége bejelentkezni az illetékes hivatalnál (a Szövetségi Rendőrfőkapitányság bejelentőhivatalában [*Meldeamt*], amennyiben a településen működik rendőrkapitányság; Bécsben: a bécsi magisztrátus kerületi hivatalaiban és a bejelentő szolgálatnál; más esetekben a helyi polgármesteri hivatalban).

A bejelentkezéshez vigye magával a kitöltött bejelentőlapot (*Meldezettel*).

A bejelentőlap beszerezhető az illetékes bejelentő hivataloknál, trafikokban és egyes anyakönyvi hivatalokban (pl. Bécsben), valamint letölthető az alábbi internetes címről:

<http://wien.at/ma62/meldeservice/download/meldezettel.pdf>

A bejelentőlapot bérelt lakás esetén a házkezelősséggel illetve a főbérlővel, saját tulajdonú lakás esetén pedig a tulajdonossal kell aláírni. Az aláírt bejelentőlap beadható személyesen, képviselő által vagy postai úton.

Ausztriai bejelentkezésével egyidejűleg az Ön adatait a Központi Bejelentkezési Regiszterben (ZMR) rögzítik, és a különböző hatóságok rendelkezésére bocsátják.

Amennyiben Ausztrián belül más lakóhelyre költözik, erről a helyi hatóságot 3 napon belül tájékoztatnia kell. Ha ismét elköltözik Ausztriából, legkésőbb az elutazás előtt 3 nappal ki kell jelentkeznie.

Tartózkodási engedély

Az Európai Unió (EU) és az Európai Gazdasági Térség (EGT) polgárainak és (EU ill. EGT állampolgárságú) hozzátartozóiknak a beutazáshoz és tartózkodáshoz nincs szükségük tartózkodási jogcímre, vízummentességet élveznek, és szabadon letelepedhetnek. Igazolniuk kell azonban, hogy el tudják tartani magukat és családtagjaikat és betegbiztosítást kötöttek, vagy azt, hogy a közeljövőben álláshoz jutnak. Fontos, hogy minden családtagnál legyen valamilyen igazolványt (útlevél, személyi igazolvány).

A magyar állampolgárok 2004. május elsejétől vízummentesen utazhatnak be Ausztriába három hónapot meghaladó tartózkodási szándék esetén is.

Az EU ill. EGT állampolgároknak lehetőségük van a lakóhelyük szerint illetékes közigazgatási hatóságnál (a járási igazgatóságnál vagy a rendőrkapitányság idegenrendészeti hivatalában) az EGT állampolgárok számára kiállítható fényképes igazolványt igényelni.

További információért keresse fel a lakóhelye szerint illetékes közigazgatási vagy idegenrendészeti hivatalt vagy tájékozódjon az alábbi címen:

Bundesministerium für Inneres (Szövetségi Belügyminisztérium), Herrengasse 7, A-1014
Wien, Tel: +43 1 531 26 – 3100, E-mail: infomaster@bmi.gv.at, Internet:
<http://www.bmi.gv.at>

Munkavállalás Ausztriában

A külföldiek foglalkoztatását szabályozó törvény (*Ausländerbeschäftigungsgesetz*) szerint azoknak a külföldieknek, akik Ausztriában szeretnének munkát vállalni, tartózkodási engedéllyel és munkavállalási engedéllyel kell rendelkezniük. Az EGT és EU-tagállamok polgárai (beleértve a magyar állampolgárokat is), valamint azok házastársa és gyermekei azonban nem tartoznak a fenti törvény érvényességi körébe.

A munkavállalási engedély lehet *Előzetes foglalkoztatási igazolás*, vagy *önálló foglalkoztatási engedély* vagy *kulcsfontosságú munkaerő számára kiállított munkavállalási engedély*. Az előzetes foglalkoztatási igazolást és az önálló foglalkoztatási engedélyt a munkaadónak kell kérvényeznie, a kulcsfontosságú munkaerő számára kiadott munkavállalási engedélyt pedig a munkaadónak a külföldi munkavállalóval közösen.

A vízummentes beutazásra jogosult külföldiek tartózkodási jogcímüket munkavállalási engedélyük bemutatásával igényelhetik az osztrák tartózkodási- vagy idegenrendészeti hivatalnál, amennyiben

- kulcsfontosságú munkaerőként kaptak munkavállalási engedélyt vagy
- valamely Ausztriával szomszédos állam állampolgárai vagy
- az Amerikai Egyesült Államok állampolgárai.

Akit illegális munkavállaláson érnek, azonnal kiutasítják és akár tíz év tartózkodási tilalmat is róhatnak ki rá.

A létszám-maximalizálás modellje:

A külföldiek ausztriai foglalkoztatását az osztrák állam által megállapított létszámkorlátozás szabályozza. Ez a korlátozás kimondja, hogy a nem vállalkozóként foglalkoztatott és munkanélküli külföldi állampolgárok létszáma nem haladhatja meg az osztrák munkaerő-potenciál 8%-át.

Amennyiben a létszám betelt, csak kivételes esetekben adhatók ki további előzetes foglalkoztatási igazolások és foglalkoztatási engedélyek. Ilyen esetek pl.: ha a külföldi munkavállaló államközi egyezmények alapján jut be az osztrák munkaerőpiacra; határmenti munkavállalók esetében, akiket az osztrák munkaadó az elmúlt év folyamán legalább 6 hónapig alkalmazott; határozott idejű szezonális munkavállalási engedélyeknél, melyek a mező- és erdőgazdaságban, valamint az idegenforgalomban jogosítanak fel munkavállalásra, stb.

Előzetes foglalkoztatási igazolás (Sicherungsbescheinigung):

Ez az igazolás olyan külföldi munkavállalók toborzásakor használható fel, akiket határozott időre alkalmaznak Ausztriában, és akik nem jogosultak a vízummentes beutazásra. A kérvényt a munkaadó nyújtja be a munkahely szerint illetékes munkaügyi kirendeltségen. Fontos tudni, hogy az AMS a törvény erejénél fogva köteles kísérletet tenni a külföldi állampolgár alkalmazását megelőzően a munkahely hazai állampolgár által történő betöltésére. Külföldi munkavállaló tehát csak akkor alkalmazható, ha hasonló képzettségű regisztrált munkanélküli osztrák állampolgár nem áll rendelkezésre.

Foglalkoztatási engedély (Beschäftigungsbewilligung):

A munkaadónak foglalkoztatási engedélyt kell beszereznie, amennyiben a külföldi munkavállaló rendelkezik ugyan tartózkodási jogcímmel, de sem letelepedési engedélyt, sem mentességi igazolást, sem pedig munkavállalási engedélyt nem tud felmutatni.

Kontingens-engedély:

Az átmeneti munkaerőhiány fedezése érdekében a gazdasági és munkaügyi miniszter rendeletben engedélyezheti egy adott ágazaton vagy egy bizonyos szakmacsoporton belül ill. adott régióban külföldi munkaerő foglalkoztatását. A kontingens-engedélyt hat hónapra adják ki, és legfeljebb további hat hónapra hosszabbítható meg. Ebben az esetben is érvényes a „belföldiek előnyben” elve, vagyis az AMS (Arbeitsmarktservice – Munkaerő-piaci Szolgálat) a törvény értelmében megvizsgálja, hogy az adott munkakör betölthető-e belföldi vagy már korábban Ausztriába települt külföldi állampolgárral.

Kiküldetési engedély:

Ha osztrák telephely nélküli külföldi munkaadó által foglalkoztatott munkavállalókat szerződésben meghatározott feladataik elvégzésére Ausztriába küldenek, a munkáltató köteles úgynevezett kiküldetési engedélyt igényelni. Kiküldetési engedély csak akkor adható ki, ha a projekt legfeljebb hat hónapig, a külföldi foglalkoztatás pedig legfeljebb négy hónapig tart.

Bejelentkezési igazolás önkéntesek, gyakornokok, Au-Pair-ek számára és Joint Venture (vegyes-vállalati) képzés esetén:

Az önkéntesek, gyakornokok és Au-Pair-ek foglalkoztatását, valamint a Joint Venture képzés indítását az oktatónak illetve a fogadó családnak a foglalkoztatás megkezdése előtt két héttel be kell jelentenie az AMS-nél. Ha ez idő alatt az igazolást nem állítják ki, a foglalkoztatás megkezdhető (kivéve a vegyes-vállalatokat). Ha a későbbiekben a foglalkoztatást határozatlan időre megtiltják, azt egy héten belül be kell szüntetni.

Munkavállalási engedély:

52 hét (foglalkoztatási engedéllyel történő) legális foglalkoztatást követően a külföldi munkavállaló munkavállalási engedélyt igényelhet. A munkavállalási engedély személyre szól, és arra a tartományra érvényes, ahol a munkavállaló legutóbb dolgozott. A munkaadó köteles bejelenteni a foglalkoztatás kezdetét és végét. A munkavállalási engedélyt legfeljebb két évre állítják ki, ezt követően a megfelelő feltételek teljesülése mellett meghosszabbítható.

Mentességi igazolás:

A munkavállalási engedélyhez hasonlóan személyre szóló jogcím, mely az ország egész területén feljogosít munkavállalásra foglalkoztatási engedély nélkül. A mentességi igazolás öt évre szól, kiállítása feltételekhez kötött (pl. legalább öt év legális munkavégzés Ausztriában). További információért forduljon az osztrák Munkaerő-piaci Szolgálathoz (AMS).

Kulcsfontosságú munkaerő számára kiadott engedély:

A törvény értelmében kulcsfontosságú munkaerő az a külföldi állampolgár, aki

- különleges, az osztrák munkaerőpiacon keresett szakmai képesítéssel vagy tapasztalattal rendelkezik, és
- akinek havi bruttó keresete a legmagasabb járulékalap 60%-ának felel meg, plusz prémium.

További feltételek:

- a kulcsfontosságú munkaerő foglalkoztatásának különleges, az üzemi érdekeken túlmutató jelentősége van a régió vagy az érintett munkaerőpiac szempontjából vagy
- a foglalkoztatás hozzájárul új munkahelyek megteremtéséhez vagy
- a foglalkoztatás következménye beruházási tőke Ausztriába áramlása.

Az engedély iránti kérelmet a munkaadó a külföldi munkavállalóval együtt a munkavállaló lakóhelye szerinti tartományban nyújtja be. Illetékes hatóság a tartományi kormány elnöke, az engedélyt egy évre állítják ki.

Kihez forduljunk, ha munkát akarunk vállalni Ausztriában?

A megfelelő kérelmekkel és bejelentkezési ügyekkel kapcsolatban forduljon az osztrák Munkaerő-piaci Szolgálat (AMS) regionális irodájához. Itt megtalálja azokat az űrlapokat, melyeket a regisztrációhoz ki kell töltenie.

A fellebbezési kérelmek az AMS tartományi központjainak hatáskörébe tartoznak, de ettől függetlenül ezeket is a regionális irodákban kell írásban benyújtani.

Végzettségek és bizonyítványok elismerése:

A diplomák, valamint az iskolai bizonyítványok és egyetemi végzettségek elismerésével kapcsolatban az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térségen belül számos irányelv létezik. Azt, hogy az Ön végzettségét Ausztriában elismerik-e, minden esetben egyedileg megvizsgálják. Ezért a lehető leghamarabb lépjen kapcsolatba a megfelelő osztrák hatóságokkal, ahol személyre szóló tanácsot kap.

Diplomák és szakképesítések

Ahhoz, hogy Ön Ausztriában a külföldön szerzett képzettségének megfelelő állást kaphasson, a mindenkorai iskolai bizonyítványainak, okleveleinek és egyetemi diplomáinak honosítására (külföldön szerzett végzettségek elismertetésére) lesz szükség.

Az egyes képzési területeken különböző minisztériumok illetékesek:

Egyetemi diplomák

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien
Kapcsolattartó: Dr. Heinz Kasparovsky úr
Tel: +43 1 53 120-5920
E-mail: heinz.kasparovsky@bmbwk.gv.at

Az osztrák NARIC (National Academic Recognition Information Centre) irodához is fordulhat, amennyiben a felsőoktatásban szerzett diplomáját szeretné Ausztriában

elismertetni. A NARIC iroda az Európai Bizottság által 1984-ben létrehozott nemzetközi hálózat tagjaként az osztrák Oktatási, Tudományos és Kulturális Minisztérium osztályaként működik a felsőoktatás szekción belül.

Elérhetőség:

NARIC AUSTRIA

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Abteilung VII/11.

Teinfaltstrasse 8.

A-1014 Wien

E-mail: naric@bmwf.gv.at

<http://www.bmbwk.gv.at>

Érettségi vizsga ill. műszaki, kereskedelmi, gazdasági vagy mezőgazdasági diplomás végzettség:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und kulturelle Angelegenheiten

Minoritenplatz 5

A-1014 Wien

Érettségi vizsga:

Kapcsolattartó: Bauer asszony

Tel: +43 1 53 120 – 4484

Fax: +43 1 53 120-81 4484

e-mail: silvia.bauer@bmbwk.gv.at

Kereskedelmi és gazdasági diplomás végzettségek:

Kapcsolattartó: Burda úr

Tel: +43 1 53 120 – 4117

Fax: +43 1 53 120-81 4117

e-mail: fred.burda@bmbwk.gv.at

Műszaki diplomás végzettségek:

Kapcsolattartó: Dipl. Ing. Riemer

Tel: +43 1 53 120 – 4346

Fax: +43 1 53 120-81 4346

e-mail: wolfgang.riemer@bmbwk.gv.at

Mezőgazdasági diplomás végzettségek:

Kapcsolattartó: Hellinger úr

Tel: +43 1 53 120 – 4218

Fax: +43 1 53 120-81 4218

e-mail: heinz-peter.hellinger@bmbwk.gv.at

Szakiskolai végzettség/szakképesítések:

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Abteilung III/3.

Stubenring 1

A-1010 Wien

Kapcsolattartó: Spiesz asszony

Tel: +43 1 711 00 - 5613

Fax: +43 1 714 2 718

e-mail: andrea.spiesz@bmwa.gv.at

Munkaerő-piaci keresleti- és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok

Ausztriának 8.067.300 lakosa van (2002-es állapot), 2004 áprilisában átlagosan 3.169.040 személynek volt munkahelye, ez a teljes osztrák népesség mintegy 40%-a. 2004. április végén az előző évhez viszonyítva emelkedett a nem önállóan foglalkoztatottak száma.

Az osztrák Munkaerő-piaci Szolgálat (Arbeitsmarktservice – AMS) kirendeltségein 2004 áprilisának végén 240.556 munkanélkülit regisztráltak, ebből 131.847 férfit és 108.709 nőt. A munkanélküliség ezzel az előző évhez képest 4,1%-kkal nőtt. A munkanélküliségi kvóta osztrák számítás szerint 7,1 százalék volt.

[Forrás: AMS – Statisztikai Osztály]

Munkahelykínálat

A betölthető állások száma 2004-ben elsősorban a mérnöki, villamosipari és építőipari szakmák területén, valamint a vegyiparban emelkedett. Leginkább azokat a szakmunkásokat keresik, akik rendelkeznek a szükséges szaktudással, akik mobilisak és rugalmasak. A legtöbb állásra a legalacsonyabb elfogadható képesítés a sikeresen teljesített szakmai gyakorlat vagy a szakmunkásképzőben szerzett záróbizonyítvány. Ennél kisebb számú munkáltató kér szakfőiskolai végzettséget, szakközépiskolai bizonyítványt, érettségit vagy egyetemi diplomát. A legtöbb állásajánlat Alsó-Ausztriában, Felső-Ausztriában és Bécsben jelent meg, azonban egyúttal ezekben a tartományokban a legmagasabb a munkanélküliségi ráta is.

2004-ben a következő szakmák iránt volt munkaerő-kereslet:

- Pincérek és pincérnők szezonális munkára, különösen azokban a tartományokban, ahol a turizmus fontos szerepet játszik (Tirol, Salzburg).
- Szakácsok és konyhai kisegítők, valamint szobalányok szezonális munkára (általában júniustól szeptemberig és decembertől februárig)
- Kőművesek szezonális munkára Karintiába, Alsó-Ausztriába és Stájerországba)
- Területi képviselők (például Bécsben és Karintiában) rész-munkaidőben, általában rugalmas időbeosztással.
- Gépkocsivezetők és szállítási vállalkozók (Burgenland, Karintia, Stájerország)

Munkahelyhiány

A regisztrált munkanélküliek esetében gyakran alacsonyán képzett személyekről van szó, ill. olyanokról, akiket valamilyen hiányosság miatt nehezebb kiközvetíteni (testi vagy szellemi fogyatékoság, szociális problémák, stb.), és akik nem rendelkeznek megfelelő szakképzettséggel. Gyakran érintettek a nők, akik a hiányzó képesítés mellett gyermeknevelési kötelezettségeik miatt kevésbé rugalmasak, és idejük sem korlátlan (kevés a részmunkaidős lehetőség). A legtöbb munkanélkülit az árutermelés, a kereskedelem/karbantartás, idegenforgalom és az építőipar területén regisztráltak. 2004 áprilisában nőtt a munkanélküliség az előző évhez képest az egyetemi vagy szakfőiskolai végzettséggel, valamint érettségi vizsgával rendelkezők körében, továbbá a képesítés nélküliek között. A munkanélküliség leginkább a 25-44 éves korosztályt érintette.

Segéd munkák

Ausztriában a segéd munkások körében átlagon felüli a munkanélküliek aránya (a legtöbben alapfokú végzettségűek, de vannak szak munkások és elvétve érettségizettek és szakiskolát végzettek is).

Kereskedelem és szolgáltatás

A kereskedelemben is meglehetősen magas az alapfokú és szak munkás végzettségű munkakeresők száma. Ezen a területen különösen a nőket érinti a munkanélküliség. Ennek oka részben a részmunkaidős állások alacsony kínálata.

Az idegenforgalomban szezonon kívül szinte minden régióban magas a munkanélküliség.

Takarítók

2004 áprilisában a kötelező iskolai oktatásból kikerülő személyeket nagyon nagy arányban érintette a munkanélküliség.

Irodai alkalmazottak, eladók, modellek

A legnagyobb problémát egész Ausztriában a hiányzó vagy nem elég rugalmas időbeosztású óvodák és bölcsődék, a részmunkaidős állások hiánya, és a munkaerő képzetlensége okozza.

A fentiekén túl munkahelyhiány tapasztalható a raktári és áruházi személyzet tekintetében, a bányászatban, az építőiparban és a gyártás ill. szállítás területén képzett szakemberek esetében is.

Munkakeresési lehetőségek

Munkaerő-toborzás - Felvétel

Arról, hogy az egyes vállalatok milyen képzettségű szakembereket keresnek, és hogy hol üresedtek meg állások, Ausztriában tájékozódhat a napilapok álláshirdetéseiből, a magán munkaközvetítőktől (személyzeti tanácsadó cégek), a Munkaerő-piaci Szolgálattól (AMS) és az Internet megfelelő oldalain. Az EU- és EGT-tagországok foglalkoztatási szolgálatainak együttműködése révén információkhoz juthat Ausztriáról és az ausztriai munkavállalási lehetőségekről az EURES-hálózatot (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES – Európai Foglalkoztatási Szolgálat) Magyarországon is képviselő munkaügyi központokban. Az EURES-részlegeken olyan tanácsadók segítik az ügyfeleket, akik a külföldi munkavállalási lehetőségekről adnak tájékoztatást. Az EURES-hálózat adatbázisait és munkatársainak elérhetőségét az alábbi internetes címen találja meg:

<http://www.europa.eu.int/eures>

Álláshirdetéseket minden nagyobb osztrák újságban lehet találni, leggyakrabban a szombati számokban, például a *Standard*-ban, a *Kurier*-ben és a *Die Presse*-ben. A kéthetente megjelenő *Die Industrie* mindenképp az ipari ágazatokban állást keresők számára lehet hasznos.

A vezető pozíciók tekintetében egyre gyakrabban fordul elő, hogy a vállalatok közvetlenül vagy fejezetszervek segítségével elcsalogatják egymástól a munkaerőt. A legtöbb esetben azonban továbbra is magához a céghez kell fordulni, amennyiben egy adott állást meg kíván pályázni.

Mielőtt pályázatát elküldi, célszerű telefonon és/vagy e-mailben felvenni a kapcsolatot a potenciális munkaadóval, és megérdeklődni, hogy a meghirdetett állás szabad-e még.

Az álláspályázatot és az önéletrajzot alapvetően német nyelven kérik, kivéve, ha az álláshirdetésben megjelölték, hogy más nyelven kérik a pályázatot. Ha másban nem állapodtak meg, a pályázati dokumentumokat postai úton juttassa el a céghez.

Amennyiben telefonon, személyesen vagy e-mailben már megállapodtak a bemutatkozó beszélgetés időpontjáról, az interjúra feltétlenül vigye magával az önéletrajzát és a bizonyítványait vagy az előző munkahelyein kapott igazolásokat.

Az osztrák önéletrajzot géppel kell elkészíteni, mintegy két oldal terjedelemben. Felépítésekor fontos a szigorú kronológiai sorrend betartása, a rövideg és tényszerűség. Az önéletrajzot alá kell írni.

Felépítés:

1. Név, elérhetőség;
2. személyi adatok (születési dátum, hely, családi állapot, gyermekek, szülők neve és szakmája, felekezeti hovatartozás);
3. Iskolai képzettség, szakmai alapképzés (első képzés), beleértve a középfokú és a felsőfokú végzettséget;
4. katonai vagy polgári szolgálat (amennyiben a személy érintett);
5. szakmai továbbképzés;
6. idegennyelv-ismeret;
7. szakmai előrehaladás;
8. egyéb tevékenységek (tagság valamely szervezetben, sport-egyesületben, stb.)

A legtöbb cég telefonon vagy írásban hívja a pályázókat személyes elbeszélgetésre. A kiírt állás jellegétől függően gyakran szerveznek írásbeli felvételi tesztet (intelligenciateszt, teherbírást mérő tesztek, stb.) és több szóbeli felvételi beszélgetést (személyes és csoportos beszélgetések).

A Munkaerő-piaci Szolgálat elérhetősége:

Arbeitsmarktservice Österreich

Treustrasse 35-43

A – 1200 Wien

Telefon: (0043-1) 3 31 78-0

E-mail: amsosterreich@ams.or.at

Web: <http://www.ams.or.at>

Adózási szabályok

Jövedelemadó Ausztriában:

A jövedelemadó összege az egy naptári évben elért és adóköteles jövedelem összegétől függ. Minden olyan személy, aki Ausztriában állandó lakhellyel rendelkezik, köteles az összes belföldi és külföldi forrásból származó jövedelme után korlátozás nélkül adót fizetni. Azok a személyek, akik sem tartósan, sem átmenetileg nem tartózkodnak Ausztriában, korlátozottan adókötelesek.

Kettős adóztatás:

A kettős adóztatás elkerülése érdekében Ausztria egyezményt írt alá a kettős adóztatásról a szomszédos államokkal, valamint a legtöbb uniós tagállammal. Eszerint az adót mindig abban az országban kell megfizetni, ahol az adózó állandó lakhellyel rendelkezik, függetlenül attól, hogy melyik országban szerezte jövedelmét.

Adókötelesek többek között:

- a mező- és erdőgazdaságból,
- az önálló kereső tevékenységből,
- a kereskedelemből és az iparból,
- a munkaviszonyból,
- a tőkenyereségből és
- a bérleti és haszonbérleti viszonyokból származó bevételek.

Levonhatók többek között:

- rendkívüli ráfordítások/költségek;
- rendkívüli terhek; stb.

Az adókedvezmények és adómentességek mértéke a családi körülményektől függ. Ezen kívül adómentesek egyes magánnyugdíj-biztosítások és magán-betegbiztosítások.

Adókulcsok:

Mindenki ugyanazt a jövedelemadó-kulcsot köteles megfizetni, függetlenül attól, hogy egyedülálló vagy házas és/vagy gyermekeket tart el. Ezt az adómentes összegek keretében figyelembe veszik.

Jövedelemadó-táblázat 2002-től (éves bevétel) 0-3.640 €– adókulcs 0%

Jövedelemadó-táblázat 2002-től (éves bevétel) 3.641 € – 7.270 €-- adókulcs 21%

Jövedelemadó-táblázat 2002-től (éves bevétel) 7.271 €- 21.800 €– adókulcs 31%

Jövedelemadó-táblázat 2002-től (éves bevétel) 21.801 € -50.870 €– adókulcs 41%

Jövedelemadó-táblázat 2002-től (éves bevétel) 50.871 €-től – adókulcs 50%

Társadalombiztosítási járulékok:

Társadalombiztosítási járulékot mind a munkavállaló, mind a munkaadó köteles fizetni. A munkaadó és a munkavállaló által fizetendő összeg azonban változó.

Az Európai Unión belül az adózásra is érvényes az egyenlő elbánás elve. Azok a más uniós tagországból érkező polgárok, akik Ausztriában élnek, ugyanazt az adót fizetik, amit az osztrák állampolgárok.

A jövedelemadó mellett Ausztriában többek között az alábbi adófajták léteznek:

- örökösödési és ajándékozási adó;
- egyházi adó: a hitközösségnek fizetett járulék, melyet közvetlenül a fizetésből vonnak le. Az adótétel kb. a bruttó bér 1,25%-a;
- ingatlanvagyon-átruházási adó;
- gépjármű-adó (a motor űrtartalmától függő biztosítási alapú adó);
- forgalmi adó: termék vásárlásakor vagy szolgáltatás igénybevételekor fizeti a végfelhasználó közvetett adóként (jelenleg 10 és 20% közötti tétel);
- társasági adó.

A foglalkoztatás szabályozása

Szakszervezetek

A munkavállalókat a vállalaton/üzemen belül elsősorban az üzemi tanácsok képviselik. A munkavállalók képviseleti szervei még a dolgozói kamarák és a szakszervezetek. Ausztriai munkavállalóként Ön is automatikusan a dolgozói kamara tagjává válik. A szakszervezetbe történő felvételét azonban kérvényeznie kell.

A dolgozói kamarák és a szakszervezetek szolgáltatásai (többek között):

- Jogvédelem – képviselet a munkaügyi és szociális bíróság előtt;
- Jogi tanácsadás és képviselet;
- A nők és a családok jogaival kapcsolatos kérdések;
- Ipari tanulók és fiatalok védelme;
- Munkanélküliséggel kapcsolatos szolgáltatások;
- Társadalombiztosítás (nyugdíj);
- Jövedelemadó.

További szolgáltatások:

- Alapjogok védelme és tanácsadás az alábbi területeken:
 - Munkavállalók védelme;
 - Környezetvédelem;
 - Fogyasztóvédelem.

A szakszervezetek Ausztriában (pl.: a magánalkalmazottak szakszervezete) az Osztrák Szakszervezeti Szövetségbe (ÖGB) tömörülnek, a dolgozói kamarákat pedig az Osztrák Dolgozói Kamarák Képvisellete fogja össze.

A munka díjazása

A munkaszerződésben rögzített munkateljesítményért minden munkavállalónak megfelelő díjazás jár. Díjazás alatt a törvény a munkaadó minden olyan fizetési teljesítését érti, mely a munkavállaló munkavégzéséért járó ellenszolgáltatásként értelmezhető.

A díjazás mértékét meghatározhatja törvény, kollektív szerződés, és/vagy a magánvállalat tulajdonosa és a szakszervezet közötti megállapodás. A munka díjazásának mértéke függhet továbbá életkortól, képzettségtől, munkaidőtől, a cégen belül betöltött pozíciótól, stb.

A munkadíj kifizetése általában a hónap utolsó napján vagy a következő hónap első napján történik. Esetenként fizethető munkabér heti rendszerességgel is. A munkadíjat alapvetően évente 14 alkalommal fizetik ki: 12 havi bér, valamint 1 havi bér karácsonykor és 1 havi bér ún. szabadságpénz.

Az alkalmazottak fizetést, a dolgozók bért, az ipari tanulók pedig tanulói kompenzációt kapnak.

Alkalmazottak (Angestellte) alatt azokat a munkavállalókat értjük, akik bizonyos munkaadói csoportoknál kereskedelmi szolgálatot, hivatali szolgálatot vagy úgynevezett „magasabb, nem kereskedelmi” szolgálatot teljesítenek. A rájuk vonatkozó legfontosabb munkajogi előírásokat az alkalmazotti törvény és a megfelelő kollektív szerződések tartalmazzák.

Dolgozónak (Arbeiter) minősül az a munkavállaló, akire nem érvényes az alkalmazotti törvény, és aki magánszeméllyel (beleértve a jogi személyeket) áll alkalmazásban.

Munkajogi szempontból elsősorban a vonatkozó ágazati kollektív szerződések hatálya alá tartoznak, emellett érvényesek rájuk az ABGB munkajogi előírásai, az ipartörvény, valamint az egyes munkajogi területeket külön szabályozó törvények (a szabadságról szóló törvény, a munkadíj továbbfizetésére vonatkozó törvény, stb.)

Az *ipari tanulók (Lehrlinge)* olyan személyek, akik tanszerződés alapján egy a szakképzési jegyzékben szereplő ipari szakma elsajátítása céljából egy oktatásra jogosult cégnél szakmai képzésben részesülnek, és a képzés keretei között őket alkalmazták. Rájuk a szakképzésre vonatkozó törvény és a mindenkor kollektív szerződés érvényes.

A *független vállalkozókat (freie Dienstnehmer)* a munkaidő arányában fizetik. Amennyiben arról a megbízó és a független vállalkozó külön nem állapodik meg, a vállalkozót nem illeti meg kollektív szerződés szerinti bér, prémium, végkielégítés, szabadság, szolgálat alóli mentesség és felmondási korlátozás. A hosszabb időre kötött szerződések esetében a munkadíj kifizetése havonta történik.

A *vállalkozási szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók (Werkvertragsnehmer)* fizetésüket a szerződés alapját képező termékért (a konkrét szolgáltatásért) vagy pedig az elért eredményért kapják. A kifizetésre általában a szerződésben foglaltak teljesítését követően kerül sor. A vállalkozási szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók sem jogosultak kollektív szerződés szerinti bérre, prémiumra, végkielégítésre, szabadságra, szolgálat alóli mentesítésre és felmondási korlátozásra.

Minimálbér

Ausztriában a törvény nem határozza meg a minimálbér összegét. A bérek és fizetések mértékének alapját a kollektív szerződések tartalmazzák.

Országos átlagkereset

Az átlagkereset tekintetében az egyes gazdasági ágazatok között jelentős különbségek tapasztalhatók. Míg a legmagasabb bérek és fizetések az energiagazdaságban, a bányászatban, a papíriparban, valamint a bankokban és biztosító társaságoknál foglalkoztatottak esetében regisztrálhatók, addig a textiliparban, a bőr- és fafeldolgozó iparban, valamint a testápolási szolgáltatások és a takarítás területein lényegesen alacsonyabb az átlagkereset.

Munkajog

Az osztrák munkajogot egyértelműen rangsorolt jogszabályok határozzák meg. Magasabb rangú jogi normától csak a munkavállaló javára lehet eltérni. A munkajogi előírások alapvető fajtáit elsősorban az Általános Polgári Törvénykönyv (ABGB) tartalmazza.

Kollektív szerződés

A törvényi szabályozások alapján a munkaadók és munkavállalók érdekképviselői kollektív szerződésekben rögzítik a munkafeltételeket (pl. a munkaidőre vagy a munkabérrre vonatkozó feltételeiket). A kollektív szerződések a mindenkori gazdasági ágazatra érvényesek. A szerződő felek a kollektív szerződések esetében általában a Gazdasági Kamara szakmai szervezetei és az Osztrák Szakszervezeti Szövetség szakmai szakszervezetei.

Amennyiben a munkaadó tagja a megfelelő szakmai szervezetnek, akkor a kollektív szerződés szabályozásai minden általa létrehozott munkaviszonyra kötelező érvényűek. A munkavállaló szakszervezeti tagsága ebből a szempontból nem feltétel.

A kollektív szerződések érvényessége általában kiterjed az állam egész területére. Egyes szakmák képviselői esetében (pl. segédügyvédek) az érvényesség az adott szövetségi tartományra korlátozódik.

A dolgozókra és az alkalmazottakra általában különböző kollektív szerződések érvényesek. Jelenleg a nem önfoglalkoztató kereső tevékenységet folytatók összesen mintegy 85%-át érintik a kollektív szerződések rendelkezései.

Az osztrák Társadalombiztosítás és Generációk Minisztériuma (www.bmsg.gv.at) nyilvántartja a béreket és a kollektív szerződéseket. A nyilvántartásba bárki betekinthez, ezen kívül pedig a kollektív szerződésben szerződő felektől is igényelhető másolat a szerződésekről.

Munkaszerződés

Munkaszerződések megkötése

A munkaszerződést számos törvény (pl. a munkaidőről szóló törvény) szabályozza, a kollektív szerződések, valamint a magánvállalat tulajdonosa és a szakszervezet közötti megállapodások. Azok a munkaszerződések, amelyek a törvényes jogi normákon ill. a magánvállalat tulajdonosa és a szakszervezet közötti megállapodásokon kívül esnek, és nem felelnek meg a kedvezés elvének, törvényellenesek. A kedvezés elve kimondja, hogy a munkaszerződés a törvényben, a kollektív szerződésben vagy a magánvállalat tulajdonosa és a szakszervezet között létrejött megállapodásban előírt szabályozástól csak a munkavállaló javára térhet el.

Munkajogi szempontból az alábbi munkaszerződéseket különböztetjük meg:

- a munkaadó és a munkavállaló között létrejövő munkaszerződést;
- független vállalkozói ill. munkaszerződést, mely a megbízó és a független vállalkozó között jön létre;

- munkavállaláshoz hasonló foglalkoztatási viszonyt: ide tartoznak az új önfoglalkoztatók és az iparigazolvánnyal rendelkező vállalkozási szerződést kötő vállalkozók.

Munkaszerződésről akkor beszélünk, ha valaki vállalja, hogy munkát végez egy másik személy számára. A munkaszerződés megkötésének általában nincsenek formai követelményei. Létrejöhet írásban, szóban vagy egy ráutaló magatartással (pl. egy adott tevékenység kezdete, melyhez bérfizetés kapcsolódik). A munkaszerződés megkötésével Ön bizonyos kötelezettségeket vállal (a munkát személyesen kell elvégeznie, stb.), de egyúttal jogai is keletkeznek (pl. felmondási korlátozás, szabadsághoz való jog).

Amennyiben egy klasszikus munkaviszony esetében (munkaadó-munkavállaló) nem kötnek írásban munkaszerződést, a munkaadó köteles a munkavállaló számára a munkaszerződésből eredő alapvető jogokról és kötelezettségekről egy úgynevezett szolgálati cédulát (*Dienstzettel*) kiadni. A szolgálati cédula illetékmentes és bizonyító okiratnak minősül.

A szolgálati cédulának az alábbi pontokat kell tartalmaznia:

- munkaadó neve és címe;
- munkavállaló neve és címe;
- a munkaviszony kezdete.

Határozott idejű munkaviszony esetén tartalmaznia kell továbbá:

- a munkaviszony végét;
- a felmondási határidőt;
- a munkavégzés szokványos helyét;
- az esetleges besorolást;
- az alkalmazás tervezett módját.

A kezdő illetménnyel kapcsolatban:

- alapilletmény ill. -bér;
- a fizetés egyéb részei (pl. prémiumok);
- a fizetés esedékessége;
- az éves szabadság mértéke;
- megállapított napi és heti normál munkaidő;
- az alkalmazott kollektív szerződés ill. a magánvállalat tulajdonosa és a szakszervezet közötti megállapodás megjelölése (amennyiben van ilyen).

A tanulmányi szerződéseket írásban kell megkötni!

A munkaszerződések módosítása

A munkaszerződés alapvetően tartalmazza a munkavállaló számára a munka elvégzésére vonatkozó előírásokat, a munkaadó számára pedig a munkadíj (bér, fizetés) kifizetésének feltételeit. A munkaszerződés tartalma a szerződő felek közös megegyezésén alapul. Mindkét fél számára kötelező, mivel mindkettőjükre nézve keletkeznek jogosultságok és kötelezettségek. Ebből levezethető, hogy a munkaszerződés nem módosítható egyoldalúan, a másik fél tudta nélkül.

Mivel a törvény a munkavállaló számos igényét már előre rögzíti, sok esetben korlátozott a munkaadó és munkavállaló közötti szabad megállapodás. Ez azt jelenti, hogy egy adott szerződéses megállapodás ill. a munkaszerződés szerződésben rögzített módosítása csak

akkor érvényes, ha az a törvény előírásainál kedvezőbb. A kollektív szerződésben megállapított jogosultságok is kötelező érvényűek. Továbbá olyan üzemekben, ahol üzemi tanácsokat hoztak létre, a tulajdonos és a szakszervezet között is köthetők megállapodások, melyek szintén tartalmazhatnak kötelező érvényű szabályozásokat.

Így a munkaszerződésben csak azokról a dolgokról lehet megállapodni, amit a törvény, a kollektív szerződés vagy a tulajdonos és a szakszervezet közötti megállapodás nem ír elő kötelezően, illetve olyan dolgokról, amelyek a munkavállaló számára kedvezőek. Nem engedélyezhetők ill. jogellenesek az alábbi módosítások:

- megállapodás olyan próbaidőről, mely meghaladja a törvényben vagy a kollektív szerződésben meghatározott próbaidő hosszát;
- több határozott idejű munkaviszony megállapítása egymást követően érdemi indoklás nélkül (lánc-munkaszerződés);
- a kollektív szerződésben meghatározott összeg alatti fizetésről szóló megállapodás;
- 30 munkanapnál (5 hét) kevesebb szabadságról szóló megállapodás;
- túlmunka megváltása 1:1 arányban (a munkaidőről szóló törvény hatálya).

A munkaszerződés minden egyes módosítása maga után vonja a szolgálati cédulán szereplő adatok módosítását; minden módosítást írásban kell közölni legkésőbb a hatálybalépést követő egy hónapon belül, kivéve, ha a módosítás törvény- vagy jogszabály-módosításon alapul. Ha az Ön munkaszerződését jogellenesen módosítják és/vagy az Ön számára kedvezőtlenebb munkafeltételeket teremtenek, haladéktalanul forduljon a vállalat üzemi tanácsához, az illetékes dolgozói kamarához vagy a szakszervezethez.

Különleges foglalkoztatási formák

Független vállalkozói- ill. munkaszerződés

A független vállalkozói- ill. munkaszerződés ismertetőjegyei a következők:

- tartós kötelmi jogviszony áll fenn a megbízó (munkaadó) és a független vállalkozó között;
- személyi függőség csak korlátozott mértékben áll fenn;
- nincs utasításhoz kötöttség;
- a munkafolyamat önállóan szabályozható és mindenkor módosítható;
- az alapvető üzemi eszközöket a munkaadó rendelkezésre bocsátja;
- a díjazás kifizetése a munkával töltött idő arányában történik, nem pedig az elvégzett munka után.

FIGYELEM: A független vállalkozókra csak korlátozott munkajogi védelem érvényes. A független vállalkozói szerződésekre az Általános Polgári Törvénykönyvnek (ABGB) a munkaviszony megszüntetéséről szóló rendelkezéseit megfelelően kell alkalmazni.

Azoknak a független vállalkozókra, akiknek havi jövedelme a megelőző évben meghaladta a 301,54 Eurót, be kell jelentkezniük munkavállalóként a területileg illetékes egészségügyi pénztárnál. Ezzel baleset-, beteg- és nyugdíjbiztosítást kötnek, nem lesz azonban munkánélküli biztosításuk.

A minimális mértékben foglalkoztatottakra (legfeljebb 301,54 € havi jövedelem az előző évben) a megbízó köteles balesetbiztosítást kötni. Lehetőségük van továbbá önkéntes alapon

beteg- és nyugdíjbiztosítást kötni, az igényt a foglalkoztatottnak kell benyújtani a területi egészségbiztosítási pénztárnál.

Munkavállaláshoz hasonló foglalkoztatási viszony:

Vállalkozási szerződésről az Általános Polgári Törvénykönyv (ABGB) szerint akkor beszélhetünk, ha valaki fizetés ellenében vállalja egy adott termék elkészítését. A munka- ill. a szolgáltatói szerződéssel ellentétben a vállalkozási szerződés esetében a szolgáltatás *eredménye* a döntő. A termékért (a konkrét szolgáltatásért) vagy pedig az eredményért fizetnek.

Az „új önfoglalkoztatók” kategóriába tartoznak mindazon kereső tevékenységek, amelyekhez nincs szükség iparigazolványra (pl. írók, szakértők, fordítók, előadók, pszichoterapeuták).

Az új önfoglalkoztatók jellemzői alapján véve megegyeznek az iparigazolvánnyal és vállalkozói szerződéssel rendelkező vállalkozók jellemzőivel:

- személyes és gazdasági függetlenség;
- a tevékenységet nem kötelező személyesen elvégezni (harmadik személy képviselési joga);
- a vállalkozó nincs utasításhoz kötve;
- a megbízott rendelkezik vállalati struktúrával (iroda, üzemi eszközök, stb.).

A vállalkozási szerződés a termék elkészültével lezárul. A szerződésben megjelölt termék elkészítésével vagy az eredmény felmutatásával a kötelmi jogviszony automatikusan megszűnik.

Az új önfoglalkoztatók kötelesek tevékenységüket bejelenteni a Kereskedelmi és Ipari Társadalombiztosítónál (SVA), ha

- éves bruttó jövedelmük meghaladja a 6.453,35 €-t vagy
- ha más munkaviszonnyal is rendelkeznek, és az éves bruttó jövedelmük az előző évben meghaladta a 3.618,48 €-t ill. két évvel korábban a 3.554,57 €-t.

Az új önfoglalkoztatók rendelkeznek beteg-, nyugdíj- és balesetbiztosítással.

A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony megszűnik ill. megszüntethető az alábbi esetekben:

- A próbaidő alatt azonnali hatállyal bármelyik fél indoklás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt. A munkavállalók jogosultak a munkaviszony megszűntéig teljesített munkáért járó ellenszolgáltatásra. A próbaidő rend szerint egy hónap.
- Határozott idejű munkaviszony vége: a munkaviszony automatikusan megszűnik a határidő lejártával.
- A munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel: alapvető feltétele, hogy a felek egyetértsenek. A megszüntetés e formájában nincs előírva a felmondási idő.
- Felmondás: a felmondási idők és a felmondási tilalom alá eső időtartamok szabályozása munkajogi szempontból alapvetően véd minden munkaszerződéssel és szolgálati cédulával rendelkező munkavállalót.

Az alábbi határidők és korlátozások érvényesek:

Felmondási idő, ha a munkaadó mond fel:

Alkalmazottak esetében: legalább 6 hét (amely az adott naptári negyedév végén jár le, amennyiben a munkaszerződés és a kollektív szerződés mást nem ír elő).

Dolgozók esetében: 2 hét az ABGB (Általános Polgári Törvénykönyv) szerint – a kollektív szerződések, ill. a magánvállalat tulajdonosa és a szakszervezet közötti megállapodások stb. esetenként hosszabb vagy rövidebb felmondási időt is előírhatnak.

Felmondási idő, ha a munkavállaló mond fel:

Alkalmazottak esetében: egy hónap (amely az adott hónap utolsó napján jár le)

Dolgozók esetében: 2 hét (ABGB)

A munkaadó felmondása esetén az üdülési pótlék és a karácsonyi pótlék továbbra is jár (aliquot kifizetés). A munkavállalók ezen kívül végkielégítést kapnak.

FIGYELEM: ha felmondás előtt áll, feltétlenül forduljon az üzemi tanácshoz, a dolgozói kamarákhoz és/vagy a szakszervezetekhez.

- *Elbocsátás*: Az elbocsátás alapvetően azonnali hatállyal szünteti meg a munkaviszonyt. Így akár a jogellenes elbocsátás is megszünteti a munkaviszonyt. Az elbocsátást meg kell indokolni.

- *Kilépés*: A kilépés is azonnali hatállyal szünteti meg a munkaviszonyt. A kilépés oka általában, ha a munkaadó a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentősen megszegi. Jogos kilépés esetén a munkavállaló jogosult mindarra, ami a munkaviszony rendes felmondással történő megszűnésekor megilletné.

- a munkaviszony megszűnik a *munkavállaló halálával*.

A munkaviszony megszűntekor a munkavállaló jogosult megkapni a munkaviszonyaira vonatkozó dokumentumokat és az elszámolást.

A munkaviszonyokra vonatkozó dokumentumok alatt az alábbiakat értjük:

- munkáltatói igazolás;
- kijelentkezés a betegbiztosító pénztártól;
- munka- és jövedelemigazolás;
- bérjegyzék;
- működési bizonyítvány.

A munkaadó a munkaviszony megszűnésekor köteles a munkavállalónak egy jól áttekinthető elszámolást átadni, és az abban megállapított díjazást kifizetni.

Törvényes munkaidő

A törvényben rögzített rendes munkaidő napi 8 óra és heti 40 óra. Egyes ágazatok kollektív szerződesei rövidebb munkaidőt írnak elő.

A kollektív szerződés a napi normál munkaidőt kiterjesztheti 10 órára, ha pl. a heti munkaidő négy egymást követő napra oszlik el, vagy a teljes átszámítási időszak legfeljebb 52 hetet foglal magába, és az időkiegyenlítést többnapos összefüggő időszakokban használják fel (pl. a szálloda- és vendéglátóiparban).

Amennyiben a napi munkaidő teljes hossza meghaladja a 6 órát, akkor a munkaidőt meg kell szakítani egy legalább félórás pihenőidővel. Ez a szünet nem számít bele a munkaidőbe, így erre fizetés sem jár. A napi munkaidő letelte után a munkavállaló jogosult legalább 11 óra megszakítás nélküli pihenőidőre. Ezen kívül minden naptári héten 36 órás pihenőidőt kell számára biztosítani, mely magában foglalja a vasárnapot is.

Munkaszüneti napokon a munkavállaló jogosult legalább 24 óra pihenőidőre, amelynek az adott munkaszüneti napon nulla és hat óra között kell megkezdődnie.

A normál munkaidős foglalkoztatáson kívül léteznek olyan foglalkoztatási formák is, melyben a fenti szabályok, nem vagy csak korlátozottan érvényesülnek (minimális foglalkoztatás, részmunkaidős foglalkoztatás, műszakban végzett munka).

Túlóra

A munkafeladatok mennyiségének növekedése esetén a szerződő felek megállapodhatnak heti öt óra túlmunkavégzésben. Ezen felül megállapítható további öt óra túlmunka, amely azonban egy éven belül nem haladhatja meg a 60 órát. Amennyiben ennél több túlórára kíván igénybe venni a cég, ahhoz a Munkaügyi Felügyelet engedélye szükséges. Az órabér kifizetése vagy a túlóráknak megfelelő szabadidő biztosítása mellett a túlórákért 50%-os pótlék jár. A pótlék elmarad abban az esetben, ha a túlmunka ellenértékéként kiszámított szabadidő a túlmunkával töltött idő másfélszerese.

A munkaidőt és a pihenőidőt szabályozó törvény és a hozzá kapcsolódó rendeletek számos rendkívüli szabályozást tartalmaznak. E szabályozások mellett a fenti jogszabályok lehetőséget biztosítanak a kollektív szerződést kötő felek számára a munkaidő további szabályozására.

Szabadság

Rendes szabadság

A munkavállalók évente legalább 30 munkanap rendes szabadságra jogosultak. 25 éves munkaviszony után az éves szabadság 36 munkanap. A minimális foglalkoztatásban részesülők és a részmunkaidőben foglalkoztatottak is jogosultak 25 munkanap rendes szabadságra.

Mikortól jogosult Ön szabadságra?

- az első munkában töltött év első hat hónapjában a rendes szabadságot csak a már teljesített munkaviszony arányában lehet igénybe venni;
- 6 hónap után Ön az első munkaévre érvényes teljes szabadságra jogosult;
- a második munkaévtől kezdve a teljes éves szabadság igénybe vehető a munkaév kezdetével.

A szabadság megkezdésének időpontjáról és a szabadság időtartamáról a munkavállalónak meg kell állapodnia a munkaadóval, azaz a munkavállaló nem mehet szabadságra a munkaadó beleegyezése nélkül.

A szabadság idejére járó fizetést a munkaadó köteles legkésőbb a szabadság megkezdésekor előre kifizetni a szabadság teljes időtartamára. Ha Ön szabadsága alatt megbetegszik, a szabadság megszakad, amennyiben az Ön keresőképtelensége 3 naptári napnál tovább tart.

Amennyiben Ön szabadságát nem tudta igénybe venni az adott évben, azt átviheti a következő szabadságra jogosító évre. A szabadság csak abban az esetben évül el, ha három évre visszamenőleg felhalmozódtak a szabadnapok, és a negyedik év elején újabb szabadnapokra lenne jogosult a munkavállaló.

A szabadságot pénzben megváltani csak akkor lehet, ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnik.

Pihenőidő: munkaszüneti- és ünnepnapok

A munkaszüneti napokról szóló törvény értelmében hétvégén és ünnepnapokon a munkát szüneteltetni kell, ha a törvény ez alól az alapvető szabály alól nem tesz kivételt. A hétvégi pihenőidő megszakítás nélkül legalább 36 óra, mely szombaton 13:00 órakor kezdődik, és a vasárnapot is tartalmazza.

A hétvégi pihenőidő alatt és ünnepnapokon a törvényben meghatározott kivételeken kívül csak a feltétlenül szükséges számú munkavállaló foglalkoztatható.

Munkaszüneti napok Ausztriában:

Január 1. (Újév),

Január 6. (Vízkereszt)

Húsvéthétfő

Május 1. (nemzeti ünnep)

Krisztus mennybemenetele

Pünkösdhétfő

Úrnapja

Augusztus 15. (Mária mennybemenetele)

Október 26. (nemzeti ünnep)

November 11. (Mindenszentek)

December 8. (Mária fogantatása)

December 25. (karácsony) és

December 26. (Szent István napja).

Betegség

Munkadíj továbbfizetése betegség esetén:

Betegség (baleset) esetén a munkadíj továbbfizetésével kell biztosítani a munkavállaló számára, hogy betegállományba kerüléséből kifolyóan ne kerüljön hátrányos helyzetbe. A munkadíj továbbfizetését szabályozza egyrészt a munkadíj továbbfizetését szabályozó törvény, másrészt pedig az alkalmazotti törvény.

A munkavállalókat megilleti munkadíjuk továbbfizetése betegség, üzemi baleset és foglalkozási betegség esetén, valamint gyógykúra és gyógyüdülés igénybevételekor. A munkadíj ezekben az esetekben azonban csak akkor illeti meg a munkavállalót, ha a betegség (baleset) kizárja a munkavállaló keresőképességét (ezt orvosi igazolással kell alátámasztani), és az illető nem szándékosan vagy súlyos gondatlanság útján idézte elő azt. A munkavállaló köteles akadályoztatásáról haladéktalanul tájékoztatni munkaadóját. A munkavállalók munkadíja annak továbbfizetésének ideje alatt nem csökkenthető. A munkadíj esedékessége megegyezik az egyébként érvényes munkajogi előírásokban ill. megállapodásokban előírtakkal.

Anyaság

A terhes nők védelme rendszerint a szülés előtt nyolc héttel kezdődik és a szülés után nyolctizenhat héttel ér véget (teljes foglalkoztatási tilalom). A védelmi idő alatt a szolgálati viszony fennmarad, azaz a fizetés ill. a bér továbbra is kifizetésre kerül, illetve az anya hetipénzt kap. A terhes és szülő anyák védelmi ideje alatt nekik felmondani csak rendkívüli esetben (pl. az üzem leállítása esetén) és csak a bíróság jóváhagyásával lehet.

A védelmi idő letelte után a munkavállaló nő *gyermekgondozási támogatásra* jogosult. A gyermekgondozási támogatás (KBG) minden olyan gyermek után jár (nevelt és örökbefogadott gyermekek után is), aki 2002 január 1-én és azután született.

A GYES-től eltérően (mely a 2002. január 1. előtt születettek után jár), a gyermekgondozási támogatást azok az érintettek is megkapják, akik korábban nem folytattak kereső tevékenységet, vagy nem rendelkeztek kötelező biztosítással.

A támogatás mellett a kedvezményezett évente legfeljebb 14.600 € bruttó jövedelemmel rendelkezhet. A gyermekgondozási támogatást a lakóhely szerint illetékes megbiztosító intézetnél kell igényelni. A gyermekgondozási támogatás összege naponta kb. 14,53 €, havonta pedig kb. 436 €. A támogatás alapvetően a gyermek 30 hónapos életkoráig jár.

Képzési szabadság:

Ha a munkavállaló három év folyamatos munkaviszonnal rendelkezik, munkaadójával történt egyeztetés után képzési szabadságot vehet igénybe (3 hónap/1 év). Ez idő alatt fizetését nem folyósítják, hanem továbbképzési támogatást kap a Munkaerő-piaci Szolgálattól (AMS). A 45 éven felüli munkavállalók 2000. október 1. óta a munkanélküli segély összegének megfelelő továbbképzési támogatást kapnak.

További információért forduljon a lakóhelye szerint illetékes dolgozói kamarához (pl.: <http://www.akwien.or.at>)

Rendkívüli szabadság

Ápolási szabadság (Pflegefreistellung)

Az ápolási szabadság alatt a munkavállaló bérét továbbfizetik, amennyiben a munkavállaló a vele közös háztartásban élő közeli hozzátartozó ápolása miatt van távol munkahelyétől. A bértovábbfizetés egy alkalommal egy hétig vehető igénybe, valamint naptári évenként további egy hét áll rendelkezésre.

Családgondozási szabadság (Familienhospizkarenz)

A családgondozási szabadság lehetőséget biztosít a munkavállaló számára, hogy súlyos beteg gyermeke vagy rokona ápolása illetve gondozása céljából átmenetileg felfüggeszse munkaviszonyát vagy csökkentse munkaidejét.

Esélyegyenlőség munkavállaláskor

Nők és férfiak esélyegyenlősége

Rendelkezések a nők foglalkoztatásáról

Munkajogi szempontból a nők Ausztriában különleges védelmet élveznek. Így például Ausztriában kifejezetten tilos éjszakai munkát végeztetni a nőkkel (FrNArbG 1969). A törvény azonban számos kivételt is ismer a vendéglátóiparban és az egészségügyben dolgozó nők esetében (pl.: orvosok, ápolónők).

A munkaadónak tekintettel kell lennie mind a nők életét, egészségét és erkölcsösségét fenyegető veszélyekre, mind pedig a nők testalkatára és testi erejére (§6 Abs. 1 ANSchG).

Különleges védelmet élveznek továbbá a terhes nők és a szoptató anyák: nem végezhetnek nehéz fizikai vagy egészséget károsító munkát. A terhes és szülő anyák védelmének időszaka alatt (rendszerint 8 hét a szülés előtt és 8 hét a szülés után) teljes foglalkoztatási tilalom van érvényben.

A terhes nőkre és szoptató anyákra szigorítottan érvényes az éjszakai foglalkoztatás tilalma, valamint a vasárnapokon és ünnepnapokon történő foglalkoztatás tilalma. Ugyanígy tilos túlmunka végeztetése is.

A munkaadó köteles továbbá a vállalaton belül fenntartani a nőkkel és férfiakkal szemben az egyenlő elbánás alkotmányban biztosított elvét (törvény az egyenlő elbánásról). A munkavállaló nők szexuális zaklatása a munkaviszonnyal összefüggésben szintén nemek szerinti diszkriminációnak minősül.

Az egyenlő elbánással kapcsolatos ügyekben kérheti közvetlenül az osztrák Társadalombiztosítás és Generációk Minisztériumában (*Bundesministerium für Soziales und Generationen*) az egyenlő elbánással kapcsolatos ügyekért felelős ügyvéd segítségét is.

Családtagok helyzete

Családtagok az Európai Bizottság 1612/68-as rendelete szerint: a munkavállaló házastársa és leszálló ági rokonai, akik még nem töltötték be a 21. életévüket, vagy a munkavállaló eltartottjai, illetve azok a felmenő ági rokonok, akiket a munkavállaló eltart.

A családtagoknak állampolgárságtól függetlenül joguk van a más tagországban munkát vállaló személlyel együtt élni, és a munkavállalóval azonos időtartamra tartózkodási engedélyt kapni.

A más tagországban munkát vállaló személy gyermekeit állampolgárságtól függetlenül ugyanazon képzési jogok illetik meg a fogadó tagországban, mint a fogadó ország állampolgárait.

A gyermekeknek akkor is joga van a fogadó országban maradni, ha a munkavállaló az adott országot elhagyja, és az egyik szülő, aki harmadik ország állampolgára, megtartja tartózkodási jogát - akkor is, ha időközben a munkavállalótól elvált -, annak érdekében, hogy a gyermekek élhessenek képzéshez való jogukkal. A más tagországban munkát vállaló személy házastársának és gyermekeinek joguk van a fogadó tagországban munkát vállalni, és alkalmazhatóak rájuk a képesítések elismeréséről szóló rendelkezések.

Gyermekek és fiatalok

Ausztriában a gyermekeket és a fiatalok munkavállalókat a gyermekek és fiatalok foglalkoztatásáról szóló törvény (KJBG) védi.

A gyermekek (kiskorúak 15. életévük betöltéséig ill. a tankötelesség teljesítéséig) foglalkoztatása alapvetően nem engedélyezett, kivéve, ha a KJBG másképp rendelkezik. A gyermekek kizárólag képzési vagy nevelési célú foglalkoztatása, valamint a saját gyermekek háztartásban végzett rövid idejű munkája nem számít gyermekmunkának. 12. életévük betöltése után családi vállalkozásokon belül a gyermekek is bevonhatók a munkába.

Fiatalkorúnak minősülnek azok a személyek, akik már nem gyermekek, és még nem töltötték be a 18. életévüket. A fiatalokat nem szabad olyan munkára fogni, amely veszélyeztetné egészségüket vagy morális fejlődésüket. Vitás esetben a munkaügyi felügyelet dönti el, hogy tiltott foglalkoztatásról van-e szó.

Fontos információk:

- A fiatalok munkaideje nem lépheti túl a napi 8 órát, ill. a heti 40 órát.
- 4,5 óra munkában töltött idő után félórás szünetet kell tartani. A napi munkaidő leteltekor a fiatalokat 12 óra megszakítás nélküli pihenőidő illeti meg, a 15 éven aluliaknak legalább 14 óra pihenőidő jár.
- Este 8 óra és reggel 6 óra között nem szabad fiatalokat dolgoztatni (kivéve pl. a vendéglátásban, a több műszakos üzemekben vagy a betegápolás területén).
- Vasárnapokon és ünnepnapokon szintén tilos fiatalokat dolgoztatni (kivéve: lásd. feljebb).
- Minden fiatalnak joga van heti két egybefüggő naptári nap pihenőidőhöz (ez a legtöbb esetben szombat és vasárnap).

További információért forduljon az illetékes érdekképviselethez (dolgozói kamarák, szakszervezet).

Fogyatékkal élők helyzete

Azok a munkaadók, akik 25 főt vagy annál több munkavállalót foglalkoztatnak, kötelesek 25 munkavállalónként legalább egy védett munkahelyet létrehozni megváltozott munkaképességű személyek számára. Kedvezményezettek azok az osztrák ill. EGT állampolgárok, valamint a Genfi Konvenció által elismert menekültek, akik munkaképességüket legalább 50%-ban elvesztették. A munkaképesség-csökkenés mértékét a fogyatékos személy kérelme alapján a tartomány szerint illetékes szövetségi szociális hivatalnál (*Bundessozialamt*) állapítják meg. Amennyiben a munkavállalót megváltozott munkaképességűnek nyilvánítják, köteles erről munkaadóját tájékoztatni.

Azok a munkaadók, akik az általuk foglalkoztatott munkavállalók megfelelő létszáma ellenére nem foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyt, havonta kompenzációs díjat kötelesek fizetni. A kompenzációs díj mértékét évente a Szociális és Fogyatékosügyi Szövetségi Hivatal (*Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen*) határozza meg. Ha a munkaadó több fogyatékos munkavállalót foglalkoztat, mint amennyit számára előírnak, minden, a kötelező létszámon felül foglalkoztatott fogyatékos munkavállaló után prémiumot kap.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókra rendkívüli felmondási korlátozás érvényes: a felmondáshoz a Szociális és Fogyatékosügyi Szövetségi Hivatal hozzájárulása szükséges.

További információért forduljon az illetékes érdekképviselethez (dolgozói kamarák, szakszervezet).

Társadalombiztosítás

Általános tudnivalók

A társadalombiztosítási rendszer Ausztriában elsősorban a társadalombiztosításra és a szociális segélyre terjed ki. A társadalombiztosítási rendszer alatt mindazokat a törvényes intézkedéseket kell érteni, amelyek a létfenntartást és az egészségügyi szolgáltatásokat érintik az alábbi esetekben:

- betegség,
- munka- ill. keresőképtelenség (rokkantság),
- anyaság,
- munkanélküliség,
- öregség,
- az eltartó halála,
- árvasági és özvegyi nyugdíjak.

A társadalombiztosítást a munkavédelmi és a szociális jogi törvények szabályozzák.

Társadalombiztosítás:

Az osztrák társadalombiztosítási rendszeren belül a szolidaritás elve érvényesül: a jobban kereső rétegek magasabb járulékot fizetnek, ami részben fedezi a gazdaságilag nehéz helyzetű személyek számára biztosított szolgáltatásokat is.

Az osztrák társadalombiztosítás főbb ismertetőjegyei:

- kötelező biztosítási rendszer,
- a biztosítottakat megilletik bizonyos juttatások,
- a finanszírozás elsősorban a jövedelemhez igazodó biztosítási járulékokból és állami támogatásból valósul meg,
- öngazgatás.

Szociális segély:

A szociális segély mind törvényhozási, mind végrehajtási szempontból a tartományok hatáskörébe tartozik. A juttatások költségeit a tartományok a befizetett adókból fedezik. A szociális segély minden esetben személyre szabott. Szociális segély igényelhető a lakóhely szerint illetékes települési önkormányzatnál vagy a városi kerületi hivataloknál (szociális osztály).

A legtöbb társadalombiztosítással és szociális segéllyel kapcsolatos juttatás, valamint a családok, diákok stb. támogatását szolgáló juttatások az EU és az EGT polgárait is megilletik.

Bejelentkezés

A munkaviszony kezdetekor munkaadója bejelenti Önt az egészségbiztosítási pénztárnál. Ekkor megkötik az Ön baleset-, nyugdíj- és munkanélküli biztosítását. Egy biztosítási számot kap, ez alatt tartják nyilván biztosítási idejét és járulékköteles munkabérét.

Járulékok

Munkavállalóként Ön köteles hozzájárulni a beteg-, munkanélküli- és nyugdíjbiztosításhoz. A járulék mértéke az Ön fizetésének egy meghatározott százaléka. A járulékok alapvetően fele-

fele arányban terhelik Önt és munkáltatóját, a befizetésért azonban a munkaadó felel, ezért minden bérfizetésnél visszatartja az Ön járulékrészét.

1. Betegbiztosítás:

A fizetendő összeg minden egészségpénztárnál azonos, egyik felét a munkaadó, másik felét a munkavállaló fizeti.

2. Balesetbiztosítás:

A munkadíj 1,4%-a fizetendő be járulékként, mely teljes egészében a munkaadót terheli.

3. Nyugdíjbiztosítás:

A járulékot fele-fele arányban fizeti a munkaadó és a munkavállaló. Az önkéntes biztosítással rendelkezők a teljes összeget maguk fizetik.

4. Munkanélküli biztosítás:

Ez a járulék is fele-fele arányban oszlik meg a munkaadó és a munkavállaló között. A szabadúszóknak nem szükséges munkanélküli járulékot fizetni.

5. Családi juttatások:

A családi juttatásokat a családi közteher-kiegyenlítési alapból fizetik, melyhez a munkaadók kötelesek az összes munkabér 4,5%-ának megfelelő összeggel hozzájárulni.

Jogorvoslat:

1. Igazgatási ügyek (pl. kötelező biztosítás, a járulék mértéke):

Társadalombiztosító szerv döntése ellen első fokon magánál a biztosítónál lehet fellebbezni; a döntést a tartományi kormány elnöke hozza meg, egyes esetekben lehetőség van fellebbezni a Szociális és Munkaügyi Minisztériumnál.

2. Juttatásokkal kapcsolatos ügyek:

A biztosító szerv döntése ellen kereset indítható magánál a szervnél vagy az első fokon illetékes Szociális és Munkaügyi Bíróságnál.

Betegbiztosítás

Az osztrák egészségbiztosítási rendszer intézményeinek szolgáltatásait alapvetően bárki igénybe veheti. Ez érvényes a más EU tagországokból érkezőkre is, amennyiben fel tudják mutatni a megfelelő E-űrlapot. A költségeket az osztrák társadalombiztosítás viseli.

Ausztriában minden foglalkoztatott rendelkezik betegbiztosítással, valamint az önfoglalkoztatók túlnyomó része is. Továbbá biztosítottak a munkanélküliek, a munkanélküli segélyben részesülők, a nyugdíjasok és a családtagok is.

Az igénylés feltételei:

Ausztriában a biztosított családtagjait is megilletik a betegbiztosítás dologi juttatásai, amennyiben nem rendelkeznek saját betegbiztosítással (családtagnak minősül a házastárs, valamint a gyermek 18 éves koráig, ill. 20 éves koráig, ha nem folytat kereső tevékenységet, ill. 27 éves koráig, ha tanulmányait még nem zárta le).

Azok a családtagok, akik más EU tagállamban élnek, vagy átmenetileg más tagállamban tartózkodnak, illetve a biztosítási esemény bekövetkezése után más tagállamba távoztak, bizonyos feltételek mellett szintén jogosultak a betegbiztosítás juttatásaira.

Dologi juttatások:

Amíg a biztosítási jogviszony fennáll, Önnek és családtagjainak joga van arra, hogy házi- orvosi, szakorvosi vagy fogorvosi ellátásban részesüljön. A kezelést végző orvost a beteg

maga választhatja ki a megbiztosítási rendszer keretein belül praktizáló orvosok közül. Az orvosok listája a megbiztosítási pénztárnál megtekinthető.

A gyógyszereket az orvos írja fel, és a gyógyszertár adja ki. A betegnek minden gyógyszer után recept-illetéket kell fizetni.

A kezelés megkezdése előtt az orvosnak be kell mutatni egy úgynevezett beteglapot, melyet a megbiztosítási pénztár vagy a munkaadó állít ki. A beteglap rendszerint egy negyedévre érvényes. Sürgős esetekben az orvos beteglap nélkül is ellátja a beteget, elegendő közölni, hogy Ön melyik megbiztosító pénztárnál van biztosítva, és a beteglapot utólag is leadhatja.

Ha Ön rendelkezik megbiztosítással, korlátlan idejű kórházi ápolásra, valamint – szükség esetén – otthonában történő ellátásra is jogosult.

Pénzbeli egészségügyi ellátások:

Amennyiben Ön önhibáján kívül betegedett meg, munkaadója általában legfeljebb 12 hétig továbbfizeti a munkadíját. A táppénzt a keresőképtelenség végéig folyósítják.

A nem önfoglalkoztató dolgozók megbiztosításuk szerint a munkaképtelenség negyedik napjától kezdve jogosultak táppénzre, mégpedig egy és ugyanazon biztosítási esetre legfeljebb 78 hétig.

A táppénzt az utolsó kereset alapján számítják ki. A táppénz a kereset 50%-át, a 43. naptól kezdve pedig a 60%-át teszi ki, illetve az eltartottak (házastárs és más családtagok) száma alapján tovább emelkedhet, azonban nem haladhatja meg a kereset 75%-át.

A táppénz szünetel, amíg a munkavállaló betegsége alatt munkadíjának továbbfizetésére jogosult (legfeljebb 12 hétig teljes fizetés, majd a fizetés fele).

Anyasági juttatások:

Minden nőt, aki jogosult az egészségbiztosító dologi juttatásaira, egyúttal megilletik a terhesség és a szülés alatt, valamint a szülés után járó dologi juttatások is. Az anyasággal járó dologi juttatások a következők:

- orvosi ellátás és szülésznői segítség a terhesség alatt és a szülés után;
- segítségnyújtás a szülés folyamán (szülésznő vagy orvos)
- gyógyszer- és gyógyászati ellátás
- kórházi vagy szülőotthoni ellátás legfeljebb tíz napig.

Illetékes szervek:

Általában a munkahely szerinti területi egészségbiztosítási pénztár az illetékes. Biztosítás köthető még az üzemi megbiztosítási pénztárnál, az osztrák vasutasok biztosító intézeténél vagy az osztrák bányászok biztosító intézeténél. További információért forduljon munkaadójához.

Üzemi balesetek és foglalkozási betegségek

A jogosultak köre:

Minden munkaviszonyban és tanviszonyban álló személy, valamint az önfoglalkoztatók, a diákok, a véglegesített hivatalnokok és a gazdák.

Az igénybevétel feltételei:

1. Haladéktalan bejelentés az orvos vagy a vállalatvezető részéről;
2. Bizonyított összefüggésnek kell fennállni a biztosítási eset és az üzemi tevékenység között (ide tartoznak a munkába menet történt balesetek is).

Dologi juttatások:

- elsősegély;
- gyógykezelés megfelelő terápiával;
- ellátás protézisekkel és ortopédiai segédeszközökkel;
- orvosi, szociális és szakmai rehabilitáció;
- kiegészítő támogatások, különösen a szakmai rehabilitációval összefüggésben;
- nyugdíjfizetés a családtagoknak tartós keresőképzetlenség és halál esetén.

A fenti juttatások mind üzemi baleset, mind foglalkozási betegség esetén igénybe vehetők.

Pénzbeli juttatások:

- rokkantsági nyugdíj,
- ápolási pótlék,
- özvegyi és árvasági nyugdíj.

Illetékes szervek:

Általános balesetbiztosítási pénztár; az osztrák vasutasok biztosító intézete; az osztrák gazdák társadalombiztosító intézete; a köztisztviselők biztosító intézete.

Ügyintézés:

1. Minden üzemi balesetről haladéktalanul tájékoztassa munkaadóját. Ő a balesetet három napon belül bejelenti a biztosítónál.
2. A kártérítés mértéke törvényben szabályozott, kérelmet nem szükséges előterjeszteni.

Rokkantság

A jogosultak köre:

- Minden nyugdíjbiztosítással rendelkező személy;
- A munkanélküli juttatásokat igénybe vevők;
- Önkéntesen nyugdíjbiztosítást köthet minden ausztriai lakos (Ausztriában állandó lakhellyel rendelkezők, illetve külföldi állandó lakhellyel rendelkező azonos jogállásúak), valamint a kötelező biztosításukat megszüntető személyek bizonyos feltételek mellett ausztriai lakhely nélkül is.

Feltételek:

A rokkantsági juttatások akkor vehetők igénybe, ha a biztosított keresőképessége legalább 50%-ban csökkent. További feltétel, hogy az igénylő a megelőző 120 naptári hónapban 60 hónapig biztosítva legyen. A rokkantság illetve a munkaképzetlenség minimális időtartama 6 hónap. A rokkantsági juttatásokkal egyidejűleg öregségi nyugdíj illetve előrehozott öregségi nyugdíj nem vehető igénybe.

A rokkantsági nyugdíj mértéke függ a befizetett járulékok és a munkadíj mértékétől, valamint az érintett személy nyugdíjba lépéskor betöltött életkorától.

A rokkantsági nyugdíjat az illetékes társadalombiztosítási intézetnél kell igényelni.

Illetékes szervek:

1. Munkások nyugdíjbiztosító intézete
2. Alkalmazottak nyugdíjbiztosító intézete
3. Az osztrák vasutasok nyugdíjbiztosító intézete
4. Az osztrák bányászok nyugdíjbiztosító intézete

Öregségi nyugdíjrendszer

Az EU vonatkozó jogszabályai szerint azok az állampolgárok, akik több EU vagy EGT tagállamban dolgoztak, kérhetik nyugdíjigényük összevonását. Kiutazás előtt azonban célszerű a magyar társadalombiztosítónál érdeklődni a részletekről.

Az öregségi nyugdíj általános igénylési feltételei:

- a nyugdíjkorhatár elérése (ez nők esetében a 60. életév, míg férfiaknál a 65. életév)
- a biztosítási idő teljesítése (180 havi járulékfizetés vagy 300 biztosított hónap a határnapig)

Az EU és EGT tagállamok polgárai nyugdíjigényüket az állandó lakhelyük szerinti állam nyugdíjbiztosító intézeténél nyújtják be. A megszerzett biztosítási időket össze kell számolni. A juttatásokat minden olyan állam köteles kifizetni, ahol a biztosított biztosítási időt töltött, amennyiben a biztosítási idők összeszámlálásakor a biztosított a juttatásra jogosult. Kifizetésre kerülnek továbbá a munkaképtelenséggel, rokkantsággal, keresőképtelenséggel kapcsolatos juttatások, valamint az özvegyi és árvasági ellátások is.

A nyugdíj összege három fő tényezőtől függ:

- a kiszámítási alaptól
- a megszerzett biztosítási hónapok számától
- a nyugdíjba vonuláskor betöltött életkortól

Illetékes szervek: ld. a rokkantsági nyugdíjbiztosításnál

Ügyintézés:

Nyugdíjigénylés benyújtható a megfelelő igénylőlapon vagy kötetlen formában az illetékes nyugdíjbiztosító intézetnél. Ha Ön nem biztos benne, hogy ügyében melyik intézet az illetékes, kérelmét beadhatja bármelyik nyugdíjbiztosítónál, onnan továbbítani fogják a megfelelő helyre.

Özvegyi nyugdíj, árvaellátás

Özvegyi nyugdíj:

Az özvegyi nyugdíj az a juttatás, amely az elhunyt házastársa számára garantál szociális biztonságot.

A nyugdíjbiztosítással rendelkező személy halálakor a nyugdíjbiztosításon belül az életkor függvényében meghatározott minimális biztosítási idővel kell rendelkezni. Az özvegyi nyugdíj összege 2000. október 1-i határnaptól az elhunyt nyugdíjának 0 és 60%-a között állapítható meg. A százalékos arány a házastárs jövedelme szerinti kiszámítási alaptól függ.

Árvasági nyugdíj:

Az árvasági nyugdíj az a juttatás, amely szociális biztonságot garantál az elhunyt gyermeke(i) számára. A nyugdíjbiztosítással rendelkező személynek halálakor az életkor függvényében

meghatározott minimális biztosítási idővel kell rendelkezni. Az árvasági nyugdíj összege az árvasági státusztól függ és az alábbiak szerint alakul:

Az elhunyt nyugdíjának 24%-a félérvák esetében ill.

az elhunyt nyugdíjának 36%-a árvák esetében.

A jogosultság alapvetően a biztosított személy halálától a kedvezményezett 18. életévének betöltéséig jár (továbbtanulás esetén hosszabbítható).

Illetékes szervek:

1. Munkások nyugdíjbiztosító intézete
2. Alkalmazottak nyugdíjbiztosító intézete
3. Az osztrák vasutasok nyugdíjbiztosító intézete
4. Az osztrák bányászok nyugdíjbiztosító intézete
5. A kereskedelem és ipar társadalombiztosító intézete

Családi juttatások

Családi pótlék:

A juttatásra jogosultak köre:

- kiskorú gyermekek;
- szakképzésben vagy szakmai továbbképzésben résztvevő nagykorú gyermekek (pl. egyetemi hallgatók) 26. életévük betöltéséig;
- Testi vagy szellemi fogyatékos nagykorú gyermekek bizonyos feltételek mellett.

A családi pótlék a gyermek életkorától függően jár. Ehhez még további pótlékok járnak, amennyiben Ön két vagy több gyermeket tart el. A családi pótlék kéthavonta kerül kifizetésre.

Illetékes szervek: Pénzügyminisztérium, Társadalombiztosítás és Generációk Minisztériuma, valamint az egyes pénzügyi hivatalok.

Ügyintézés:

A családi pótléket a pénzügyi hivatalokban rendelkezésre álló megfelelő formanyomtatványon kell igényelni. Az igénybevevő kötelessége a pénzügyi hivattal közölni személyi adatainak minden olyan változását, amely befolyásolhatja a családi pótlékhoz való jogot (pl. ha a gyermek képzése lezárult).

Egyéb juttatások

Terheskönyv alapján járó juttatás:

Egyszeri juttatás, mely akkor jár, ha a gyermek betöltötte első életévét és a terhességi kiskönyvben előírt orvosi vizsgálatokon az anya és a gyermek megjelent. A jogosultság feltétele az osztrák állampolgárság. Az igény a lakóhely szerint illetékes pénzügyi hivatalban nyújtható be az első életév betöltését követő két éven belül.

Kisgyermek-gondozási segély:

A gyermek első életévében havonta járó juttatás, melyre a gyermeket gondozó szülő jogosult, amennyiben GYES-t vagy más hasonló családi juttatást nem vesz igénybe. A jogosultság feltétele az osztrák állampolgárság, az igény a lakóhely szerint illetékes pénzügyi hivatalban nyújtható be a gyermek születésétől számított két éven belül.

Gyermeknevelési támogatás:

Gyermeknevelési támogatásra az a szülő jogosult, aki a háztartásában három vagy több kiskorú gyermeket nevel. Az igénybevétel feltétele, hogy az adóköteles családi jövedelem az igénylést megelőző évben nem haladott meg egy bizonyos összeghatárt. Az igénylést évente kell benyújtani a lakóhely szerint illetékes pénzügyi hivatalnál.

Gyermekgondozási segély:

A gyermekgondozási segély jövedelempótló juttatás a kisgyermek gondozásának idejére, amennyiben a szülő a gyermek gondozása céljából megszakítja kereső tevékenységét ill. csökkenti munkaidejét. A jogosultság feltétele a legalább egy éves biztosításköteles munkaviszony. A juttatás a kereső tevékenység megszakítása esetén legfeljebb a gyermek 18 hónapos koráig, részmunkaidőben végzett kereső tevékenység esetén legfeljebb a gyermek 3 éves koráig jár. Kifizetőhely a lakóhely szerint illetékes betegbiztosítási pénztár.

E-nyomtatványok:

Az E-nyomtatványokra akkor lesz szüksége, ha az Európai Unión vagy az Európai Gazdasági Térségen belül több országban szeretné érvényesíteni jogait a társadalombiztosítási szolgáltatások területén. A nyomtatványok elérhetők a tagállamok illetékes hatóságainál az EU minden hivatalos nyelvén.

A nyomtatványok típusai:

E 100-as széria a betegséggel és anyasággal kapcsolatos juttatások igényléséhez

E 200-as széria a nyugdíj kiszámításához és kifizetéséhez

E 300-as széria a munkanélküliségi juttatások igényléséhez

E 400-as széria a családi juttatások igényléséhez

További információ:

Beteg-, baleset- és nyugdíjbiztosítással kapcsolatban:

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
Verbindungsstelle
Kundmanngasse 21
A-1031 Wien
Tel.: (43-1) 711 32-0

A családi juttatásokkal kapcsolatban:

Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen
Abteilung V/I
Franz-Josefs-Kai 51
A-1010 Wien
Tel.: (43-1) 711 00-0

Források:

EURYDICE adatbázis - az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján:
www.eurydice.org

Nemzeti Pályainformációs Központ: Ausztria országmappa (Informationsmappe Österreich, Bundesanstalt für Arbeit 2000)

Csongrád Megyei Munkaügyi Központ – tájékoztató az államközi egyezményekről

Európai Foglalkoztatási Szolgálat EURES (European Employment Service):
www.europa.eu.int/eures

Külügyminisztérium – Integrációs és Külgazdasági Államtitkárság
(www.kulugyminiszterium.hu)

NARIC AUSTRIA: www.bmbwk.gv.at

Az Európai Bizottság közleménye a munkavállalók szabad áramlásáról, Brüsszel, 2002. 12. 11.

EU-Erweiterung – Übergangsfristen, Hrsg. Wirtschaftskammer Österreich, Stabsabteilung EU-Koordination, 2004.

Arbeitsmarktservice Österreich: www.ams.or.at