

## SPIS TREŚCI

2. Praca w Austrii .....	2
2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Austrii .....	2
2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do austriackiego rynku pracy .....	2
2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Austrii .....	4
2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Austrii .....	6
2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia .....	6
2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES .....	6
2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy .....	7
2.2.4. Prasa .....	8
2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy .....	8
2.2.6. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne) .....	9
2.2.7. Staże .....	9
2.3. Warunki pracy .....	10
2.3.1. Rodzaje umów o pracę .....	10
2.3.2. Czas pracy .....	11
2.3.3. Urlop wypoczynkowy .....	11
2.3.4. Wynagrodzenie za pracę .....	12
2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu .....	12
2.4. Podatki .....	12
2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych .....	12
2.4.2. Podatek VAT .....	14
2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne .....	14
2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu .....	16
2.5. Zabezpieczenie społeczne .....	16
2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania .....	16
2.5.1.1. Emerytura .....	16
2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby .....	17
2.5.1.3. Świadczenia na wypadek macierzyństwa .....	17
2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy .....	18
2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych .....	18
2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania .....	19
2.5.2.1. Świadczenia rodzinne .....	19
2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia .....	20

## 2. Praca w Austrii

### 2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Austrii

#### 2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do austriackiego rynku pracy

Członkostwo Polski w Unii Europejskiej od dnia 1 maja 2004 r. nie otwiera w pełni granic do austriackiego rynku pracy. Austria wynegocjowała bowiem siedmioletni okres przejściowy, który w praktyce oznacza, że aby w Austrii legalnie pracować, ciągle trzeba starać się o pozwolenie na pracę.

Wobec wszystkich „nowych” państw członkowskich (oprócz Malty i Cypru) zastosowano tzw. regułę „2+3+2”, która ogranicza swobodny przepływ siły roboczej jeszcze przez okres 7 lat. Traktat zjednoczeniowy przewiduje jednak, że osoby, które legalnie pracowały w Austrii w momencie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej posiadały w tym czasie (tj. 1 maja 2004 r.) zezwolenie na pracę na okres przynajmniej 12 miesięcy, otrzymały możliwość swobodnego wejścia na austriacki rynek pracy.

Istnieją określone przepisy austriackie, które stwarzają możliwość legalnego zatrudnienia w niektórych dziedzinach, po spełnieniu określonych warunków.

Pierwszym krokiem uzyskania zezwolenia na pracę jest znalezienie pracodawcy, takiego, któremu właśnie nasze kwalifikacje będą w miejscu pracy niezbędne. Wniosek o wydanie pozwolenia na pracę (Beschäftigungsbewilligung) zgłasza pracodawca w regionalnym Urzędzie Pośrednictwa Pracy (AMS). Pozwolenie na zatrudnienie zostanie wystawione, jeśli pozwala na to sytuacja na miejscowym rynku pracy. A „pozwała” tylko wtedy, jeśli AMS w ciągu 4 do 5 tygodni nie znajdzie wśród poszukujących pracy odpowiedniego pracownika zastępczego – Austriaka lub w drugiej kolejności obywatela tzw. „starej” Unii. Jeśli nadal nie ma chętnych spełniających kryteria pracodawcy, oferta jest kierowana do obywateli tzw. „nowej” Unii, do których zalicza się Polaków. Pracodawca ani też pracownik zagraniczny, wobec którego wystąpiono o pozwolenie na pracę nie może być winnym wielokrotnego złamania przepisów ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców. Ponadto pracodawca nie może zwolnić żadnych zatrudnionych u siebie pracowników w celu zatrudnienia cudzoziemców oraz może zatrudniać cudzoziemców wyłącznie do pracy w swoim zakładzie (nie może wypożyczać pracowników innym stronom). Pracodawca musi być jednak przygotowany na zatrudnienie zamienników (Ersatzarbeitskraft) w miejsce pracowników, dla których wystąpił o pozwolenie na pracę (obywatele Austrii lub "zintegrowani" cudzoziemcy, bądź też obywatele UE „starych” państw członkowskich UE ("integrierte" AusländerInnen), którzy tworzą już część austriackiego rynku pracy). Pracodawca zobowiązany jest zapewnić warunki pracy i płacy na poziomie obowiązującym w Austrii. Wypełniony formularz wniosku o ograniczone pozwolenie na zatrudnienie składa się w centrali AMS, 1030 Wien, Estepplatz 2. AMS przyjmuje petentów od poniedziałku do piątku 8-11.30.

Wnioski o wydanie zezwolenia są jednolite i można je znaleźć na stronie [www.ams.at](http://www.ams.at) w dziale dla przedsiębiorców (Service für Unternehmen). Pracodawca może złożyć wniosek osobiście, drogą pocztową lub przez uprawnionego pełnomocnika. W praktyce wnioski zazwyczaj składają potencjalni pracownicy, którzy jednocześnie dostarczają wymagane do wniosku dokumenty, tj. paszport, wszystkie poświadczenia zameldowania, dokument potwierdzający prawo pobytu, przetłumaczone przez tłumacza przysięgłego dokumenty potwierdzające kwalifikacje, potwierdzenie poprzedniego zatrudnienia w Austrii. Koszty wydania zezwolenia ponosi pracodawca: (13,20 Euro – za złożenie wniosku, 3,60 Euro – za każdy załącznik, 6,50 Euro za przyznanie zezwolenia).

Zezwolenie wydawane jest zwykle na okres do 1 roku (50 tygodni) , po tym czasie może być przedłużone. W tym celu pracodawca powinien na miesiąc przed upływem ważności zezwolenia złożyć stosowny wniosek w urzędzie. Jako Au-Pair mogą pracować przez rok, bez dalszych zezwoleń, osoby pomiędzy 18 a 28 rokiem życia.. Zatrudnienie jako Au-Pair na czas dłuższy niż jeden rok nie jest możliwe. Pracodawca, na dwa tygodnie przed planowym przyjazdem osoby chcącej podjąć taką pracę, musi zgłosić ten fakt Urzędowi Pośrednictwa Pracy (AMS). Urząd po sprawdzeniu, czy przyszły pracownik spełnia wymagane warunki, wystawia dokument zwany potwierdzeniem zawiadomienia(Anzeigebestätigung)., który de facto staje się pozwoleniem na pracę.

Pozwolenie na pracę w charakterze pracownika sezonowego (Kontingentbewilligung) wydawane jest zwykle na 6 miesięcy i może zostać przedłużone na wniosek pracodawcy o kolejne 6 miesięcy. Odpowiednie rozporządzenia o zatrudnianiu pracowników sezonowych są wydane dla każdej gałęzi gospodarki, grupy zawodowej – w przypadku Polaków zatrudnienie sezonowe jest możliwe głównie dla branż turystycznych, rolnictwa i leśnictwa. Ponadto w Austrii wydawane są także zezwolenia dla pracowników rolnych do pomocy przy zbiorach. Okres ważności takiego zezwolenia jest ograniczony do 6 tygodni.

Studenci, bądź uczniowie szkół, którzy mają w Austrii pozwolenie na pobyt, mogą otrzymać pozwolenie na zatrudnienie sezonowe na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym. Od 1 stycznia 2003 r. studenci – obcokrajowcy mają ponadto możliwość przepracowania legalnie 10 godzin w tygodniu (taki sam przepis obowiązuje studentów z Austrii). Jest to tzw. geringfügige Beschäftigung. Jest to zatrudnienie, które wprawdzie podlega prawu pracy (np. płaca minimalna na podstawie umów zbiorowych, płatności specjalne, kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w czasie choroby, itd.), lecz w przypadku którego wysokość wypłacanego wynagrodzenia miesięcznego nie może przekroczyć określonej w przepisach prawa ubezpieczeń społecznych granicy nieznacznego wynagrodzenia w wysokości 349,01 € brutto miesięcznie (2008).

Według austriackiego prawa Polak może być uznany za personel kluczowy, jeśli posiada szczególne i poszukiwane przez miejscowy rynek pracy umiejętności, poparte doświadczeniem. Nie są uznawani za personel kluczowy zwykli specjaliści bez dodatkowych kwalifikacji, osoby przyuczane do zawodu czy siły pomocnicze. Warunkiem jest także przewidywane dla personelu kluczowego wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości przynajmniej 60% maksymalnej stawki bazowej wymaganej przez przepisy ubezpieczenia społecznego (w 2008r.-2.358 euro). Wniosek o zatrudnienie składają wspólnie zainteresowany podjęciem pracy oraz przyszły pracodawca we właściwym ze względu na miejsce przyszłe miejsce zameldowania cudzoziemca urzędzie ds. cudzoziemców. Uzyskanie pozwolenia na pracę w charakterze pracownika kluczowego w praktyce nie jest łatwe, pozwolenie wydawane jest na okres 18 miesięcy. Istnieje dodatkowo tzw. kontyngent przyjęć cudzoziemców, oznaczający ograniczenia ilościowe w skali roku.

Poszukujący pracy więcej informacji mogą znaleźć na stronie [www.ams.at](http://www.ams.at) (Service für Arbeitsuchende – AusländerInnen (Serwis dla osób poszukujących pracy - obcokrajowcy)

Inne strony:

<http://www.handelsratpolen.at>

<http://www.botschaftfp.at>

## 2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Austrii

Wobec polskich firm stosuje się niestety dodatkowe zastrzeżenia dotyczące swobody przepływu usług. W stosunku do chronionych sektorów usług nadal wymagane jest zezwolenie na oddelegowanie do pracy (Entsendebewilligung), o które wnioskodawca/ pracodawca musi wystąpić w kraju zatrudnienia. Jeżeli prace wykonywane będą w tzw. sektorach wrażliwych nie dłużej niż 4 miesiące będzie to zezwolenie na oddelegowanie (Entsendebewilligung), kiedy zaś dłużej niż 4 miesiące będzie to pozwolenie na zatrudnienie. Jeżeli obywatele nowych Państw Członkowskich zostaną oddelegowani do wykonywania ww. tymczasowych usług przez przedsiębiorstwo z obecnego Państwa Członkowskiego, o ich oddelegowaniu należy powiadomić Centralny Urząd ds. Koordynacji w Federalnym Ministerstwie Finansów (Zentrale Koordinationsstelle am Bundesministerium für Finanzen – ZKO). Oddelegowany pracownik musi pozostawać w stosunku pracy w przedsiębiorstwie wysyłającym. Obowiązują austriackie warunki pracy i wynagradzania. Zawiadomienie jest sprawdzane i potwierdzane przez AMS (EU-Entsendebestätigung) lub odrzucane, jeśli warunki nie są odpowiednie. Ograniczenia, których mowa powyżej dotyczą następujących sektorów:

Usługi związane z ogrodnictwem (NACE 01.41)  
Cięcie, rzeźbienie i wykańczanie kamienia (NACE 26.7)  
Ręczny wyrób elementów z metalu i części z tych elementów (NACE 28.11)  
Usługi budowlane, włączając w to pokrewną działalność (NACE 45.1 do 4  
i rodzaje działalności wymienione w aneksie do dyrektywy RL 96/71/WE )  
Działalność związana z ochroną (NACE 74.60)  
Sprzątanie i czyszczenie obiektów, wyposażenia i środków transportu (NACE 74.70)  
Pielęgnowanie chorych w domu (NACE 85.14)  
Praca społeczna (NACE 85.32)

Ww. wymogi formalne, czyli posiadanie zezwolenia czy potwierdzenia oddelegowania dotyczą tylko usług świadczonych przez pracowników danej firmy.

W przypadku branż zliberalizowanych wystarczy w AMS uzyskać unijne potwierdzenie oddelegowania, które jest jedynie formą zgłoszenia cudzoziemca wykonującego pracę.

W sytuacji gdy ktoś prowadzi jednoosobową firmę, czyli jest właścicielem i pracownikiem jednocześnie, powinien posiadać:

- dowód, że ma zarejestrowaną jednoosobową firmę (np. wyciąg z rejestru gminy),
- umowę z austriackim zleceniodawcą o czasowym świadczeniu usługi,
- dowód ubezpieczenia w Polsce (Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego – wcześniejszy formularz E-101),
- austriackie potwierdzenie posiadania kwalifikacji w przypadku zawodów regulowanych,

Realizacja usługi bez własnych np. narzędzi pracy czy niesamodzielna (np. w formie de facto wykonywania tylko poleceń zleceniodawcy) jest traktowana jako obejście przepisów o zezwoleniach na pracę.

Samozatrudnienie (*selbständige Erwerbstätigkeit*), czyli podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej, nie wymaga dodatkowo zezwolenia na pracę – samemu jest się pracodawcą. A od 1 maja 2004 r. polski obywatel nie potrzebuje też zezwolenia na pobyt.

Chcąc rozpocząć starania o zgodę na samozatrudnienie, należy przede wszystkim przygotować biznes-plan, czyli plan działania na około 5 lat. Wykazać, że ma się partnerów finansowych na rynku austriackim. Dobrze jest też mieć wstępną umowę najmu lokalu na prowadzenie działalności gospodarczej i umowę wynajmu mieszkania.

Austriackie ustawodawstwo wyróżnia zasadniczo 2 rodzaje działalności:

- nie podlegającą żadnym ograniczeniom (freie Gewerbe), obejmującą ok. tysiąc różnego rodzaju zawodów i 90% wszystkich prowadzących działalność,
- działalność reglamentowaną (reglementierte Gewerbe), gdzie wymagane są poświadczone kwalifikacje dla 82 rodzajów działalności gospodarczej, takiej jak: pośrednictwo pracy, agent ubezpieczeniowy, biuro podróży, fotograf itd. – dla potwierdzenia tych rodzajów działalności otrzymuje się z urzędu dzielnicowego decyzję (Bescheid), a dla prowadzenia działalności rzemieślniczej trzeba zdać egzamin mistrzowski.

*Zgłoszenie działalności dokonuje się w magistracie lub jego odpowiednim oddziale dzielnicowym. Możliwe jest też skorzystanie z bezpłatnego doradztwa izby gospodarczej (Wirtschaftskammer Österreich, Wiener Hauptstraße 63, A-1045 Wien, e-mail: wkoe@wko.at), włącznie z pomocą przy wypełnianiu dokumentów.*

Podstawowym dokumentem rejestracyjnym jest krótkie pisemne zgłoszenie działalności (Gewerbeanmeldung – do uzyskania na stronie internetowej: <http://www.help.gv.at/linkhelp/besucher/db/formularauswahl.formular?id=756>

Do wniosku tego należy również dołączyć kopię dokumentu poświadczającego tożsamość i deklarację, dokument o niekaralności.

Jeśli wniosek zostanie rozpatrzony pozytywnie, można zarejestrować już działalność gospodarczą (wzór wniosku on-line:

<https://link.help.gv.at/pilotweg/db/formallg.form?behoerde=41&verf=81>).

Łatwiej uzyskać wszystkie potrzebne zezwolenia, kiedy własna działalność koncentrować się będzie na znalezionej niszy rynkowej albo gdy na rynku pracy brakuje miejscowych specjalistów. Jeszcze lepiej, kiedy własne samozatrudnienie daje możliwość stworzenia nowych miejsc pracy dla obywateli austriackich.

W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku o rozpoczęciu działalności gospodarczej, należy oczywiście pamiętać o rejestracji w Urzędzie Skarbowym i ubezpieczeniu socjalnym.

Działalność gospodarcza może być otwierana poprzez zwykłą rejestrację działalności (samozatrudnienie) bądź poprzez założenie spółki prawa handlowego.

Wyróżnia się następujące rodzaje spółek kapitałowych i osobowych:

- spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (Gesellschaft mit beschränkter Haftung – GmbH) – może być utworzona przez jedną lub więcej osób, kapitał minimalny wynosi 35 tys. euro,
- spółka akcyjna (Aktiengesellschaft) – co najmniej dwóch założycieli, kapitał zakładowy co najmniej 70 tys. euro wnoszony przez akcjonariuszy proporcjonalnie do wielkości udziałów w spółce,

- spółka jawna (Offene Handelsgesellschaft – OHG) – porozumienie co najmniej dwóch osób, odpowiedzialność za zobowiązania spółki całym swoim majątkiem,
- spółka komandytowa (Kommanditgesellschaft – KG) – co najmniej dwie osoby, za zobowiązania firmy odpowiada bez ograniczeń przynajmniej jeden wspólnik (komplementariusz), a przynajmniej jeden z pozostałych wspólników odpowiada za zobowiązania do określonej kwoty.

<http://www.gruenderservice.net/gportal.aspx>

<http://www.handelsratpolen.at>

<http://www.botschafterp.at>

<http://www.help.gv.at/Content.Node/120/Seite.1207000.html>

<http://www.help.gv.at/Content.Node/k120/Seite.1202100.html>

## **2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Austrii**

### **2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia**

Publiczne pośrednictwo pracy w Austrii nosi nazwę Arbeitsmarktservice (AMS) i ma strukturę urzędów federalnych, krajowych i regionalnych. Zadania AMS to poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, pomoc finansowa dla bezrobotnych. Wszystkie świadczone usługi są bezpłatne. Osoby bezrobotne lub szukające pracy mogą się zarejestrować w regionalnym urzędzie pracy właściwym ze względu na miejsce zamieszkania.

W strukturze publicznych służb zatrudnienia umiejscowione są Centra Informacji Zawodowej (BIZ), w których można uzyskać informacje i poradę od doradcy zawodowego, w jaki sposób nasze kwalifikacje mogą być sensownie wykorzystane na rynku pracy. Można też wyznaczyć alternatywną ścieżkę kariery zawodowej w przypadku, gdy posiadane przez nas kwalifikacje zawodowe nie są już atrakcyjne i poszukiwane przez pracodawców na rynku pracy.

<http://www.ams.at>

### **2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES**

Specjalnie przeszkoleni doradcy EURES są zatrudnieni w służbach zatrudnienia w całej Europie. Ich zadaniem jest pomaganie osobom poszukującym pracy za granicą.

W Austrii jest obecnie 18 doradców EURES. Niektórzy z nich są doradcami w EURES transgranicznym, większość z nich pracuje w publicznych służbach zatrudnienia (AMS). Ich dane teleadresowe można znaleźć na stronie internetowej: <http://www.eures.europa.eu> (menu: doradcy EURES).

Więcej informacji na temat Europejskich Służb Zatrudnienia EURES znajdziesz na stronie: <http://www.eures.europa.eu>

### 2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Znaczenie niepublicznego pośrednictwa pracy stale rośnie, a przede wszystkim w obszarze ofert dla osób o wysokich kwalifikacjach. Właśnie oni mają największe szanse znalezienia pracy przy pomocy prywatnych agencji pośrednictwa pracy.

Wykaz prywatnych agencji pośrednictwa:

Adecco Personaldienstleistungen: <http://www.adecco.at>

Akzente Personalbereitstellung: <http://www.akzente-personal.at>

Austropersonal – Personaldienstl.: <http://www.austropersonal.com>

Businessbuero Sattler&Zaiser – Personalleasing: <http://www.businessbuero.at>

\_Business Pool Int. – Personal- u. Unternehmensberatung (deutsch-/italienischer Raum):  
<http://www.businesspool-international.com>

\_Büroring: <http://www.bueroring.at>

\_Cast & Consult Personalmanagement: <http://www.castconsult.cc>

\_Catro – Personalsuche und -auswahl GmbH: <http://www.catro.com>

\_DIS AG – Personaldienstleistungen: <http://www.dis-ag.at>

\_EBK Stellenvermittlung: <http://www.jobbox.at>

EPICOM Personalberatung Alper&Pesch: <http://www.personal.at>

EUROJOBS – Jobs in Europa: <http://www.eurojobs.at>

\_Fabian Personalberatung: <http://www.fabian.at>

\_GastroHelp – Stellenanzeiger für das Gastgewerbe: <http://www.gastrohelp.com>

\_Gastro Jobs: <http://www.gastrojobs.com>

\_Help Zeitpersonal: <http://www.help-zeitpersonal.at>

\_Hill: <http://www.hill-woltron.com>

\_Hofmann Personalleasing: <http://www.hofmann-personal.at>

\_Human Line GmbH: <http://www.jobscout24.at>

\_Interwork: <http://www.inter-work.at>

IT- und Hightech-Stellenbörse + gute Computer-Info-Links: <http://www.idg.com>

Jobs & Adverts: <http://www.jobpilot.at>

\_Jobbörse f. Hotellerie, Gastronomie und Touristik: <http://www.hotel-career.at>

\_Manpower – Zeitarbeit: <http://www.manpower.at>

\_Mayer & Co: <http://www.mayer-zeitarbeit.at>

\_Müller & Partner Personalberatung OEG: <http://www.mp-consulting.net>

Otti Personalmanagement: <http://www.otti.at>

Personalberater-Übersicht: <http://www.jobnews.at>

\_PersonalentwicklungsGmbH: <http://www.peg-linz.at>

\_Pendl & Piswanger: <http://www.pendlpiswanger.co.at>

\_Personalvermittlung und -beratung für Westösterreich: <http://www.mitarbeiterboerse.at>

\_Personalmanagement Team 24: <http://www.team24.at>

\_Personalberatung im Bereich IT-Finanzdienstleistungen: <http://www.rfmc.at>

\_Powerfrauen.com – Personalvermittlung für Frauen: <http://www.powerfrauen.com>

\_Ressner Personalleasing: <http://www.ressner-personal.at>

\_Stepstone: <http://www.stepstone.at>

\_Step – Personalbereitstellung: <http://www.step.at>

\_take it Personalberatung: <http://www.takeit.co.at>

\_Teamforce PersonaldienstleistungsGmbH: <http://www.teamforce.at>

\_Teamwork one – Stellen in Hotellerie, Gastronomie und Tourismus: <http://www.teamwork-one.at>

\_Time & Work: <http://www.time-work.at>  
\_Trenkwalder Personaldienste: <http://www.trenkwalder.com>  
\_Trummer Montage – Personalbereitstellung: <http://www.trummer-montage.at>  
\_TPS – Personalbereitstellung: <http://www.tps-personal.at>  
\_T.T.I. Personaldienstleistungen: <http://www.tti.at>  
\_WBG Wirtschaftsberatungsgesellschaft: <http://www.wbg.at>  
\_Workshop Arbeitsvermittlung: <http://www.workshop.at>  
\_zbp Management Career: <http://www.zbp-mc.at>  
\_ZAT Personalservice GmbH: <http://www.zat.at>

#### 2.2.4. Prasa

Najbardziej znane gazety zamieszczające ogłoszenia o pracy:

- . „Der Standard” – gazeta ogólnokrajowa, zawiera głównie oferty pracy dla osób z wyższym wykształceniem: <http://www.derStandard.at>,
  
- . „Kleine Zeitung” – regionalna, zawiera również oferty z Chorwacji i Słowenii:  
<http://www.kleinezeitung.at>
  
- . „Krone” – ogólnokrajowa, tematyka podobna do niemieckiego „Bild” i angielskiego „Sun”:  
<http://www.krone.at>
  
- .
  
- . „Der Kurier” – ogólnokrajowa, liberalna: <http://www.kurier.at>
  
- . „Die Presse” – liberalna, katolicka, konserwatywna: <http://www.diepresse.at>,  
[www.diePresse.com](http://www.diePresse.com)
  
- . „Oberösterreichische Nachrichten”: <http://www.nachrichten.at>
  
- . „Die Neue” – regionalna – Tyrol, dodatek do kuriera: <http://www.dieneue.at>
  
- .

Miesięczniki:

<http://www.trend.at>  
<http://www.trend.at>  
<http://www.profil.at>

#### 2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Na stronach internetowych austriackiego urzędu pracy (AMS) znajduje się link (eJob-Room), w którym po zalogowaniu się można korzystać z możliwości wyszukiwania wszystkich ofert pracy zgromadzonych w bazie. Można użyć różnych kryteriów wyszukiwania. Również nasza oferta może być umieszczona w bazie i może być udostępniona pracodawcom, którzy za pomocą tego

narzędzia szukają pracowników. Informację, że firma się nami zainteresowała otrzymujemy SMS-em lub e-mailem.

Wolnych miejsc pracy można również szukać w zrzeczeniach pracodawców, organizacjach związków zawodowych, organizacjach kobiecych itp.

<http://www.gelbeseiten.at>

<http://www.goldeneseiten.co.at>

### **2.2.6. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)**

Dokumenty aplikacyjne powinny być pisane w języku niemieckim, o ile nie jest to specyficzna oferta pracy, w której bardzo istotnym wymaganiem wobec kandydata do pracy jest znajomość języka obcego, wówczas dopuszcza się możliwość używania innego języka niż niemiecki. Przeważnie życiorys i list motywacyjny wysyła się zwykłą pocztą. W niektórych firmach przyjmuje się dokumenty przysłane przez kandydatów poprzez pocztę elektroniczną. Jednak najlepszym sposobem dostarczenia dokumentów pozostaje dostarczenie osobiste, dzięki czemu możemy zazwyczaj porozmawiać z pracodawcą lub przynajmniej umówić się na taką rozmowę.

Pełna oferta składana przez kandydata do pracy powinna zawierać: list motywacyjny, życiorys (curriculum vitae), załączniki (świadectwa szkolne, świadectwa pracy, zaświadczenia o ukończonych kursach, posiadanych licencjach i uprawnieniach zawodowych, zdjęcie).

Pisząc list motywacyjny, kierujemy go do konkretnej osoby, podając jej stanowisko w firmie i posiadane przez nią tytuły. Powołujemy się na źródło, z którego dowiedzieliśmy się o wolnym miejscu pracy. Opisujemy nasze dwie lub trzy najmocniejsze strony, argumenty, które mają przekonać pracodawcę, że to właśnie my jesteśmy najlepszym kandydatem ze względu na nasze wykształcenie lub inne kwalifikacje, doświadczenie, motywację, cechy osobowościowe itp. Jeśli chcemy, aby nasz list został zauważony, musimy się postarać, aby miał jak najbardziej osobisty i niestandardowy charakter.

Życiorys powinien być krótki, jasny i przejrzysty oraz zawierać wszystkie istotne informacje. Objętość życiorysu nie powinna przekraczać 2 stron formatu A4, a najlepiej jeśli zmieścimy go na jednej stronie. Informacje dotyczące przebiegu naszego wykształcenia i doświadczenia zawodowego umieszczamy w kolejności chronologicznej. W przypadku, gdy w życiorysie są jakieś „drażliwe punkty” nie powinno się zostawiać pustych miejsc, tylko wpisać, że udzielimy tej odpowiedzi na życzenie.

Większość przedsiębiorstw kandydatów, którzy złożyli dokumenty aplikacyjne, na rozmowy kwalifikacyjne zaprasza telefonicznie lub pisemnie. Przeprowadza się podczas nich, obok osobistej rozmowy, również pisemne lub praktyczne testy sprawdzające poziom inteligencji, umiejętności i predyspozycji zawodowych, cechy temperamentu i osobowości itp. Zdarza się, że wielu kandydatów zaprasza się w tym samym czasie i podczas spotkania grupowego sprawdzane są np. umiejętność pracy w zespole lub zdolności przywódcze itd.

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

### **2.2.7 Staże**

Określenie *szkolenia zawodowe i praktyki* odnosi się do praktycznych działań i kursów związanych z konkretnym zawodem czy działalnością, które mają za zadanie przygotować uczestników do

wejścia na rynek pracy. System szkolenia zawodowego w Unii Europejskiej odpowiada na potrzeby obywateli i rynku pracy, tak by jak najbardziej ułatwić dostęp do zatrudnienia.

Kształcenie zawodowe i praktyki są ważną częścią polityki Unii Europejskiej, jest to zasadniczy element Strategii Lizbońskiej, której celem jest przekształcenie w najbardziej na świecie konkurencyjne i oparte na wiedzy społeczeństwo.

Unia Europejska proponuje różnorodne instrumenty, programy i inicjatywy w celu promowania i rozwoju systemu szkoleń zawodowych. Są to m.in.:

- program *Socrates* – promujący współpracę o obszarze edukacji, w formie mobilności, organizacji wspólnych projektów, wspieranie europejskiej sieci wymiany dobrych praktyk, prowadzenie badań i analiz. *Socrates* oferuje granty na studia, naukę, szkolenie lub odbycie praktyki zawodowej w innym kraju.

- program *Leonardo da Vinci* – ma na celu ustanowienie i wprowadzenie europejskiej polityki szkoleniowej. To jeden z głównych instrumentów wspierających mobilność międzynarodową w Europie i przyznających fundusze dla publicznych i prywatnych organizacji działających aktywnie w zakresie szkoleń. *Leonardo* wspiera także projekty dot. zatrudnienia i wymiany, wizyty studyjne itp.

### **Organizacje w Unii Europejskiej promujące szkolenia zawodowe w Europie.**

**Europejskie Centrum Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP)** utworzone w 1975 r. jako wyspecjalizowana agencja UE ds. promowania i rozwoju szkoleń zawodowych i praktyk w Europie. Zajmuje się ona głównie prowadzeniem badań i analiz dot. szkoleń zawodowych i rozpowszechnianiem ich wyników wśród partnerów europejskich (uniwersytetów, instytucji naukowych, instytucji wspierających szkolenia).

**Europejski Fundusz Szkoleniowy** – ustanowiony w 1995, współpracuje z CEDEFOP. Jego zadaniem jest wspieranie krajów partnerskich (spoza UE) w rozwoju i modernizowaniu ich systemów szkoleń zawodowych.

## **2.3. Warunki pracy**

### **2.3.1. Rodzaje umów o pracę**

Prawo pracy wyróżnia: umowy o pracę (zawierane między pracownikiem i pracodawcą), umowy między usługodawcą i usługobiorcą i umowy dla przedstawicieli „wolnych” zawodów.

Z umową o pracę mamy do czynienia wtedy, gdy jedna strona zobowiązuje się świadczyć swoją pracę drugiej stronie. Dopuszcza się zawieranie umów o pracę w formie pisemnej lub ustnej. Poprzez zawarcie umowy pracownik nabywa prawa (np. do płatnego urlopu) i obowiązki (praca musi być wykonywana osobiście, podległość służbowa itp.).

Jeśli umowa została zawarta w formie ustnej, to w momencie rozpoczęcia pracy pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie do wręczenia pracownikowi spisanych na piśmie jego praw i obowiązków, okresu wykonywania pracy, wysokości zapłaty itd. Dokument ten jest wolny od opłat i służy jako dowód potwierdzający zawartą wcześniej umowę. W umowie o pracę zapisane są wszystkie prawa i obowiązki pracobiorcy i pracodawcy. Umowa zawiera nazwę pracodawcy i adres, dane osobiste pracobiorcy, datę rozpoczęcia i zakończenia stosunku pracy okres próbny, okres wypowiedzenia, miejsce pracy wynagrodzenie, czas pracy, prawo do urlopu, zakres obowiązków. Ponadto pracownik otrzymuje zakres obowiązków służbowych (Dienstzettel).

Rozwiązanie umowy może nastąpić w formie ustnej lub pisemnej.

Umowy dotyczące praktycznej nauki zawodu muszą być zawierane w formie pisemnej. Umowy zawierane między usługobiorcą a usługodawcą: nie zawierają podległości służbowej, przebieg pracy może być samodzielnie regulowany i zmieniany przez usługodawcę, zapłata następuje po ukończeniu pracy. O ile w umowie nie zostaną wcześniej zapisane dodatkowe uregulowania, to usługodawca nie korzysta np. z prawa do urlopu, premii.

Przedstawiciele „wolnych” zawodów mogą działać w branżach, dla których nie są wymagane specjalne licencje i zezwolenia (np. autorzy, tłumacze, eksperci). Umowy przez nich zawierane nie zawierają podległości służbowej, praca nie musi być wykonywana osobiście, wykonawca nie korzysta z biura i środków pracy zlecającego usługę. Zakończenie pracy oznacza koniec umowy.

### 2.3.2. Czas pracy

Normalny czas pracy zgodnie z prawem wynosi 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Umowy zbiorowe obowiązujące w wielu branżach spowodowały jeszcze skrócenie tygodnia pracy. Dopuszczają również w niektórych dziedzinach dzienny czas pracy do 10 godzin, o ile tydzień pracy trwa tylko 4 dni lub do 52 tygodni w ciągu roku i jest to jednocześnie spowodowane specyfiką branży np. w hotelarstwie i gastronomii. W szczególnych przypadkach (dyżury) czas pracy może zostać wydłużony do 12 godzin

Gdy praca jest dłuższa niż 6 godzin dziennie, powinna być przerwana przynajmniej na pół godziny. Przerwa ta nie jest płatna i nie jest wliczana do czasu pracy.

Prawo dopuszcza inne formy czasu pracy takie jak: zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnianie częściowe, szychty itp.

### 2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Pracownik zatrudniony w ramach umowy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 5 tygodni w roku, czyli 25 dni roboczych lub 30 dni kalendarzowych. Wymiar urlopu jest większy dla osób pracujących powyżej 25 lat i wynosi 6 tygodni tj. odpowiednio 30 i 36 dni. Rok roboczy zaczyna się wraz z rozpoczęciem pracy.

Również osoby zatrudnione częściowo i w niepełnym wymiarze czasu pracy mają takie samo prawo do urlopu. Dodatkowo do wynagrodzenia pracownicy otrzymują tzw. Trzynastą pensję (13. Monatgehalt) w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, która jest korzystniej opodatkowana.

Częściowe prawo do urlopu ma pracownik, który jest zatrudniony dopiero do 6 miesięcy. Wymiar urlopu liczony jest proporcjonalnie do przepracowanego okresu. Począwszy od 7 miesiąca pracy nabywa się pełne prawo do urlopu. Od drugiego roku pracy, prawo do urlopu w pełnym wymiarze nabywane jest wraz z początkiem nowego roku kalendarzowego.

Termin i długość urlopu jest ustalana w porozumieniu pracownika z pracodawcą. Oznacza to, że urlop nie może być udzielony pracownikowi bez zgody pracodawcy.

Jeśli podczas trwania urlopu zachorujemy i nasza niezdolność do pracy trwa dłużej niż 3 dni, urlop zostaje przerwany, pod warunkiem niezwłocznego zgłoszenia tego faktu pracodawcy.

Podczas urlopu pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz premie, diety i zwrot przysługujących co miesiąc wydatków w średniej należnej wysokości.

Jeżeli stosunek pracy trwa nieprzerwanie trzy lata, w uzgodnieniu z pracodawcą pracownik może się ubiegać o urlop szkoleniowy (Bildungskarenz). W okresie tego urlopu, który może wynosić od 3 miesięcy do roku, pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia z zakładu pracy, lecz świadczenie szkoleniowe od urzędu pracy (Weiterbildungsgeld).

#### 2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Każdy zatrudniony otrzymuje za swoją pracę wynagrodzenie, którego wysokość jest określona w umowie o pracę. Pod pojęciem wynagrodzenia rozumie się wszystkie środki, które pracownik otrzymuje od pracodawcy.

Wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od wielu czynników: zapisów prawnych, umów i układów zbiorowych (m.in. ze związkami zawodowymi), regulaminów wewnątrzzakładowych, oraz uwarunkowań indywidualnych takich jak: wiek, kwalifikacje pracownika, czas pracy, stanowisko w firmie itd.

Poza normalnym zarobkiem austriacy pracownicy otrzymują dopłatę urlopową (tzw. 13-tą pensję) i dodatek świąteczny z okazji Świąt Bożego Narodzenia (tzw. 14-tą pensję) w wysokości miesięcznej pensji (po opodatkowaniu).

Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 25 421 euro rocznie, mężczyźni zarabiają średnio 29.464 euro, a kobiety – 17.538 euro. Najwyższe wynagrodzenia są w Wiedniu, natomiast najniższe odnotowuje się w Tyrolu. Dane na temat wynagrodzeń w poszczególnych zawodach w Austrii można znaleźć na stronie: [www.payscale.com/research](http://www.payscale.com/research)

Kalkulator do wyliczania wynagrodzenia netto z kwoty brutto (BRUTTO-NETTO Rechner) można znaleźć na stronie: <http://wien.arbeiterkammer.at/www-510.html>

#### 2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.akwien.or.at> - oficjalna strona Ministerstwa Pracy dotycząca Wiednia, pracy oraz akomodacji w mieście.

<http://www.arbeiterkammer.com> - oficjalna strona Ministerstwa Pracy dotycząca regionu Górnej Austrii, zawierająca różne informacje dotyczące pracy, staży oraz życia w regionie

<http://www.oegb.or.at> - strona Austriackiej Unii Handlu

## 2.4. Podatki

### 2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Podatek dochodowy od osób fizycznych (Einkommensteuer) w 2008 roku naliczany jest wg następującej taryfy:

Poziom dochodu	Podatek dochodowy	Stawka procentowa
<b>Do 10 000 euro</b>	<b>0 euro</b>	<b>0,00%</b>
<b>25.000 euro</b>	<b>5750 euro</b>	<b>23%</b>
<b>51 000 euro</b>	<b>17 085 euro</b>	<b>33,5%</b>
<b>Ponad 51 000 euro</b>		<b>50,00%</b>

**Podatek od przychodów powyżej 10.000 euro obliczane są w następujący sposób:**

dochód	Podatek dochodowy w euro
<b>Ponad 10 000 euro do 25 000 euro</b>	$(\text{dochód} - 10\,000) \times 5750$ <hr/> <b>15 000</b>
<b>Ponad 25 000 euro do 51 000 euro</b>	$(\text{dochód} - 25\,000) \times 11\,335 + 5750$ <hr/> <b>26 000</b>
<b>Ponad 51 000 euro</b>	$(\text{dochód} - 51\,000) \times 0,5 + 17\,085$

Dochód do 10 000 euro będzie wolny od podatku. Osoby zarabiające powyżej 51 tys. euro będą opodatkowane nadal stopą 50%. Nowe stawki podatku oznaczają, że roczne płace brutto pracowników do wysokości 15.570 euro oraz dochody emerytów do wysokości 13.500 euro nie będą podlegać opodatkowaniu. Natomiast dochody samodzielnych przedsiębiorców będą zwolnione z opodatkowania tylko do sumy 10.000 euro. Zaliczkę (tzw. Lohnsteuer) na poczet podatku dochodowego od pracujących uiszcza się do 15 każdego miesiąca. Do dochodu pracownika zalicza się niektóre świadczenia rzeczowe (Sachbezüge) jak np. samochód i mieszkanie służbowe, bezpłatny garaż czy tzw. wyjazdy motywacyjne.

Dywidendy wypłacane wspólnikom podlegają opodatkowaniu w wysokości 25%, podobnie jak i inne dochody kapitałowe np. odsetki od depozytów, dochody z akcji i papierów wartościowych. Ta forma opodatkowania nazywana jest podatkiem kapitałowym (Kapitalertragssteuer) i jest specjalną formą podatku dochodowego.

W Austrii dochody uzyskane z działalności w rolnictwie i leśnictwie podlegają opodatkowaniu zgodnie z ustawą o podatku dochodowym.

Broszury nt. rozliczania podatków można znaleźć na stronie: <http://wien.arbeiterkammer.at/www-397-IP-2763.html>

## **2.4.2. Podatek VAT**

Stawka podstawowa podatku obrotowego od towarów i usług (Mehrwertsteuer) – czyli polskiego VAT, wynosi 20%, a stawka obniżona – 10%. Płacony jest miesięcznie lub kwartalnie, jeśli obroty nie przekraczają 22 tys. euro. Obroty do 7,5 tys. euro nie podlegają opodatkowaniu.

Podatki akcyzowe (Verbrauchersteuer) zharmonizowane w ramach UE:

- akcyza na alkohol (Alkoholsteuer) w wysokości 1000 euro od 100 l czystego alkoholu,
- akcyza na papierosy (Tabaksteuer) wynosząca 57% ceny sprzedaży,
- akcyza paliwowa (Mineralölsteuer) naliczana w określonej wysokości zależnie od rodzaju paliwa (np. 0,45 centów w 1 litrze benzyny czy 0,35 euro w 1 litrze oleju napędowego).

Podatki akcyzowe niezharmonizowane:

- akcyza na piwo (Biersteuer) – niezależna jest od zawartości alkoholu, a jedynie od % ekstraktu tj. 2 euro/100l/stopień Plato,
- akcyza od zużycia energii (Energieabgabe),
- rodzaj tzw. podatku ekologicznego pobieranego od zużycia energii elektrycznej w wysokości 0,015 euro od 1 kWh, gazu ziemnego – 0,066 euro od 1 m<sup>3</sup> oraz wprowadzona od 1.01.04 akcyza od węgla spalane go w celach grzewczych – 0,05 euro od każdego kilograma węgla,
- akcyza samochodowa (Normverbrauchsabgabe) – opodatkowaniu podlega sprzedaż i leasing nowych samochodów osobowych, z wyłączeniem samochodów użytkowanych jako np. taksówka czy wynajmowanych na krótki okres czasu; podstawą opodatkowania jest wartość samochodu (razem z VAT); stawka akcyzy wynosi 2% pomnożona przez średnie zużycie paliwa danego typu samochodu, ale nie więcej niż 16%.

## **2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne**

Austriacki system podatkowy to ponad 60 różnego rodzaju obowiązkowych świadczeń (Abgabe), dzielących się na podatki (Steuern), opłaty (Gebühren) i obowiązkowe składki lub wkłady własne (Beiträge).

Podatki federalne:

- podatek dochodowy od osób prawnych (Körperschaftssteuer) – stopa podatkowa wynosi obecnie 25%,
- podatek od spadków i darowizn (Erbschafts- und Schenkungssteuer),

- podatek od nabycia nieruchomości (Grunderwerbsteuer),
- podatek od środków transportowych (Kraftfahrzeugsteuer) – obejmuje tylko pojazdy ciężarowe powyżej 3,5 tony,
- podatek od reklamy (Werbeabgabe) – wysokość podatku wynosi 5% wartości świadczenia reklamowego,
- podatek ubezpieczeniowy (Versicherungssteuer) – podstawą opodatkowania jest składka ubezpieczeniowa. Stawka zależna jest natomiast od rodzaju ubezpieczenia i wynosi np. 1% w przypadku ubezpieczenia zdrowotnego, a już 11% w przypadku ubezpieczenia na życie.
- podatek pracodawcy (Dienstgeberbeitrag) – pracodawca płaci 4,5% sumy wynagrodzeń brutto wypłacanych pracownikom na rzecz Federalnego Funduszu Świadczeń Rodzinnych,
- ustawowe dla przedsiębiorców składki izbowe (Kammerumlage),
- opłaty od czynności cywilnoprawnych (Rechtsgeschäftsgebühren) – np. opłaty od umów najmu i dzierżawy, opłaty od umowy pożyczki, od umów kredytowych.
- obowiązkowa opłata na promocję austriackich produktów rolnych,
- opłata za bezpieczeństwo w pasażerskich przewozach lotniczych (Sicherheitsabgabe) – jest wliczana do opłaty lotniskowej i wynosi 4,324 euro od pasażera.

#### Podatki landowe-krajowe:

- podatek przeciwpożarowy (Feuerschutzsteuer),
- podatek łowiecki (Jagdsteuer),
- podatek rybacki (Fischereiabgabe).

#### Podatki gminne:

- podatek komunalny (Kommunalsteuer) – wynosi 3% sumy wynagrodzeń brutto; specyficznym podatkiem gminnym w Wiedniu jest dodatkowa opłata pracodawcy w wysokości 0,72 euro tygodniowo od każdego zatrudnionego i przeznaczona na rozbudowę metra,
- podatek od nieruchomości (Grundsteuer),
- podatek od wartości gruntów niezabudowanych (Bodenwertabgabe) – specyficzna odmiana podatku od nieruchomości. Podatek ten nie obejmuje gruntów rolnych i leśnych.

#### Inne podatki i opłaty:

- podatek od posiadania psów (Hundeabgabe): w Wiedniu wynosi on np. 46,30 euro od pierwszego i 65,40 euro od każdego następnego psa,
- podatek od użytkowania terenu publicznego (Gebrauchsabgabe),

- opłata miejscowa (Fremdenverkehersabgabe) – pobierana jest od noclegów turystów, najczęściej w wysokości 1 euro dziennie,
- opłata od zabaw (Lustbarkeitsabgabe) – wynosi 20% ceny biletu,
- opłata od imprez rozrywkowych (Vergnügungssteuern) – wynosi 10% ceny biletu,
- opłata krajobrazowa (Landschaftsabgabe) – pobierana jest kwotowo od każdej tony wydobytego na terenie gminy żwiru, piasku czy kamienia,
- opłata sportowa (Sportförderungsbeitrag) – najczęściej wynosi 10% ceny biletu,
- podatek kościelny (Kirchenbeitrag) – wynosi 1,1% dochodu podlegającego opodatkowaniu, z możliwością odliczenia 100 euro.

#### **2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu**

<http://www.bmf.gv.at> - strona austriackiego Ministerstwa Finansów, można na niej znaleźć m.in. informacje o stawkach podatkowych w Austrii

<http://www.help.gv.at> - internetowy serwis pomocy dla zagranicznych obywateli mieszkających w Austrii, zawiera wyszukiwarkę tematów dotyczących życia i pracy w kraju

<http://www.arbeiterkammer.at/www-45.html> - portal internetowy Izby Pracowniczej

#### **2.5. Zabezpieczenie społeczne**

W 2004 roku obowiązują w Austrii następujące stopy procentowe składek przy zatrudnianiu pracowników:

- ubezpieczenie chorobowe 7,5%
- ubezpieczenie emerytalno-rentowe 22,8%,
- ubezpieczenia NW 1,4%,
- ubezpieczenia od bezrobocia 6%,

<http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/116492.PDF>

#### **2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania**

##### **2.5.1.1. Emerytura**

W każdym kraju, w którym jesteśmy ubezpieczeni, możemy uzyskiwać świadczenia emerytalne i rentowe tak długo, jak przewiduje obowiązujące w danym kraju prawo. Istnieje np. możliwość pobierania trzech różnych świadczeń przez osobę, która była zatrudniona w trzech różnych krajach unijnych, niezależnie od miejsca zamieszkania.

Świadczenia specjalne np. dodatki do emerytur są wypłacane tylko w przypadku, gdy osoba je pobierająca mieszka na terytorium Austrii. W momencie opuszczenia terytorium Austrii traci się prawo do tych dodatków.

Zgodnie z regulacjami unijnymi można sumować okresy zatrudnienia w dwóch lub więcej krajach EOG w celu nabycia prawa do emerytury. Formalności z tym związane należy załatwiać w instytucji właściwej w swoim kraju ojczystym.

Nabycie prawa do emerytury jest uwarunkowane osiągnięciem odpowiedniego wieku oraz okresów ubezpieczenia dla osób urodzonych przed 1 stycznia 1955 roku:

- dla kobiet – 60 lat,
- dla mężczyzn – 65 lat.

Począwszy od 2024 do 2033 planuje się stopniowo zrównać wiek emerytalny kobiet i mężczyzn.

Wymagane okresy ubezpieczenia:

- 180 miesięcy w okresie ostatnich 360 miesięcy kalendarzowych,
- 180 miesięcy zatrudnienia w usługach (ubezpieczenie jest dobrowolne, bez możliwości uzupełniania okresów ubezpieczenia).

Świadczenie emerytalne (każda jego część) jest wypłacane w kraju zamieszkania osoby je pobierającej.

Jedną ze szczególnych form wypłaty świadczeń emerytalnych jest tzw. „emerytura poślizgowa” (jeśli pracownik zatrudniony na pełnym etacie przechodzi na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i w związku z tym nabywa prawo to emerytury w wielkości 50 – 60% świadczenia, które przysługiwałoby mu w przypadku całkowitej rezygnacji z pracy).

Coraz większego znaczenia nabierają ubezpieczenia płacone do prywatnych funduszy emerytalnych. Wysokość takiego świadczenia zależy od 3 elementów: wysokości opłacanych składek, liczby miesięcy, za które składki były opłacane, wieku.

Pracownicy kolei oraz rzemieślnicy mają osobne kasy ubezpieczeniowe.

**Więcej informacji nt. emerytur:**

<http://www.help.gv.at/Content.Node/27/Seite.270100.html>

### **2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby**

Wypłata wynagrodzenia przysługuje w przypadku choroby, wypadku przy pracy, choroby zawodowej oraz kuracji przez okres 12 tygodni. Po tym czasie pracownik otrzymuje świadczenie chorobowe. Chorobę należy niezwłocznie zgłosić pracodawcy. Jeżeli w jednym gospodarstwie domowym z pracownikiem zamieszkuje członek rodziny wymagający opieki, pracownikowi przysługuje zwolnienie do dwóch tygodni w roku kalendarzowym, za które jest wypłacane wynagrodzenie. Również w przypadku ciężkiej choroby dzieci lub krewnych pracownik ma prawo do urlopu, aby mógł towarzyszyć bliskim w trudnych chwilach.

### **2.5.1.3. Świadczenia na wypadek macierzyństwa**

Prawo do świadczeń na wypadek macierzyństwa nabywa się na 8 tygodni przed planowanym porodem i kończy się 8 tygodni po urodzeniu dziecka. Pobieranie świadczenia jest jednoznaczne z całkowitym zakazem świadczenia pracy. W tym czasie stosunek służbowy nie wygasa tzn. wynagrodzenie jest nadal wypłacane lub kobieta otrzymuje tzw. tygodniówkę. Tygodniówka wynosi 100% przeciętnego wynagrodzenia z poprzedzających 3 miesięcy.

Rozwiązanie stosunku pracy w tym okresie może nastąpić tylko w szczególnych przypadkach np. likwidacji zakładu pracy.

Po okresie urlopu macierzyńskiego matka lub ojciec dziecka mają prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 30 miesięcy. Zasiłek wychowawczy (Kinderbetreuungsgeld) jest również wypłacany w grupach osób wcześniej niezatrudnionych i nie ubezpieczonych. Należą do nich: gospodynie domowe, studentki, prowadzący własną działalność gospodarczą).

Dozwolone jest uzyskiwanie dodatkowych dochodów do 14.600 Euro brutto rocznie. Wysokość zasiłku wychowawczego wynosi ok. 14,53 Euro dziennie. Wnioski o zasiłek wychowawczy składa się we właściwej kasie chorych, matki samotnie wychowujące dzieci otrzymują dodatek z zakładu pracy, pod warunkiem złożenia stosownego wniosku.

Linki do szczegółowych informacji:

<http://www.help.gv.at/Content.Node/8/Seite.080002.html#Woche>

<http://www.help.gv.at/Content.Node/8/Seite.080600.html>

#### **2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy**

Objęte tym ubezpieczeniem są wszystkie osoby płacące składki emerytalne, a w szczególności pracownicy i uczący się zawodu. Objęci tym ubezpieczeniem są też niektórzy świadczeniobiorcy np. bezrobotni pobierający zasiłki.

W przypadku pracowników umysłowych mówi się o niepełnosprawności, u pracowników fizycznych – o inwalidztwie, a u prowadzących działalność gospodarczą – o niezdolności do zarabkowania.

U pracownika umysłowego mamy do czynienia z niepełnosprawnością w przypadku, gdy na skutek zmian chorobowych lub umysłowych, osiągnął on taki stan zdrowia, że nie jest w stanie wykonywać nawet połowy tego, co wynikałoby z jego poziomu wykształcenia i doświadczenia zawodowego.

U pracownika fizycznego mówimy o inwalidztwie w przypadku, gdy na skutek zmian chorobowych lub umysłowych, osiągnął on taki stan zdrowia, że nie jest w stanie wykonywać nawet połowy tego, co wynikałoby z jego poziomu wykształcenia i doświadczenia zawodowego oraz ile wykonują pracujący w porównywalnych warunkach przedstawiciele tego zawodu.

O tym, czy nasze zdrowie kwalifikuje nas się do uznania za osobę niepełnosprawną lub inwalidę, decyduje orzeczenie lekarskie.

Kwota świadczenia zależy od wysokości składek opłaconych w okresie aktywności zawodowej oraz od wieku osoby ubiegającej się o świadczenie.

Więcej informacji pod linkiem:

<http://www.help.gv.at/Content.Node/128/Seite.1280000.html>

#### **2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych**

W przypadku ubiegania się o nabycie prawa do świadczeń, istnieje możliwość zaliczenia okresów zatrudnienia w innych krajach unijnych. Można również mieszkać w Austrii i pracować w innym kraju, wówczas prawo do tych świadczeń można uzyskać również w Austrii.

Pracownik ma prawo do zatrzymania w tajemnicy i nie ujawniania pracodawcy jednostki chorobowej.

Przyznawanie tych świadczeń odbywa się w oparciu o przepisy prawne obowiązujące w kraju zamieszkania (świadczenia rzeczowe) i w oparciu o przepisy kraju, w którym poszkodowany był ubezpieczony (świadczenia pieniężne).

Prawo do tych świadczeń mają wszyscy zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę lub przyuczenia do zawodu, prowadzący działalność gospodarczą, uczniowie i studenci, funkcjonariusze służb mundurowych i rolnicy.

O wypadku takim można mówić tylko wtedy, gdy został on niezwłocznie zgłoszony przez lekarza lub kierownictwo zakładu pracy oraz wynikał z działań typowych dla danego rodzaju działalności (w tym również wypadki drogowe).

Świadczenie to przysługuje, jeśli wypadek miał miejsce w pracy lub w drodze do lub z pracy.

Obejmuje pokrycie kosztów pierwszej pomocy, typowego w takim przypadku postępowania lekarskiego, rehabilitacji medycznej, socjalnej i zawodowej, środków pieniężnych potrzebnych do odbycia tej rehabilitacji (np. koszty dojazdu), wypłacanej renty lub odszkodowania w przypadku przewlekłej choroby i niepełnosprawności lub śmierci ubezpieczeniowego.

Renta jest wypłacana, jeśli niepełnosprawność na skutek wypadku trwała dłużej niż 3 miesiące i nastąpił co najmniej 20% uszczerbek na zdrowiu.

W przypadku, gdy pokrzywdzony w wypadku potrzebuje pomocy osób trzecich przynajmniej przez 50 godzin w miesiącu, ma prawo do zasiłku pielęgnacyjnego.

Renty rodzinne z tytułu śmierci współmałżonka gwarantują zabezpieczenie socjalne w takich przypadkach. Po śmierci ubezpieczonego przyznanie świadczenia zależy od wieku ubezpieczonego oraz czy zostały przedłożone orzeczenie o niepełnosprawności lub inwalidztwie.

Wysokość świadczenia wynosi od 0 do 60% emerytury, którą otrzymałby ubezpieczony i zależy m.in. od wysokości dochodów współmałżonka.

Renty dla sierot gwarantują im kontynuowanie nauki i zapewniają środki do życia w przypadku śmierci jednego lub obojga rodziców. Wysokość świadczenia wynosi w przypadku śmierci jednego z rodziców – 40% i 60% w przypadku śmierci obojga rodziców. Świadczenie to może być pobierane do momentu ukończenia 18 roku życia, lub ukończenia okresu nauki, a w przypadku dzieci niepełnosprawnych – bezterminowo.

## **2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania**

### **2.5.2.1. Świadczenia rodzinne**

W Austrii zapewniane są liczne świadczenia rodzinne, po części jako świadczenia rzeczowe ale głównie jako świadczenia pieniężne. Do świadczeń pieniężnych należą między innymi: zasiłek na dzieci (Kindergeld), ulga na dzieci (Kinderabsetzbetrag) wypłacana razem z zasiłkiem, tygodniówki (Wochengeld), zasiłek wychowawczy (Kinderbetreuungsgeld), dodatek do zasiłku wychowawczego dla potrzebujących (Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld), zaliczka na utrzymanie, wypłacana np. samotnie wychowującym dzieci po rozwodzie (Unterhaltsvorschuss), dodatek rodzinny do zasiłku z tytułu bezrobocia (Familienzuschlag). Do świadczeń rzeczowych należą m.in.: paszport badań matki i dziecka (Mutter-Kind-Pass Untersuchungen), bilety komunikacji miejskiej dla uczniów i praktykantów (po wpłaceniu niewielkiego wkładu własnego), ubezpieczenie zdrowotne oraz akcja podręcznikowa (po wpłaceniu niewielkiego wkładu własnego).

Świadczenia rodzinne to przede wszystkim pomoc dla osób, które zamieszkują na terytorium Austrii i przepracowały w tym kraju co najmniej jeden dzień. Prawo do świadczeń przysługuje

dzieciom do 18 roku życia i pełnoletnim, które kontynuują naukę w szkole lub studiują, jednak nie ukończyli 26 roku życia i ich nauka przebiega w sposób zgodny z planem nauczania. Pomoc mogą uzyskiwać również pełnoletnie dzieci niepełnosprawne, które z tego powodu nie mogą wykonywać pracy zarobkowej. Wysokość świadczeń rodzinnych zależy od wieku dziecka. Poza tym istnieją dopłaty, jeśli w rodzinie jest dwoje lub więcej dzieci na utrzymaniu.

Prawo do świadczeń rodzinnych ma każdy z rodziców. Zasiłek jest wypłacany co 2 miesiące.

*Wypłata zasiłku odbywa się tylko na podstawie złożonego w urzędzie skarbowym pisemnego wniosku. Pobierający zasiłek jest zobowiązany do zawiadamiania urzędu o okolicznościach, które powodują utratę prawa do tego świadczenia np. ukończenie nauki przez pełnoletnie dziecko.*

<http://www.pensionversicherung.at>

### 2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

#### Transfer zasiłku dla bezrobotnych z Polski do Austrii

Polski bezrobotny zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy, który posiada prawo do zasiłku, może wyjechać do Austrii w celu poszukiwania pracy i otrzymywać tam zasiłek dla bezrobotnych. Może to trwać maksymalnie przez okres do 3 miesięcy. Wysokość tego zasiłku pozostaje na poziomie na jakim została ustalona w Polsce i jest tylko przeliczana na euro.

Poza tym powinny być spełnione jeszcze dodatkowe warunki, takie jak:

- bezrobotny był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy i pobierał zasiłek przez co najmniej cztery tygodnie przed planowanym wyjazdem;
- przed wyjazdem do Austrii zgłosił się do urzędu zatrudnienia z prośbą o wydanie Wniosku o wydanie formularza E 303;
- w ww. wniosku muszą być ściśle określone daty wyjazdu bezrobotnego do Austrii i powrotu oraz konkretny adres bezrobotnego (niedopuszczalne jest podanie pola namiotowego lub pola kempingowego);
- wypełniony Wniosek o wydanie formularza E303 skierował do instytucji właściwej (wojewódzkiego urzędu pracy) i otrzymał decyzję pozytywną tzn. został mu wydany ten formularz;
- w ciągu siedmiu dni od daty wyjazdu rejestruje się w austriackim urzędzie zatrudnienia i przedłoży formularz E 303;
- zastosuje się do procedur kontrolnych wymaganych przez austriacki urząd zatrudnienia;
- zasiłek będzie przysługiwał nie dłużej niż przez trzy miesiące i nie dłużej niż przez okres, jaki przysługiwałby mu w Polsce (tzn. jeśli wyjedzie osoba uprawniona do pobierania zasiłku przez okres 2 miesiące od dnia wyjazdu, to będzie go otrzymywał tylko przez 2 miesiące);
- jeśli dana osoba nie będzie w stanie tym czasie znaleźć nowej pracy w Austrii, będzie nadal otrzymywał zasiłek dla bezrobotnych po powrocie do Polski, pod warunkiem, że wróci do Polski przed upływem 3 miesięcy od dnia wyjazdu i zgłosi się do powiatowego urzędu pracy;
- do trzymiesięcznych wypłat zasiłków w innych krajach ma się prawo tylko raz pomiędzy dwoma okresami zatrudnienia.

Zasada ta dotyczy bezrobotnych, którzy byli wcześniej zatrudnieni lub prowadzili działalność gospodarczą.

Pracownik najemny tracąc pracę, nabywa prawo do zasiłku dla bezrobotnych w kraju, w którym ostatnio był zatrudniony i na warunkach, jakie obowiązują w tym kraju, tj. zgodnie z ustawodawstwem tego kraju określone jest, czy bezrobotny jest uprawniony do pobierania świadczenia oraz jego wysokość i okres wypłacania.

Jeśli przed utratą pracy uprawniony był zatrudniony w więcej niż jednym kraju, przysługuje mu prawo do sumowania okresów zatrudnienia w tych krajach.

W celu otrzymania zasiłku bezrobotny udaje się do urzędu zatrudnienia kraju ostatniego zatrudnienia. Jeśli zgodnie z ustawodawstwem tego kraju nie posiada wystarczająco długich okresów zatrudnienia w tym kraju wymaganych do ustanowienia prawa do zasiłku, bezrobotny ma wówczas prawo do sumowania okresów zatrudnienia z innego kraju, w którym był wcześniej zatrudniony. Wówczas instytucja właściwa kraju ostatniego zatrudnienia występuje do instytucji właściwej innego kraju o wystawienie formularza E301 w celu potwierdzenia okresów zatrudnienia lub traktowanych jako takie. Zasada ta nie dotyczy osób bezrobotnych, które prowadziły lub działalność gospodarczą.

Najważniejsze formularze służące do transferu zasiłków dla bezrobotnych to:

- formularz E301 – zaświadczenie dotyczące okresów zaliczanych przy przyznawaniu świadczeń dla bezrobotnych – służy do potwierdzenia okresów zatrudnienia lub traktowanych jako takie i sumowania tych okresów w różnych krajach celem ustanowienia prawa do zasiłku;
- formularz E302 – zaświadczenie dotyczące członków rodziny osoby bezrobotnej, którzy muszą być uwzględnieni przy naliczaniu świadczeń – dotyczy tych krajów, które przy naliczaniu wysokości świadczeń biorą pod uwagę członków rodziny;
- formularz E303/0, 303/1, 303/2, 303/3, 303/4, 303/5 – zaświadczenie dotyczące zachowania prawa do świadczeń dla bezrobotnych – służy do potwierdzania okresów uprawnienia do zasiłku i jego wysokości przy transferze zasiłku do innych krajów celem poszukiwania pracy.

Prawo do rejestracji jako bezrobotny przysługuje osobom, które mimo posiadanych kwalifikacji zawodowych i chęci podjęcia pracy mają problem ze znalezieniem zatrudnienia i muszą skorzystać z usług urzędu pracy.

#### **Warunki uzyskania zasiłku dla bezrobotnych w Austrii**

W Austrii prawo do zasiłku przysługuje osobom, które:

- były zatrudnione przynajmniej przez 26 tygodni w ostatnich 12 miesiącach (dotyczy to bezrobotnych, którzy nie ukończyli 25 roku życia),
- były zatrudnione przynajmniej przez 52 tygodnie w ostatnich 24 miesiącach (dotyczy to bezrobotnych, którzy ukończyli 25 rok życia i rejestrują się po raz pierwszy),
- były zatrudnione przynajmniej przez 28 tygodni w ostatnich 12 miesiącach (dotyczy to pozostałych bezrobotnych).

Zasiłek dla bezrobotnych składa się z kwoty podstawowej i dodatków. Kwotą bazową jest 55% dotychczasowego dochodu netto bezrobotnego.

Dodatki rodzinne przysługują tylko w przypadku, gdy uprawnieni do nich członkowie rodziny zamieszkują na terenie Austrii.

Zasiłek dla bezrobotnych może być wypłacany maksymalnie przez okres do 20 tygodni. Szczególne przepisy stosuje się w stosunku do bezrobotnych, którzy mają długi staż pracy – zasiłek może być wypłacany do 52 tygodni.

Zasiłek jest wypłacany osobiście bezrobotnemu. Podczas pobierania zasiłku bezrobotny i pozostająca na jego utrzymaniu rodzina, jest objęty ubezpieczeniem zdrowotnym. Podjęcie pracy musi być natychmiast zgłoszone w urzędzie pracy.

W przypadku gdy okres pobierania zasiłku się skończy, a bezrobotny nadal nie ma pracy, otrzymuje prawo do wypłaty pomocy socjalnej. W tym czasie nadal musi pozostawać do dyspozycji urzędu pracy. Wysokość tej pomocy to 92 do 95% kwoty zasiłku dla bezrobotnych.

<http://www.sozvers.at> - strona austriackiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

<http://www.bmwa.gv.at> - strona Ministerstwa Gospodarki i Pracy

<http://www.bmsg.gv.at> - Ministerstwo Spraw Socjalnych i Ochrony Konsumentów

<http://www.ams.or.at> – serwis austriackiego urzędu pracy – informacje nt. możliwości uzyskania prawa do zasiłku w dziale: [Service für Arbeitsuchende](#) » [Finanzielles](#) » Leistungen

**Data przygotowania informacji:**

Wrzesień 2008

**Osoba przygotowująca informacje:**

Doradca EURES Monika Hepner-Jaworska z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach