

MUTLAKA BİLMENİZ GEREKENLER



BASKI 2020

DAHA FAZLASI ICIN oegb.at

OGB

Mehr Chancen für
meine Zukunft?

Für mich!

**Das AK
Zukunftsprogramm:
150 Millionen Euro
für neue
Leistungen!**

arbeiterkammer.at/zukunftsprogramm



ÖSTERREICH

**GELECEGİM İCİN DAHA FAZLA SANS?
BENİM İCİN!**

**İSÇİ ODALARI GELECEK PROGRAMI:
150 MİLYON AVRO YENİ HİZMETLER İCİN!**



„Faire Arbeitsbedingungen und korrekte Bezahlung sind nicht immer selbstverständlich. Nur wer seine Rechte kennt, kann sie einfordern.“

© ÖGB/Feithner

ÖGB-PRÄSIDENT WOLFGANG KATZIAN

ÖGB

„Adil çalışma koşulları ve düzgün ücret ödeme her zaman tabii olan bir şey değil. Haklarının bilincinde olanlar ancak onları talep eder.“

ÖGB – BAŞKANI WOLFGANG KATZIAN

İÇİNDEKİLER

Çalışma yasasıyla ilgili hükümler

İş sözleşmesi	5
Çalışma ve dinlenme süreleri	6
Hastalık durumunda ücretin sürekliliği	7
Yıllık ücretli izin	8

İş sözleşmesinin sona ermesi

İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin fesih bildirim süreleri	8
Eski kıdem tazminatı	9
Yeni kıdem tazminatı	10
Yeni kıdem tazminatı prim ödemelerinin başlaması	10
Zaman aşımı/mührü zaman	10

Ebeveynler ve çocuk bakımıyla ilgili hükümler

Askerlik (Sivil-) hizmet/i	11
Bakım izni	12
Annenin korunması ve hamilelik/ İş hukuku	13
Ödenek hakkı	14
Aile yardımı (çocuk parası) ve çocuklar için vergi muafiyeti	15
Anne - çocuk sağlık karnesi	16

İşsizlik sigortası

İşsizlik parası	16
Mağduriyet yardımı	17
Emeklilik avansı	17
Aile zammı	18
Yaşlılar için kısmi çalışma	18

Genel sosyal sigortalar kannunu

Tam sigortalılık	18
Dar kapsamlı sigortaya dahil çalışma	18
Denklik ödeneği	19
İsteğe bağlı sigortalılık	19
Birlikte sigortalılık için ek ödeme	20
Bakım parası	20

Harçlar ve harçlardan muaf tutulmak

Harçlar ve harç muafiyetleri	20
------------------------------	----

Vergi hukuku ile ilgili hükümler

İşçiler için vergi hukuku	20
Hukuksal yollar	21
Ekstra masraflar	22
Mesleki harcamalar	23
Olagandisi zaruri harcamalar	25

İşçi temsilciliği

İşyeri işçi temsilciliği	26
Gençlik temsilciliği	26
Diğer temsilcilikler	27

Adresler

ÖGB ve sendikalar	28
İşçi odaları	29

SENDİKAYA ÜYE OLMAK İÇİN ÖNEMLİ NEDENLER

30

Baskı: Mart 2020

Ausgabe 2020 "Was sie unbedingt wissen sollten" in türkischer Sprache

Medieninhaber und Herausgeber: ÖGB, Referat Organisation, Koordination, Service, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
 Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
 Coverfoto: © LIGHTFIELD STUDIOS – stock.adobe.com
 ZVR-Nummer: 576439352
 Übersetzung / Çeviri: Dr. Azem Olcay

■ İŞ SÖZLEŞMESİ

İş sözleşmesinin yapılması

Bir kişi (işçi) işgücünü hizmete sunar ve buna karşılık başka bir diğeri (işveren veya onun temsilcisi) işgücünü sunan şahsı işletmesinde kişisel ve ekonomik bağımlılıkla çalıştırır, o zaman bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilir. İşçiler, iş sözleşmesi çerçevesinde zaman, yer ve talimatlar bakımından bağılıdır.

Serbest hizmet anlaşması ve bağımsız çalışma anlaşması

Çalışanların, bir işçinin haklarına sahip olmadığı anlaşma biçimleridir. İşçi bağımsız, işletmeye katılmadan (gelmeden), belirli çalışma sürelerine tabi olmadan ve işverenin emrinde olmaksızın çalışıyorsa, böyle bir iş ilişkisinden bahsedilebilir.

Temel ayırıcı özellikler

Bağımsız çalışma anlaşması, bir iş, eser veya bir sonuç beklentisi içermektedir. Başarı riski işi üstlenen kişiye aittir. O kişi kendi üretim araçlarını kullanır ve kişisel çalışma zorunluğu yoktur.

Serbest işgörenler belirli bir süre ile veya belirsiz bir süre için bir işi görmekle yükümlüdürler (süreceli borç ilişkisi). Talimatlarla bağlı değildir ve kendi boş zamanlarını kendileri belirlerler. Üretim araçları genellikle teklifi veren kişi tarafından temin edilir.

Serbest hizmet anlaşmasının veya bağımsız çalışma anlaşmasının açık tarifi, işçi haklarını ortadan kaldırmadan, özüne bağımlı kalarak çalışmadır. Belirleyici olan pratikte uygulamanın nasıl olduğudur. Bu tip iş anlaşmaları arasındaki çizginin genelde çok ince olmasından dolayı, bireysel bir danışma almanızı öneririz. "Flexpower" bu konuda bilgi vermektedir. (Randevularınız için 01/534 44/39100)

İş anlaşması

İş anlaşması, işçi ile işveren arasında, işçinin bir işi yapmayı, işverenin ise buna karşılık bir ücret ödemeyi taahhüt ettiği anlaşmadır. İş ilişkisini kapsayan sözleşmenin yazılı veya sözlü yapılması prensipte bir anlam ifade etmez. (İstisna: Çıracılık sözleşmeleri yazılı yapılırlar.) İş ilişkisini kapsayan sözleşme, bir şahsın bir işi yapması, diğeri de bunu kabul etmesi şeklinde bir karara varma sonucunda ortaya çıkar.

Hizmet belgesi

İşveren iş sözleşmesinin başlaması ile birlikte en kısa süre içerisinde, işçiye temel haklarını ve yükümlülüklerini yazılı maddeler halinde verir.

Bu hizmet belgesi aşağıdaki bilgileri içerir:

1. İşverenin adı ve adresi,
2. İşçinin adı ve adresi,
3. İş sözleşmesinin başlama tarihi,
4. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, iş sözleşmesinin sona ereceği tarih,
5. Fesih bildirim süresi, fesih tarihi,
6. Olağan işyeri (görev yeri), istenildiği takdirde değişebilecek olası işyerleri hakkında bilgi,
7. Genel bir şema içerisinde muayyen kıdemler,
8. Öngörülen uygulama,
9. Başlangıç ücreti, çıplak ücret ve ücrete ait diğer ek ödemeler (ikramiyeler), ücretin vadesi,
10. Yıllık dinlenme izninin esası,
11. Üzerinde anlaşmaya varılan günlük ve haftalık normal çalışma süreleri,
12. İş akdinin hangi hukuksal düzenlemenin normlarına tabi olduğunun belirtilmesi (toplu sözleşme, tüzük ve yönetmelik, asgari ücret tarifesi, çıraklık ücreti, işyeri sözleşmesi) ve işyerinde nereleri kapsadığına dair bilgiler.
13. İşçinin tabi olduğu kıdem tazminatı kisasının adı ve adresi.

5.6. ve 9 dan 11 e kadar olan maddeler, kanunlarla, toplu iş sözleşmeleri ile, veya işletme sözleşmeleriyle düzenlenebilir.

İş sözleşmesi 1.1.1994 tarihi itibarıyla yapılmış ise, işçinin talep etmesi halinde iki ay içerisinde kendisine bir hizmet belgesi verilir. İş sözleşmesi bir ay için yapılmışsa veya gerekli tüm maddeleri içeren yazılı bir iş akdi mevcut ise, hizmet belgesi düzenleme zorunluluğu yoktur.

Dikkat: İşveren tarafından işçiye imzalaması için verilen yazılı hizmet belgesi, imzalanmadan önce dikkatli bir şekilde okunmalıdır. Hizmet belgesi herhangi bir şekilde açık ve net değilse, yetkili sendikadan bu konuda bilgi istenilmelidir.

Aşağıda belirtilenler özellikle üstünde durulması gereken önemli noktalardır:

- Deneme süresi hakkındaki hükümler, en fazla 1 ay,
- Gerek çalışılacak yer, gerekse görev yerinin değiştirilebilmesi ve yapılacak işin nevi,
- Fazla mesailerin düzenlenmesi,
- Her şey içinde-Şartı (taban ücret/maaşın belirtilmesi gerekir)
- Rekabet şartı (aylık € 3.480,- dan itibaren),
- Fesih bildirim süreleri ve zamanları,
- Eğitim harcamalarının geri ödenmesi yükümlülüğü (en fazla 4 yıl kalma yükümlülüğü, aylara bölüştürme zorunluluğu).

Prensip olarak işçinin, yasalar, toplu iş sözleşmeleri veya işletme sözleşmesi kuralları gereği var olan hakları, iş akdi vasıtasıyla kötüleştirilemez.

Hizmet belgesi ve yine aynı şekilde iş sözleşmesi harçlardan muaftırlar.

Ücret pusulaları (maaş bordrosu)

Her işçiye ay sonunda yazılı bir ücret pusulası verilir. Bu ücret pusulası, en azından kazancın miktarını, kesintilerin miktarını ve kesintilerin toplam tutarını içermelidir. Bu hak medeni hukuk yoluyla da talep edilebilir.

■ ÇALIŞMA SÜRESİ, DİNLENME SÜRESİ

Çalışma süresi kanunu uyarınca normal çalışma süresi Haftada 40 saat, günde ise 8 saat (Aya göre hesaplama: $x 4.33 = 173.2$ saat)

Artık çeşitli toplu iş sözleşmeleri uyarınca, daha az çalışma süreleri ile çalışan işçiler vardır. İş almaya hazır olmadurumuna göre, (Örneğin; bekçiler - Portieren) toplu iş sözleşmesi uyarınca daha uzun bir çalışma süresine müsaade edilebilir.

Fazla mesailer

Haftada 20 saate kadar mesai yapılabilir. Günlük çalışma süresinin 12 saati geçmemesi gerekir. 17 Haftalık gözetleme süresi boyunca haftalık çalışma süresinin 48 saati geçmemesi gerekir.

Mesailerin zaman yada para olarak en az %50 zamlı olması gerekir. Onbirinci ve onikinci mesai saati için, aynı şekilde haftalık 50. Saaten sonra ki mesailer için karşılığını zaman ya da para olarak alacağına çalışanın kendisi karar verir.

Ara dinlenmeler

Altı saatten uzun çalışma süreleri için, en az 30 dakikalık bir ara dinlenmesi vardır. Bu çalışma süresinden sayılmaz. Aralıksız çalışma veya vardiyalı işlerde, çalışma süresinden sayılan ücretli kısa ara dinlenmeleri sağlanır. Ağır ve gece çalışılan işlerde, vardiya başına ücretli 10 dakikalık kısa mola verme zorunluluğu vardır.

Dinlenme süreleri

İki işgünü arasında kesintisiz, en az onbir saatlik bir dinlenme süresi bırakılır.

Hafta sonları ise kesintisiz 36 saatlik bir hafta sonu dinlenme hakkı vardır. Toplu sözleşmeler veya düzenlemelerle bazı istisnalar mümkündür. Bu durumda denk gelen hafta içerisinde işgünlerinde 36 saatlik hafta içi dinlenmesi sağlanır. İstisnai durumlarda işyeri sözleşmesinde olduğu takdirde hafta sonları ve tatil günlerinde çalışılabilir. Bir sonraki haftalık çalışma süresinin başlamasından önceki

36 saatten oluşan hafta sonu dinlenmesi (haftalık dinlenme) kesintiye uğrarsa, yedek bir dinlenme hakkı vardır. 36 saatlik bu dinlenme süresinde çalışılan süreye göre ek dinlenme hesap edilir.

Yedek dinlenme hakkını kullanmakla, toplu sözleşme ve çalışma süresi kanunu gibi düzenlemelerden doğan fazla mesai ödeme hakkına dokunulmuş sayılmaz.

Mesai saatlerinin belirlenmesi

İşyeri sözleşmesi ile çalışılacak süreler tespit edilmemişse, üzerinde anlaşarak mesai saatleri belirlenir.

Mesai saatlerinin işverence tek taraflı olarak değiştirilmesinin ancak aşağıdaki durumlarda yasal geçerliliği vardır:

1. Değişiklik somut olarak yerinde (haklı) bir değişiklik ve,
2. Değişiklik en az iki hafta önceden bildirilmişse ve,
3. İşçinin çıkarlarına karşı dikkate değer bir durum teşkil etmiyorsa ve,
4. Buna karşı hiç bir anlaşma yoksa.

Kısmi süreli çalışma (part time)

Çalışma süresinin ne kadar olacağı anlaşmaya bağlıdır. Çalışma süresinde yapılacak değişiklikler yazılı yapılmak zorundadır. Görünürde kısmi süreli olan çalışma süresi, sürekli artarak anlaşmanın üzerinde bir uzun çalışmaya dönüşürse, çalışma süresi kendiliğinden (ortalama) uzun süreli çalışma şeklinde sabitleşir.

Kısmi çalışma süresi ile çalışanlar, çalışma sürelerinin kısa olmasından dolayı, kıdem alma, işletmenin sosyal hizmetlerinden faydalanma gibi benzer konularda diğer işçilerle eşit konumdadırlar, kısa çalışmaları engel teşkil edemez. Kısmi süreli çalışanlar fazladan çalıştıkları takdirde %25 zamlı ücret alırlar. Şayet fazla mesailer karşılığında üç ay içinde izin kullanılırsa yada kayan çalışma zamanları kapsamında dengelenirse bu kural geçerliliğini yitirir. Ancak kısıtlamalar da olabilir; örneğin tam iş günü çalışanlar (haftada 38,5 saat çalışanlar 1,5 saatlik fazla mesai için zam almazlar) fazla mesailer için zam almıyorlarsa, aynı kural kısmi süreli çalışanlar için de geçerli olur.

Fazla çalışma:

1. Bu konuda yapılan anlaşma gereği bir yükümlülük veya sadakat yükümlülüğü mevcut ise ve,
2. Üst düzeyde fazla çalışmayı gerektiren bir iş varsa ve,
3. İşçinin çıkarlarına karşı dikkate değer bir durum teşkil etmiyorsa, yasalar açısından geçerlidir.

Bunun dışında bir çok toplu sözleşmenin öngördüğü üzere düzenli olarak yapılan fazla mesailer, yıllık ikramiyeler hesaplanırken dikkate alınırlar. Günlük 10. ve haftalık 50. saatin üzerindeki mesailer neden belirtilmeksizin reddedilebilir.

Esnek çalışma süresi

Esnek çalışma süresi;

1. Bu çalışma biçimine ait yazılı bir sözleşme yapılmışsa (işyeri temsilcisi olan işletmelerde işletme sözleşmesi aracılığıyla),
2. Esnek sürenin kapsamı (gün içerisinde işin en erken ne zaman başlayacağı ve en geç ne zaman sona ereceği) tespit edilmişse,
3. Esnek süre periyodunun ortalama olarak normal çalışma süresini aşmayacağı tespit edilmişse,
4. Artı ve eksi saatlerin miktarı belirtilmişse ve nihayetinde esnek süre periyodunun dışına taşmasına ve sayılmasına olanak tanınmışsa ve,
5. Var olduğu sayılan normal çalışma süresinin sınırının ne olduğu, doktora gitmek v.b. gibi çalışmadan geçen sürelerin ne kadarının çalışma sürelerinden sayılacağı konusunda anlaşmaya varılmışsa, ancak geçerlilik kazanır.

Zamsız günlük normal çalışma süresi esas olarak on saate kadar mümkün. On iki saatlik normal çalışma süresi ancak karşılığı zaman olarak tam gün ve haftalık dinlenme süresi ile birlikte olursa mümkün.

Günlük onuncu saatten sonraki mesailer her halükarda mümkün.

Diğer esnek çalışma süresi şekilleri

Bundan anlaşılan,

- Vardiyalı çalışma,
- Çalışma günlerinin tatil günlerine bağlanabilmesi (birleştirilebilmesi) için yapılan fazla çalışma,
- Başından sonuna kadar yapılan hesaplama modelleri.

İş sürelerini geçen çalışmalar, bazı kurallar esas alınarak, anlaşmaya göre 1:1 şeklinde ödenebilir. Yani bu çalışmalar fazla mesai olarak (zamlı) ödenmezler.

Vardiyalı işlerde bu iniş- çıkışlar düzenli bir sırayı (nöbeti) izlemek zorundadırlar. Fazla çalışma süreleri, işçinin boş zamanlarını ne zaman değerlendireceğini dikkate alan bir düzen teşkil etmelidir.

İşletmenin ihtiyaçlarından kaynaklanan ve sürekli değişiklik gösteren çalışma saatlerine uyarlanan bu dönem hesaplama modeli sadece toplu sözleşmenin ilgili düzenlemesi ile söz konusudur.

■ HASTALIK HALİNDE ÜCRETİN DEVAMLILIĞI (ÖDENMESİ)

Hastalık nedeniyle işin görülememesi halinde, işveren işçinin ücretini belirli bir süre için ödemeye devam eder.

5 hizmet yılından az	6 hafta tam, 4 hafta yarım
6 ile 15 hizmet yılı arası	8 hafta tam 4 hafta yarım
16 ile 25 hizmet yılı arası	10 hafta tam 4 hafta yarım
26. hizmet yılından itibaren	12 hafta tam 4 hafta yarım

Tam çıraklık ücreti	4 hafta
Çıraklık ücreti ile hastalık parası arasındaki fark	2 hafta

Aynı eğitim yılı içerisinde yeniden nükseden bir hastalık durumunda 3 gün tam çıraklık ücreti ödenir. İş göremezlik hala devam ediyorsa, en çok altı hafta olmak üzere çıraklık ücreti ile hastalık parası arasındaki fark ödenir.

İşçilerin hastalık durumunda altı haftalık tam maaş hakları var. Bu hak bir yıllık çalışmadan sonra sekiz haftaya, 15 yıllık çalışmadan sonra 10 haftaya ve 25 yıllık çalışmadan sonra 12 haftaya çıkar.

Bu maaş ödenmesi hakkı her iş yılı için tüm işçiler için geçerlidir. Tüm işçilerin iş kazası veya meslek hastalığı durumunda ayrıca böyle bir hakları vardır. Bu hak her böylesi durum için 8 haftadır.

Hastalık esnasında ücret ödeme süresi:

Yıllık

İlk iş yılında	6 hafta tam ücret 4 hafta yarı ücret
1.yıldan 15. iş yılına	8 hafta tam ücret 4 hafta yarı ücret
16. yıldan 25. iş yılına	10 hafta tam ücret 4 hafta yarı ücret
26. iş yılından itibaren	12 hafta tam ücret 4 hafta yarı ücret

Çırak (her eğitim yılı için)

Tam çırak ödemesi	8 hafta
Çırak ödemesi ve hastalık parası arasındaki fark ve hastalık parası	4 hafta

Aynı eğitim yılı içerisinde yeniden nükseden hastalık durumunda 3 gün tam çıraklık ücreti ödenir.

Devamı durumunda en fazla 6 hafta olmak üzere çıraklık ücreti ve hastalık parası arasındaki fark ödenir.

■ YILLIK ÜCRETLİ İZİN

İzin hakkı

25 yıla kadar olan hizmete	30 işgünü
25 yılın tamamlanması halinde	36 işgünü

Pazar ve tatil günleri haricindeki haftanın tüm günleri iş günüdür.

İzin yılı

İzin yılı işe giriş tarihi ile başlar. Bununla ilgili bir anlaşma mevcutsa, izin yılının takvim yılına uyarlanması ve bu şekilde yeni izin yılının her 1. Ocakta başlaması söz konusu olabilir.

Hizmet süresinin hesaplanması:

Ücretli yıllık iznin süresi, aynı işverende olması kaydıyla ve 3 aydan fazla kesinti olmadan ve bu kesintiye neden olan iş sözleşmesinin sona erme şeklinin, sözleşmenin işçi tarafından sona erdirilmemiş olması, geçerli bir neden olmaksızın işçinin zamanından önce (fesih bildirim süresine uymadan) işten ayrılması veya işçinin kusurundan dolayı işveren tarafından bildirimsiz derhal feshedilmesi şeklinde olmaması kaydıyla, geçen bütün süreler göz önünde bulundurularak hesaplanır.

Buna ek olarak aşağıda adı geçen sürelerde izin süresi belirlenirken dikkate alınır;

- 6 aydan az olmamak kaydıyla ülke içerisinde başka bir iş sözleşmesi kapsamında geçen hizmet süreleri
- Zorunlu eğitimi aşan (AHS, HTL, HAK) ve ülke içerisindeki bir okulda geçirilen öğrenim süreleri. Belirli koşullar altında, yabancı ülke okullarında geçen öğrenim sürelerinde buna dahil edilebilirler
- Başarı ile bitirilmiş bir yüksek okul için gerekli genel olağan süre,
- Ülke içerisinde ve 6 aydan az olmamak kaydıyla serbest meslek sahibi olarak geçen süreler
- Kalkınma yardımı kapsamında çalışılmış zamanlar
- Mağdurların gözetilmesi kanunu uyarınca geçen tutukluluk süreleri
- En çok 10 ay olmak üzere, bir iş sözleşmesi dahilindeki ilk doğum izninde geçen süreler

Bununla birlikte hesaplama esaslarında dikkat edilmesi gereken diğer bir hususta bu konuda bazı sınırlamaların olmasıdır.

Toplam en çok 7 yıl, yükseköğrenim görme durumunda ise en çok toplam 12 ön hizmet yılı dikkate alınır.

Tam izin hakkı / izin tazminatı

Tam izin hakkı, altı ay sonra daha doğrusu ikinci iş yılından itibaren yeni iş yılının başlaması ile birlikte doğar.

İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, kullanılmamış izin dönemselsel hesaplanarak para olarak ödenir (İznin tan-

zimi). Geçmiş yıllardan kalan iznin tamamı ödenir. Zaman içerisinde kullanılması gerekenden fazla izin kullanılması durumunda ortaya çıkan geri ödeme yükümlülüğü, sadece işçinin zamanından önce, fesih bildirim süresine uymadan işten ayrılması veya kendi kusurundan dolayı işveren tarafından iş sözleşmesinin bildirimsiz derhal feshedilmesi istisna olmak üzere, söz konusu değildir. İş sözleşmesinin yukarıda bahsedilen her iki durumda sona ermesi halinde, dönem başına düşen izin hakkından fazla kullanılan izinler geri ödenmek zorundadır.

İnşaat işçileri izin kanunu uyarınca yıllık ücretli izin

Bir işçi 30 veya 36 iş günü tutarındaki tam iznini kullanabilmesi için bir yıl içinde 52 hafta çalışması gerekir. İzin hakkı bir yıl içinde çalıştığı hafta sayısına göre hesaplanır. Bir sonraki yıl ile yeni bir izin yılı başlar.

İzin hakkı, izin hakkının doğduğu yıldan sonraki üçüncü yılın 31 martına kadar kullanılmazsa, zaman aşımına uğrar. İşçileri bilgilendirme bölümünde her yıl belirtilir. İzin süresi çalışılmış haftaların sayısına bağlıdır.

Bu izin hakkı, 1.150 haftalık bir çalışma sürecinin aşılması ile birlikte her bekleme periyodu başına 36 iş gününe çıkar, daha az hafta çalışılmışsa 30 iş günüdür.

■ ÇIKIŞ SÜRELERİ / ÇIKIŞ TARİHLERİ

İşçiler:

Toplu sözleşmeye dikkat ediniz! Yetkili sendika sizi bu konuda bilgilendirmektedir (Adresler sayfa 29).

Hizmetliler/ büro işçileri (Angestellte)

İş sözleşmesinin işveren tarafından (farklı bir anlaşma yoksa) üç aylık periyoda denk gelmek üzere sona erdirilmesi halinde;

2 hizmet yılının altında	6 Hafta
3 ile 5 hizmet yılı arası	2 ay
6 ile 15 hizmet yılı arası	3 ay
16 ile 25 hizmet yılı arası	4 ay
26. hizmet yılından itibaren 5 ay	5 ay
İş sözleşmesinin hizmetli tarafından feshedilmesi durumunda fesih her defasında ayın sonuna denk gelmesi kaydıyla	1 ay

Derhal fesih (Entlassung)

Hizmetlilerin çalışmalarını düzenleyen kanunun (Angestelltengesetz) 27. maddesine göre, çalışanların işine derhal son verilme gerekçeleri açık olarak belirtilmiştir.

Örnek vermek gerekirse;

- Sadakatsizlik,
- Güvensizlik
- Hastalık veya kaza gibi nedenler haricinde uzun süre işten uzak kalma.

İşçilerin işine derhal son verilmesini gerektiren nedenler, Sanatkarlar Tüzüğü'nün (Gewerbeordnung) 82. maddesi ile tanımlanmıştır.

Örnek vermek gerekirse;

- Zararlı ek bir iş yapılması (örneğin: kayıt dışı çalışma),
- Yükümlülüklerini ısrarla yerine getirmekten kaçınma.

Haklı nedenlerle zamanından önce işten ayrılmak (vorzeitiger berechtigter Austritt)

Hizmetli, hizmetliler yasasının (Angestelltengesetz) 26. maddesi uyarınca aşağıdaki durumlarda iş sözleşmesini derhal sona erdirebilir;

- Kendisinin işi yapabilecek yetenekte olmadığına veya işin sağlığına zarar vermeden görülemeyeceği kanaatine varırsa,
- İşveren, işçinin veya hizmetlinin aylık ücretini uygun-suz (haksız) bir şekilde düşürür veya keserse, onun doğal haklarından olan sağlıklı ve yeterli beslenme, sağlıklı koşullarda ikamet etme gibi olanaklara zarar verici durumlara sebebiyet verirse.

İşçiler için de zamanından önce işten ayrılmaları için hemen hemen benzer nedenler geçerlidir.

İhbar tazminatı

İş sözleşmesi, işveren tarafından hukuka aykırı olarak, fesih bildirim süresine ve tarihine riayet edilmeksizin gerekçesiz haksız yere sona erdirilse, işçinin veya hizmetlinin fesih bildirim süresi için ihbar tazminatı alma hakkı vardır. Tazminatın miktarı, iş sözleşmesi kurallar çerçevesinde sona ermiş gibi sayılarak, bu süre için ödenmesi gereken ücret kadardır. Bu hak, geçerli bir nedene dayanarak işverenin kusurundan dolayı işçinin veya hizmetlinin zamanından önce işten ayrılması ile de kazanılır.

İhbar tazminatı veya izin tazminatı ödenmesi durumunda, alınan süre kadar işsizlik parası ve erken yaşlılık aylığı alınamaz, dondurulur.

İş sözleşmesinin tarafların karşılıklı anlaşmasıyla sona erdirilmesi

İş sözleşmesinin tarafların karşılıklı anlaşması ile sona erdirilmesi, işveren ve işçinin belirli bir tarihi kararlaştırarak iş sözleşmesine son vermeleri ile gerçekleşir.

■ ESKİ KIDEM TAZMİNATI YASASI

1. 1. 2003 tarihinden önce yapılan bir iş sözleşmesiyle halen çalışan ve işverenle yapılan kişisel bir anlaşmayla yeni

kıdem tazminatı yasasına geçiş yapmamış (tabi olmayan) kişiler için geçerlidir.

İşçiler ve hizmetliler

Kıdem tazminatı alma hakkı eski yasaya göre, kesintisiz bir hizmet süresinin tamamlanması halinde doğar. Bu süreler aşağıdaki gibidir;

3 yıllık kesintisiz hizmet süresi sonunda	2 aylık ücret tutarı
5 yıllık kesintisiz hizmet süresi sonunda	3 aylık ücret tutarı
10 yıllık kesintisiz hizmet süresi sonunda	4 aylık ücret tutarı
15 yıllık kesintisiz hizmet süresi sonunda	6 aylık ücret tutarı
20 yıllık kesintisiz hizmet süresi sonunda	9 aylık ücret tutarı
25 yıllık kesintisiz hizmet süresi sonunda	12 aylık ücret tutarı

Kıdem tazminatı hakkının kazanılması için iş sözleşmesinin aşağıdaki şekillerde sona ermesi gerekir;

- İş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmiş olması,
- İşverenin iş sözleşmesini haksız yere (işçi veya hizmetlinin kusuru olmaksızın) derhal sona erdirmiş olması,
- İşçi veya hizmetlinin iş sözleşmesini haklı nedenlerle zamanından önce sona erdirmiş olması,
- Belirli süreli iş sözleşmelerinde ilgili sürenin dolması sonucu sözleşmenin sona ermiş olması,
- Tarafların karşılıklı anlaşmasıyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi
- Tam yaşlılık aylığına, uzun sigortalılık süreleri nedeni ile erken yaşlılık aylığına, koridor emekliliğine veya ağır işte çalışanlara tanınan emeklilik aylığına hak kazanmak ve buna ek olarak işletmede en az 10 hizmet yılı tamamlanmışsa, iş sözleşmesinin işçi veya hizmetli tarafından bitirilmiş olması,
- Malullük veya mesleki açıdan iş göremezlik durumunda, malul aylığına hak kazanmak ve doğal olarak 3 hizmet yılının tamamlanması sonucunda iş sözleşmesinin işçi veya hizmetli tarafından bitirilmiş olması,
- İşçi veya hizmetlinin doğum izninin bitimine en geç 3 ay kala, en az 5 yıl hizmetinin bulunması halinde, iş sözleşmesini işten ayrıldığını bildirerek sona erdirmiş olması. Bu durumda kıdem tazminatının yarısı ödenir, daha fazlasını gerektiren uzun hizmet yılları olması durumundaysa kıdem tazminatı en çok 3 aylık ücret tutarındadır.

Toplu sözleşmelerde işçi veya hizmetlinin lehine daha uygun kurallar mevcut ise bunlar geçerliliğini korurlar.

İnşaat işçileri için, inşaat işçileri izin ve kıdem tazminatı yasasının (Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz) hükümleri geçerlidir.

■ YENİ KIDEM TAZMİNATI YASASI

Yeni kıdem tazminatı yasası 1. 1. 2003 tarihinden itibaren yapılan bütün iş sözleşmeleri için geçerlidir.

İnşaat işçilerinin inşaat işçileri izin ve kıdem tazminatı kasasına ödenmiş olan (Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse) kıdem tazminatları şimdilik eski kıdem tazminatı yasasına tabidirler. Bu durum, daha önce çalıştıkları firmada 31. 12. 2002 tarihinden itibaren tekrar aynı firmada çalıştırılacaklar için de geçerlidir.

1 Ocak 2003 tarihinden önce başlamış iş ilişkilerinde, kıdem tazminatı hakkı prensipte eski kıdem tazminatı uygulamasına tabiidir. Ancak her işçinin işverenle yapacağı bireysel bir sözleşmeyle yeni kıdem tazminatı sistemine dahil olma olanağı vardır. Böylesi bir durumda yeni sisteme geçiş sözleşmesinin hem işveren tarafından, hem de işçi tarafından onaylanması gerekmektedir, yeni sisteme geçiş sözleşmesinin onaylanması için işçi işvereni, işverende işçiyi zorlayamaz (yeni sisteme geçiş konulu yazıya bakınız). 1.1.2008'den itibaren serbest hizmetliler ve bağımsız çalışanlar da yeni kıdem tazminatı kapsamına alındılar.

Yeni kıdem tazminatının miktarı

İşçi yeni kıdem tazminatı sistemine tabi ise, işveren işçinin aylık brüt gelirinin %1,53'nü katkı payı olarak bölge hastalık kasasına (Gebietskrankenkasse) öder. Kıdem tazminatı priminin belirlenmesinde esas alınacak tutar, izin ve yılbaşı ikramiyeleride dahil olmak üzere sosyal sigorta prim kesintisine tabi ücretin tamamıdır. Aynı şekilde tavan sınır prim esasını aşan yüksek ücret ve önemsizlik sınırı altındaki (geringüdigkeitsgrenze) ücretlerde katkı payına tabidirler. Bölge hastalık kasası ödenen bu paraları yetkili kıdem tazminatı kasasına aktaracaktır.

Kıdem tazminatının nihai miktarı, işveren tarafından kıdem tazminatı kasasına yapılan ödemeler ve bu ödemelere uygulanan faizlerle birlikte idari harcamalar düşülerek belirlenir.

Yeni kıdem tazminatında doğum izni ve askerlik süreleri

İşveren, Genel Sosyal Sigortalar Kanunu (ASVG) uyarınca askerlik, hastalık parası ve lohusalık izni süreleri içinde, çocuk bakım parasına göre kıdem tazminatı primi öder. Lohusalık izni süresi için ödenecek prim miktarı, lohusalık parasının ödenmeye başladığı bir önceki ayın gelirinin tamamı, hastalık parası süresi için ödenecek prim miktarı ise, hastalık parasının belirlenmesinde esas alınan ücretin yarısı esas alınarak belirlenir.

Çocuk bakım parasının alınması (lohusalık izni hakkı varsa) ve ölümcül hastalara bakım izninin kullanılması

sürelerinde kıdem tazminatı prim ödemeleri, Aile Yardım Fonu (Familienlastenausgleichsfonds) tarafından yapılır.

Yeni kıdem tazminatı prim ödemelerinin başlaması

İş sözleşmesinin ilk ayında prim ödenmez. İkinci ayın başlaması ile işveren primleri ödemeye başlar. Aynı yıl içinde iş akdi sonlandırılıp aynı iş yerinde tekrar işe başlanırsa primler hemen ödenmeye başlanır.

Yeni kıdem tazminatının ödenmesi

Birikmiş kıdem tazminatının ödenmesinin ilk şartı farklı işverenlerce ödenmiş olsa bile 36 aylık prim ödeme süresinin geçmesi ve iş sözleşmesinin sona ermiş olmasıdır. İş sözleşmesinin işçi tarafından sona erdirilmesi, işverence işten derhal el çektirme ve işçinin fesih bildirim süresine uymadan işten ayrılması gibi durumlarda ödeme yapılmaz. Fakat bu gibi durumlarda ödenen kıdem tazminatı primleri kaybedilmez, kıdem tazminatı kasasında kalır, faizi işleyerek bir sonraki iş sözleşmesine dahil edilir. Bu durum sadece yeni kıdem tazminatı yasası kapsamında çalışanlar için geçerlidir. Eski kıdem tazminatı yasasına göre çalışan işçiler, iş sözleşmelerine kendilerinin son vermesi, kendi kusurundan dolayı işten el çektirilmeleri veya fesih bildirim süresine uymadan işi bırakmaları halinde kıdem tazminatı haklarını kaybederler.

İşletme Kıdem tazminatı Sandiği (Betriebliche Vorsorgekasse)

İşyeri işçi temsilciliğinin (Betriebsrat) bulunduğu işletmelerde kıdem tazminatı kasasının seçilmesi (Mi tarbeiter-vorsorgekasse) ancak bir işletme sözleşmesi ile mümkündür. İşyeri işçi temsilciliğinin olmadığı işletmelerde, işveren öngörülen kıdem tazminatı kasasını işçilere yazılı bildirmek zorundadır. İşletmede çalışan işçilerin üçte birinin buna itirazı halinde, işveren işçilerle görüşmeler yapmak zorundadır. İşçiler bu görüşmelere, kendilerinin haklarını savunması açısından sendikayıda dahil edebilirler.

■ ZAMAN AŞIMI SÜRESİ VE MÜHRÜ ZAMAN

İş hukuku konusuna giren hakları talep edebilmek için, ilgili tarihler kaçırılmamalıdır.

Örneğin;

- İş ve Sosyal Mahkemesinde (Arbeits- und Sozialgericht) işten çıkartılmaya itiraz etmek için 14 gün;
- İş ve Sosyal Mahkemesinde çıkış tazminatı hakkında dava açılabilmesi için 6 ay;
- Ücretlerin talep edilebilmesi için genel olarak 3 yıllık bir zaman aşımı söz konusudur.

EBEVEYN ve ÇOCUKLAR İÇİN HÜKÜMLER

Toplu sözleşmeler belirli maaşlar ve diğer parasal alacaklar için daha kısa zamanaşımı süresi öngörebilirler. Zamanaşımı durumunda böyle bir talep dava edilemez, ancak ödeme buna rağmen yapılmışsa geri talep edilemez. Tersi durumlarda zamanaşımına uğramış bir borç ödenmişse, bu ödenti geri talep edilebilir.

■ ASKERLİK (SİVİL-) HİZMET/İ**İşverene bildirme yükümlülükleri**

Askere (sivil hizmete) çağrılan işçinin işvereni mutlaka haberdar etmesi gerekir.

İşten çıkartılma – veya atılmaya karşı koruma

Çağrının (çağrı kararının) iletildiği andan itibaren işveren ancak mahkeme kararı olursa işten çıkarabilir veya atabilir. İşten çıkartılmama veya atılmama güvencesi askerlik (sivil hizmet) bittikten bir ay sonra son bulur.

Yeniden işe başlama

Askerlikten (sivil hizmetten) terhis olan işçi 6 gün içinde işverene bildirmesi gerekir. Bunu yapmazsa atılma nedeni oluşur.

***Dikkat:** Cumartesi günü de işgünüdür.

İzin

İş yılına denk gelen askerlik (sivil hizmet) süreleri kadar kısalan iş yılına denk izin hakkı oluşur. İzin sürelerinin hesaplanmasında yarım iş günleri tam iş gününe tamamlanır.

İşçi bu süreye göre hesaplama kuralından kurtulmak için izninin tümünü askerlik hizmetinden (sivil hizmetten) önce kullanmak isterse, işvereni ile izin kullanımı konusunda anlaşmaya varması gerekir.

İzin- ve Noel parası

Ekstra ödemeler (izin ve Noel parası vb.) askerlik hizmetinin (sivil hizmetin) yapıldığı yıl, bu süreler çıkarılarak hesaplanır, kaç hafta askerlik (sivil hizmet) yapılmışsa, bu haftalar yıllık 52 hatadan düşülerek, hesaplanır ve o oranda azalır.

Bunun için şuralara da bakabilirsiniz:

- Askerlik hizmeti (sivil hizmet) sonrası işsizlik – bilgiler sayfa 44 te
- Askerlik hizmeti (sivil hizmet) sonrası bir Euro bile hediye etme – bilgiler sayfa 63

- Sivil Hizmet Servisi – Acentası – www.bmi.gv.at
- Temel eğitim – www.help.gv.at

■ BAKIM İZİNİ**Hastalık halinde bakım izni**

Bir işçi veya hizmetlinin kendisiyle birlikte aynı hanede yaşayan ve hastalanan yakın akrabalarından birisinin (çocuğunun, torununun, annesinin veya babasının, büyükannesinin veya büyükbabasının, eşinin, birlikte yaşadığı hayat arkadaşının) çalışmasına engel olduğunun kanıtlanması durumunda, bir iş yılı içerisinde normal haftalık çalışma süresi kadar bir haftalık ücretli izin hakkı vardır.

Aynı şekilde bakım izni kendi çocuğu (bakımını üstlendiği çocuk) için de, çocuk aynı evde yaşamasa da geçerlidir. Hastalıktan dolayı hastane, tedavi veya bakım evinde yatmakta olan, (bakımını üstlendiği) veya kendisi ile aynı evde yaşayan ama başka eşten veya hayat arkadaşından olan kendi öz çocuğu için de 10 yaşına kadar veya tıbben gerekli ise sonrası için de aynı hak geçerlidir.

Bakım izninin uzaması

İşçi veya hizmetli, hakkı olan bir haftalık bakım iznini kullanmışsa ve aynı evde yaşayan 12 yaşın altındaki çocuğunun hastalığının tekrar nüksetmesi çalışmasına engel teşkil ediyorsa, bir iş yılı içerisinde ek ikinci bir hafta için de ücretli bakım izni hakkı vardır.

Tek taraflı olarak izne ayrılma

Hasta çocuğunun gerekli bakımı için mevcut bütün olanaklarını kullanarak tüketen işçi veya hizmetli, işverenin onayını alma zorunluluğunu dikkate almadan yıllık ücretli iznine ayrılabilir.

Dikkat! Hizmetliler yasası (Angestelltengesetz), Medeni Kanun ve bazı toplu sözleşmeler bunun dışında bazı önemli nedenlerden dolayı işçinin çıkarlarını gözeterek işten uzak kalınan süreleri çalışmadan sayılan haller gibi varsayarak ücretin devamlılığını öngörebilirler.

■ ANNENİN KORUNMASI VE DOĞUM İZNI

■ İŞ HUKUKU

Yasak işler;

Fazla mesai gerektiren ve sağlığa zarar verici işler yasaktır. Gece, pazar ve tatil günleri çalışma yasağı çok az istisnalar olmak üzere geçerlidir.

İşten çıkartılma ve işine derhal son verilmesinin önlenmesi

Gebeliğin başladığının bildirildiği andan, doğum sonrası 4 ay süresince işten çıkartılmaya ve iş ilişkisinin derhal sona erdirilmesine karşı özel bir koruma vardır. Bu koruma, doğum izni hakkının kullanılması durumunda, doğum izninin bitiminden dört hafta sonrasına kadar uzar.

İş ve sosyal mahkemesinin onaylamadığı işten çıkartma veya işveren tarafından iş ilişkisine derhal son verilmesi yasaya aykırıdır ve bu yüzden de geçersizdir.

Deneme süresi içinde iş akdinin sona erdirilmesi cinsiyet ayrımcılığı olacağından iş ve sosyal mahkemesine götürülebilir.

Hamile bir işçi, işten çıkartıldığını öğrendiği günü takip eden beş işgünü içerisinde, çıkışın yazılı iletilmesi durumundaysa mektubun kendisine iletiildiği tarihten itibaren beş iş günü içerisinde hamileliğini işverene bildirdiği takdirde, çıkış yasal olarak hükümsüz sayılacaktır.

İşçi hamile olduğunun farkına daha sonraları varması halinde, en kısa süre içerisinde derhal işvereni bundan haberdar etmek zorundadır. Bu şekilde çıkış geçersiz olacaktır.

Doğum izninin bölümlere ayrılması halinde, işten çıkartılma ve iş ilişkisinin derhal sona erdirilememesine dair yasal koruma, ikinci doğum izni bölümü başlamasından en erken dört ay önceden başlar.

Doğumda çocuğu kaybetme/düşük yapma durumunda dört haftalık özel işten çıkartılma ve iş ilişkisinin derhal sona erdirilememesine dair yasal koruma vardır. İşveren tekrar hamile kalır diye bu süreden sonra işten çıkarırsa, çıkışın verildiği tarihten itibaren ondört gün içinde eşit muamele yasası gereğince mahkemeye verilebilir.

Belirli süreli olanlar

Belirli süreli hizmet sözleşmeleri, sürenin tespit edilmesi gerektiren somut bir gerekçe haricinde, koruma altına alınan tarihe kadar uzatılmak zorundadırlar.

İş sözleşmesinin sona ermesi ve kıdem tazminatı

Eski kıdem tazminatı (bununla ilgili olarak bkz.sayfa 20)

Doğum izni süreleri sayılmaksızın en az 5 veya daha uzun yıllar süren bir iş sözleşmesi, işten ayrılma (kısmi süreli işlerde işten çıkma) şeklinde, kıdem tazminatı hakkı saklı

olmak üzere, fesih edilebilir:

- Doğum sonrası koruma süresinde (sadece anne),
- Doğum izninin kullanılması halinde, kendi doğum izni süresinin bitimine en geç 3 ay kala (anne ve baba) İşçi bu şekilde yasal kıdem tazminatının yarısını, ancak 3 aylık ücret tutarını geçmemek üzere alabilir.

Yeni kıdem tazminatı (bkz.sayfa 9)

Yukarda adı geçen sürelerle ilişkin olarak iş sözleşmesi, bir çocuğun doğmasından dolayı işten ayrılma şeklinde sona erdirilirse, üç prim yılı sonunda biriken primleri alma hakkı doğar.

Koruma süresi

Anne adayları tahminen hesap edilen doğum tarihlerine 8 hafta kala çalıştırılmazlar. (koruma süresi=kesin çalışma yasağı) Çalışma yasağı doğumdan sonra aynı şekilde 8 haftadır (birden fazla çocuğun doğması, erken veya sezaryen ile yapılan doğumlarda 12 hafta). Erken doğum veya benzeri bir nedenle kısalan koruma süresi, doğum sonrası süresine aynı ölçüde eklenir. Ancak bu süre en çok 16 hafta ile sınırlıdır.

Sağlığı tehdit edici belirli durumlarda iş müfettişliğine bağlı doktorun izniyle koruma süresi erken başlatılabilir. Koruma süresince yetkili Bölge Hastalık Kasasına başvuru yapılarak geçici iş göremezlik ödeneği (Wochengeld) alınır.

Babalık izni/Bebek izni

1 Eylül 2019'dan beri babalar da çocuk doğumundan dolayı çalışmaya ara vermek isterlerse, işverenden bir aylık bir iş muafiyeti talep etme hakkına sahipler (Papamonat/Babymonat). İşveren bu süre zarfında maaş ödemez. Babalar bu bir ay için aile zaman ikramiyesi (Familienzeitbonus) alabilirler (daha fazla bilgi için "Familienzeitbonus, sayfa...) Babalık izni esnasındaki (Babymonat) aile zaman ikramiyesi (Familienzeitbonus) için belirli koşullar söz konusu: İşverenden babalık izni (Papamonat/Babymonat) talep edebilmek için baba ve bebeğin aynı evde kalıyor olması gerekir. Ayrıca babanın kayıt sürelerine bağlı kalması gerekir. Bu demektir ki doğum tarihinden en az üç ay önce işverene babalık izninin olası başlangıç tarihini ve olası doğum tarihini bildirmesi gerekir. Doğumdan sonra babanın işvereni doğumdan haberdar etmesi gerekir. Doğumdan en geç bir hafta sonra da babalık izninin başlangıç tarihini bildirmesi gerekir. Bab bu izni doğumdan itibaren anneyi koruma süresinin (Mutterschutz) sonuna kadar olan süre zarfında kullanabilir. Doğum tarihinin bildirilmesinden itibaren iznin kullanılmasından dolayı en erken olası doğum tarihinden dört ay öncesinden itibaren işten çıkarılmama veya atılmama güvencesi vardır, ancak bu güvence babalık izninin bitiminden sadece dört hafta sonrasına kadar geçerlidir.

Anne ve babalar için doğum izni;

Annelerin ve babaların doğum iznine ayrılma hakları vardır. Eğer,

- Bir iş sözleşmesi dahilindeyseler ve
- Çocuk ile aynı evde yaşıyorlarsa

Doğum izni, koruma süresinin sona ermesinden sonra veya koruma süresinin bitiminden sonrasına anlaşılan ücretli iznin bitiminden ya da eşlerden bir diğerinin doğum izninin hemen sonrası başlar. Ebeveynlerden birinin doğum izni hakkı yoksa (öğrenci veya serbest meslek sahibi ise), diğer ebeveyn koruma süresinin sona ermesinden çocuğun ikinci yaş gününe kadar doğum izni kullanabilir. Doğum izni toplam iki kere paylaşılabilir (= üç bölüm), bu bölümler 2 aydan kısa olamazlar. Toplam koruma izni en fazla çocuğun ikinci doğum gününe kadardır. İlk bakım değişiminde bir aylık doğum izni birlikte kullanılabilir. Ancak böylesi bir durumda doğum izni bir ay kısılır ve çocuk 23 aylık olana kadar kullanılır. Anne ve babalar üç aylık doğum iznini daha sonra kullanmak üzere (en geç çocuğun 7. yaşı bitimine kadar) saklayabilirler.

Dikkat: Çocuk bakım parası (Kinderbetreuungsgeld) 1.3.2017 tarihinden sonraki doğumlar için en geç çocuğun 1063. üncü gününde (düz hesapla 35 ay) sona erer. Bu konuda lütfen ÖGB Kadın Kolları hukuk danışmanlığından "Baby-Package" bilgi alınız. (Internette: Frauen@oegb.at ya da kayıtlı sendika üyesi olarak www.oegb.at/frauen adresinden faydalanabilirsiniz.)

Başvuru süreleri (tarihler)

Anneler doğum izinlerini koruma süresinin bitimine kadar işverene bildirmekle yükümlüdür. İlk doğum izni bölümünün bitimine en geç 3 ay kala doğum izninde bulunan ebeveyn, bu devrenin uzatılmasını talep edebilir veya diğer ebeveyn doğum iznine ayrılmak istediğini bildirebilir. Doğum izni üç aydan az sürerse şayet, doğum izninin bitimine en az iki ay kala doğum izninin uzatılacağı ve ne zaman biteceğinin bildirilmesi gerekir. Ebeveynlerden birinin doğum izni hakkı yoksa, planlanan başlama tarihi doğum izninden en geç üç ay önce bildirilmesi gerekmektedir.

Dikkat: Böylesi bir durumda diğer ebeveyn için işten atılmama ve iş ilişkisinin fesih edilememesine dair yasal koruma doğum iznine ayrılacak tarihten en erken dört ay önce başlar. Bu nedenle daha erken bildirmenizi öneririz!

Bilgi alma hakkı

İşveren, doğum izninde bulunan işçi veya hizmetliyi işletmede olan önemli olaylar hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür.

Doğum izninin hesaplanması

1 Ağustos 2019' dan bu yana olan doğumlarda doğum izni en fazla çocuğun 2. Yaş gününe kadar çalışma süresi olarak hesaplanır (örneğin: çıkış süresinin hesaplanması, hastalık durumunda maaşın ödenmesi, izin süresinin hesaplanması – 25 günden 30 güne çıkarılması, maaş artışı ve jübile parası).

Ebeveynler için kısmi süre

Ebeveynler belirli yasal şartları yerine getirdikleri takdirde (asgari üç yıl çalışma süresi, en az 21 kişinin çalıştığı bir işyerinde çalışıyor olmak) çocukları yedi yaşına gelen kadar veya okula geç başlamaları halinde, kısmi süreli (part time) çalışma veya çalışma saatlerinde değişiklik yapma haklarını kullanabilirler.

Yukarıda adı geçen kriterleri yerine getiremedikleri için "Ebeveynler için kısmi süre" hakkına sahip olmayan çalışanlar, işverenleriyle en fazla çocuğun dördüncü yaşına kadar kısmi süreli bir çalışma üzerinde anlaşabilirler.

Ebeveynlerin kısmi çalışması esnasında işten çıkartılma ve iş ilişkisinin derhal sona erdirilememesine dair yasal koruma, kısmi çalışan Ebeveynler için özel işten çıkartılma ve iş ilişkisinin derhal sona erdirilememesine dair yasal koruma vardır. Bu işten çıkartılma ve iş ilişkisinin derhal sona erdirilememesine dair yasal koruma kısmi çalışma isteğinin bildirilmesi ile başlar, en erken ama kısmi çalışmaya başlanacak tarihten dört ay önce başlar. En fazla çocuğun dördüncü yaş gününden dört hafta sonrasına kadar sürer. Ebeveynlerin kısmi çalışmasının bitimi anlaşmayla daha erkene alınmışsa, koruma kısmi çalışmanın bitiminden dört hafta sonra kalkar.

Ebeveynler için özel işten çıkartılma ve iş ilişkisinin derhal sona erdirilememesine dair yasal koruma hem kısmi çalışma hakkına sahip olan Ebeveynler için, hem de işverenle anlaşarak kısmi çalışan ebeveynler için geçerlidir.

Çocuğun dördüncü yaş gününden ve dört haftadan sonra sadece kasıtlı (Motivkündigungsschutz) işten çıkartılmamaya dair yasal koruma geçerli olur. Bu koruma en fazla çocuğun 7. Yaş gününe veya çocuğu okula geç başlayan kısmi çalışan ebeveynler için Anneyi koruma- ve Baba doğum izni yasası gereğince geçerlidir. Kasıtlı (Motivkündigungsschutz) işten çıkartılmamaya dair yasal koruma kısmi çalışan işçi bu yüzden işten çıkarılamaz der.

Dikkat: 1.1.2016 dan itibaren doğanların ebeveynleri için daha geniş çalışma süreleri uygulaması söz konusu. Bu demektir ki, normal haftalık çalışma süresi en az yüzde yirmi düşürülebilir ve haftada en az on iki saat çalışılması gerekir. İşverenle işçi bu seçeneklerin dışında bir anlaşma yaparlarsa, buna rağmen işten çıkartılma ve iş ilişkisinin derhal sona erdirilememesine dair yasal koruma ebeveynlerin kısmi çalışması esasına göre geçerli olur. Çalış-

ma süresinde değişiklik yapma hakkı, saat düşürmeksizin, 1.1.2016 dan sonraki doğumlar için de geçerlidir.

Daha fazla bilgi için lütfen ÖGB-Kadınları "Baby-Package" Hukuksal Bilgiler Brosürüne veya internette Frauen@oegb.at ya da kayıtlı sendika üyesi olarak www.oegb.at/frauen`e bakınız.

■ ÖDENEK HAKKI

Çocuk bakım parası

Eğer çocuk için Avusturya içerisinde çocuk parası alınıyorsa veya buna eşdeğerde yabancı bir ödenek alınıyorsa, çocukla aynı ikamette kalınıyorsa ve ebeveynlerden birinin esas kabul edilen gelirlerinin miktarı seçilen modele göre belirlenen sınırı geçmiyorsa, anne veya babanın çocuk bakım parası alma hakkı doğar.

Çocuk bakım parası kontosu ile gelire bağlı çocuk bakım parası arasında seçim imkanı var.

Her iki model alınacak paranın miktarı ve süresi ve yanısıra kazanılacak miktar bakımından farklılık arzeder.

Haftalık ödenek ve çocuk bakım parası

Haftalık ödenek süresince çocuk bakım parası ödeneği durdurulur. Haftalık ödenek çocuk bakım parasından az ise, aradaki fark ayrıca ödenir.

1.3.2017'den sonraki doğumlar için çocuk bakım parası kontosu:

Sadece bir ebeveyn çocuk bakım parası alırsa kontonun toplam miktarı 12.366 € tutar. Her iki ebeveyn çocuk bakım parası alırsa, toplam miktar 15.449 € ya yükselir.

Sadece bir ebeveyn çocuk bakım parası alırsa, kontoda çocuğun doğum günü de dahil olmak kaydıyla 365 ile 851 gün arasında çocuk bakım parası alma seçenekleri arasında seçim yapmak mümkün. Her iki ebeveyn çocuk bakım parası alırsa şayet, süre de 456 ile 1063 gün arasında yükselir.

Çocuk bakım parası kontosunda alınacak günlük miktar alınacak sürenin uzunluğuna göre değişir. Ne kadar uzun süre alınır, günlük miktar o kadar düşer. Günlük miktar sürenin uzunluğuna veya kısalığına göre değişir.

Kısa sürede (temel süre) karar kılanlar günde 33,88 € mümkün olan en yüksek miktarı alırlar. Sadece bir ebeveyn alırsa bu temel süre, çocuğun doğum günü de dahil, 365 gündür. Her iki ebeveyn çocuk bakım parasını paylaşırlarsa şayet, bu süre 456 (yaklaşık 15 ay) gündür. Bu durumda ikinci ebeveyn için %20 pay ayrılmıştır ve bu diğerine nakledilemez.

Bir ebeveyn için en uzun süre, çocuğun doğum günü dahil, 851 (yaklaşık 28 ay) gündür. En uzun süre için günlük miktar 14,53 € dur. Ebeveynler arasında bölüşüldüğü takdirde kontodaki en uzun süre 1063 (35 ay) gündür. Burada da günlerin %20 si ikinci ebeveyn için ayrılmıştır.

Gelire bağlı çocuk bakım parası:

Gelire bağlı çocuk bakım parası bir ebeveynin çocuğun doğumundan 365. güne kadar en son net kazancının yüzde 80 ini, ama en fazla günde 66 € almasına imkan sağlar. Her iki ebeveynin paylaşması durumunda ise süre en fazla, çocuğun doğumundan itibaren 426. güne kadar uzar. Bu durumda da günlük miktar yine daha önceki net gelirin yüzde 80 dir.

Gelire bağlı çocuk bakım parası alabilmek için annenin korunma süresi öncesinden ya da doğumdan hemen önce babanın en az 182 gün (yaklaşık 6 ay) hastalık ve emeklilik sigortasına tabi çalışmışlığı şart, 14 günlük bir aranın zararı olmaz.

1.3.2017 den sonraki doğumlar için eşzamanlı çocuk bakım parası alımı:

İlk alımda her iki ebeveyn 31 güne kadar eşzamanlı çocuk bakım parası alabilirler. Bu hem Konto-Modeli, hem de gelire göre çocuk bakım parası için geçerli.

1.3.2017 den sonraki doğumlar için birliktelik ikramiyesi:

Eşler arasında çocuk bakım parası alma süresi 50/50 veya 40/60 oranında paylaşılırsa ve her iki ebeveyn eş zamanlı olarak en az 124 gün çocuk bakım parası alırsa, her ebeveyn 500 € ikramiye alır. Bununla ilgili dilekçenin en son çocuk bakım parası alımından en geç 124 gün sonra verilmesi gerekir. Birliktelik ikramiyesi hem Konto-Modeli için hem de gelire göre çocuk bakım parası için geçerlidir.

Ek kazanç sınırı

Çocuk bakım parası alanlar belirlenen miktardan fazla yan gelir edinemezler. Çocuk bakım parası kontosu alanlar için son brüt kazancın yüzde 60 ını yan gelir olarak kazanabilirler. Konto-Modelini seçenler son yıllık kazançlarının yüzde 60 ı 16.200 Avrodan az ise, 16.200 Avroya kadar yan gelir elde edebilirler.

Gelire bağlı çocuk bakım parası alanlar yıllık en fazla 7.300,- Avro yan gelir olarak kazanabilirler.

Çocuk bakım parasınının yanısıra, serbest meslek kazançlarının, serbest iş akitlerinden elde edilen gelirlerin dikkate alınarak yılda 16.200,- euro sınır olmak üzere, bir kazanç elde edinilebilir. Avusturya Sendikalar Birliği Kadın Kolları (ÖGB - Frauen) aylık brüt 1.235,- euroluk bir kazancın aşılmasını tavsiye ediyor. ÖGB-Kadın Kolları € 7.300,- olan

ek kazanç ile ilgili darkapsamlılık (Geringfügigkeitsgrenze)sınırını (2020 için ayda 460,66 €) dan fazla kazanmama-yı tavsiye ederler.

Dikkat: Çocuk bakım parası hakkının olduğu süre içerisinde belirlenmiş ek kazanç sınırının aşılması durumunda 2008 yılından itibaren sadece belirlenen sınırı aşan miktar geri ödenir.

Doğum izni süresince ek kazanç:

İş ilişkisine son verilememesi ve işten atılmaya karşı yönelik yasal koruma hakkını kaybetmeksizin, kendi işvereninizle bir takvim yılı içinde 13 haftaya kadar sigortaya tabi sınırlı kazanç üzerinden çalışmak için anlaşma yapılabilir. İşverenin onayını almak kaydıyla bu şekilde bir çalışma başka bir işletmede de mümkün olabilir.

Çocuk bakım parasına ek yardım

Dar gelirli ailelerde veya çocuğun bakımını ayrı yaşayan eşlerden birisinin yalnız üstlenmesi durumunda, günlük 6,06,- euro (aylık 181,80 euro) tutarında bir ek ödeme söz konusudur.

Bu ödeme en fazla 365 gün süreyle yapılır ve çocuk bakım parasına bağlı olarak ödenir.

Ek yardımlı çocuk bakım parası hakkını kullanan kişiler, yılda belirlenen ek kazanç sınırını aşarlarsa ya kısmen ya da tümünü geri öderler.

Bu yardımı alan ebeveyn 1.1.2020 tarihinden itibaren yılda 7.300,- € ek olarak kazanabilir. Eşinin geliri ise yıllık 16.200 € sınırını aşmaması gerekir.

Dikkat: Gelire bağlı çocuk bakım parası alanların böyle bir yardım alma hakları bulunmamaktadır.

1.3.2017 den sonraki doğumlar için **AİLE ZAMAN İKRAMIYESİ** (Baba/Bebek-Aylı):

Aile zaman ikramiyesini (bu bir parasal ödemedir) babalar, üvey babalar, sürekli bakımı üstlenen babalar ve aynı cinsiyetten hayat arkadaşı olan kadınlar alabilirler. Bunu alabilmek için babanın öncesinde en fazla 14 günlük ara ile en az 182 gün (yuvarlak hesap 6 ay) hastalık ve emeklilik sigortasına bağlı çalışmış olması gerekir. Ayrıca aile yardımı (çocuk parası) alma hakkı ve almış olması gerekir, her iki ebeveynin ve çocuğun Avusturyada yaşıyor olması ve ebeveynlerle çocuğun birlikte oturuyor olması gerekir. Bunun için çocuğun doğumdan en geç 10 gün sonra kaydedilmiş olması gerekir. Ayrıca babanın doğumdan sonraki 91 gün içinde 28-31 gün kadar çalışmamış olması gerekir.

Doğum hastanede olmuşsa aile zaman ikramiyesi bebe-

ğin ve annenin taburcu olduğu günden itibaren talep edilebilir. Bu kuralın bir istisnası da var; sağlık sorunlarından dolayı bebeğin hastanede kalması gerekirse, bu süre zarfında da geçerli olur, eğer anne ve baba günde dörder saat bizzat çocuğa bakarlarsa.

Dikkat: Aile zaman ikramiyesi parasal bir ödenektir, babalık izni ise ücretsiz -sürelili izindir (Bakınız: sayfa 20)

Tavsiye:

Aile zaman ikramiyesi 28-31 gün sürer. Günlük meblağ 22,60 € tutarındadır. Aile zaman ikramiyesi 28-31 boyunca aralıksız çalışılmaması durumunda ancak kullanılabilir. Bu ikramiye daha sonra babanın alacağı günlük çocuk bakım parasından kesilir.

Aile zaman ikramiyesi alınırken başka gelirinizin olmaması gerekir. Akabinden yine aynı işverenin yanında çalışmaya devam edilmesi gerekir.

Aile zaman ikramiyesi dilekçesinin doğumdan sonra en geç 91 gün içinde içeri verilmesi gerekir.

■ AİLE YARDIMI (ÇOCUK PARASI) ve çocuklar için vergi muafiyeti

Aile yardımının aylık miktarı Doğumdan itibaren	114,00
3 yaşından büyük çocuk	121,90
10 yaşından büyük çocuk	141,50
19 yaşından büyük çocuk	165,10

Aylık yekün miktar kardeşlerin sıralamasına göre artar, eğer

- 2 çocuk için alınıyorsa her çocuk için € 7,10, toplam € 14,20
- 3 çocuk için alınıyorsa her çocuk için € 17,40, toplam € 52,20
- 4 çocuk için alınıyorsa her çocuk için € 26,50, toplam € 106,00
- 5 çocuk için alınıyorsa her çocuk için € 32,00, toplam € 160,00
- 6 çocuk için alınıyorsa her çocuk için € 35,70, toplam € 214,20
- 7 çocuk ve fazlası için alınıyorsa her çocuk için € 52,00

Her bir ileri dererecede engelli çocuk için aile yardımı aylık € 155,90 kadar artar.

Aile yardım parası ile birlikte her çocuk için 58,40 avro-luk bir vergi muafiyeti ödenir. Prensip olarak aile yardımı annenin hakkıdır, ancak anne bu hakkından baba lehine

vazgeçebilir. Bu kararından ise her zaman için geri dönebilir. Reşit olan çocuklar hem aile yardımını hem de vergi muafiyetini kendi kontolarına ödenmesi için maliyeye (Finanzamt) baş vurabilirler. Bunun için ama ebeveynlerin dilekçede kabul beyanları gerekir.

Çocuk parası ve çocuklar için vergi indiriminin endexlenmesi

2019'dan itibaren başka bir EU/EWR ülkesinde ya da İsveç'te yaşayan çocuklar için çocuk parası ve vergi indirimi çocuğun ikamet ettiği ülkenin fiyat düzeyine göre ayarlanır.

■ ANNE ÇOCUK SAĞLIK KARNESİ MUAYENELERİ

Çocuk bakım parasının tam miktarda ödenmesi, anne çocuk sağlık karnesine yaptırılması gereken muayenelerin zamanında işlenmesine bağlıdır. Bunun için sağlık karnesindeki ilgili bölümü delil olarak sürenin sonunda (en iyisi iadeli taahhütlü) yetkili sigorta kurumuna yollamanız gerekir. Aksi takdirde çocuk bakım parası her ebeveyn için 1.300 € düşürülür. Bilgi için: ,iş dünyasında eşit muamele', ,Baby-Package' gibi konular ile ilgili bilgileri ÖGB Kadın Kolları hukuk enformasyonu internet sayfasından; frauen@oegb.at ya da kayıtlı sendika üyesi olarak www.oegb.at/frauen dan indirebilirsiniz.

■ İŞSİZLİK SİGORTASI

İşsizlik parası (ödeneği)

İşsizlik parasına hak kazanma koşulu;

- Gönderilecek işe gitmeye hazır olmak yani işsiz olmak, çalışmaya hazır olmak, çalışabilir durumda olmakla,
- İstenilen süreyi doldurmuş olmakla yerine getirilmiş olur.

Hakkın talep edilmesinden itibaren geriye yönelik olarak son 24 ay içerisinde, (öngörülen zaman dilimi) toplam en az 52 haftalık işsizlik sigortası primi ödeme yükümlülüğü olan bir işte çalışılmış olması halinde, işsizlik parası için gerekli süre prensip olarak doldurulmuş sayılır.

25 yaşın altında olan kişilerde, başvuru tarihinden geriye yönelik olarak son 12 ay içerisinde (öngörülen zaman dilimi) mevcut 26 haftalık işsizlik sigortası primi ödeme yükümlülüğü olan bir işte çalışmanın olması yeterlidir.

Daha önce işsizlik parası ve doğum izni parası haklarını kullanmış olanlarda, son 12 aylık süre içerisinde, 28 hafta

işsizlik sigortası primi ödeme yükümlülüğü olan bir işte çalışmış olmak yeterlidir.

Yukarıda adı geçen 24 aylık veya 12 aylık zaman dilimleri, yasadaki bazı hallerde uzatılabilir. (Öngörülen zaman diliminin kapsamının genişletilmesi).

İşsizlik sigortası primi ödeme yükümlülüğü olan iş, genel anlamda işçi ve hizmetli olarak çalışılan her iş için geçerlidir.

İşsizlik sigortası primi ödeme yükümlülüğü olmayan işlerde çalışanlar, serbest hizmet akdiyle çalışanlar ve tam sigortalılık sınırı altında bir kazançla çalışanlardır. Hizmet sözleşmesi isteğe bağlı olarak sona erdirilmişse ve geçerli nedenler gösterilemezse, işsizlik parası alırken ilk 4 hafta için bir bekleme süresi doğar (işsizlik parası alınmaz), işsizlik parası, işsizliğin 29.

gününden itibaren ödenmeye başlar. İşsizlik parası başvurusu bizzat işsiz tarafından yetkili İş Kurumuna (AMS) yapılır. İşsizlik parası hiç bir şekilde geriye yönelik ödenmediğinden, başvuru en geç işsizliğin ilk günü yapılmalıdır. Doğal olarak fesih bildirim süresi içerisinde (Kündigungsfrist) İş ve İşçi Bulma Kurumu ile irtibata geçilebilir.

İşsizlik parasının süresi, işsizin yaşına, işsiz kalmadan bir önceki çalışma süreleri gibi bazı etkenlere bağlıdır. En az 20 haftalık bir süreyi kapsar. Başvuru tarihinden geriye yönelik olarak son 5 yıl içerisinde toplam 156 hafta (3 yıl) işsizlik sigortası primi ödeme yükümlülüğü olan bir işte çalışma var ise 30 hafta süresince işsizlik parası alınır. İşsiz, işsizlik parasına başvurduğu tarihte 40 yaşını doldurmuş ve son 10 yıl içerisinde en az 312 hafta (6 yıl) işsizlik sigortası primi ödeme yükümlülüğü olan bir işte çalışmış ise 39 hafta, başvuru tarihinde 50 yaşını geçmiş ve son 15 yıl içerisinde en az 468 hafta (9 yıl) işsizlik sigortası primi ödeme yükümlülüğü olan bir işte çalışmış ise 52 hafta işsizlik parası alır ve emeklilik sigortası tarafından yasal olarak mesleki rehabilitasyona tabi tutulanlar 78 hafta işsizlik parası alabilirler. İşsizlik parası süresinin belirlenmesinde tüm süreler bir araya getirilirken, bunun içerisinde daha önceden alınan mevcut işsizlik parası süreleride dikkate alınır.

İşsizlik parasının miktarını en son veya sondan bir önceki takvim yılında elde edilen gelir belirler. Bu şekilde, yılın ilk altı ayında (ilgili yılın 1.1. ile 30.06. tarihleri arası) ortaya çıkan işsizlik durumunda iki yıl öncesinin yıllık gelirleri, yılın ikinci altı ayında (1.7. ile 31.12. tarihleri arası) gerçekleşen işsizlik durumunda ise geçen yılın gelirleri esas alınır.

Örnek: 1.4.2020 tarihinde işsiz kalan kişinin işsizlik parasının miktarı belirlenirken 2018 yılının ortalama geliri esas alınır.

Ortalama gelir hesaplanırken, sadece çalışılan süreler sayılır (birleştirilir). Hastalık ve işsizlik nedeniyle tam veya hiç ücret alınamayan süreler esas olarak kabul edilen bu sürelerin dışında tutulur, dahil edilmezler. Bu kural çıraklık ücreti için de geçerlidir, işsiz olan kişi için daha elverişli ise aynı şekilde çocuk bakım parası veya ölümcül hastaların refakati süresince alınan kombine aylık için de geçerlidir. Net gelirin saptanması ve ikamesi sisteminin niteliği açısından, net kazancın % 55'i işsizlik parası esas miktarını teşkil eder.

İşsizlik parası esas miktarı ek bir tamamlamayla yasal denkleştirme miktarına (2020 için 966,65 euro/aylık) getirilir, eğer üst sınır (işsiz aile zammı ile birlikte daha önceki net kazancının %80 ni, aile zammı olmaksızın %60 nı) adı geçen yasal denkleştirme miktarını geçerse, bu miktarın altında kalması halinde yukarıdaki üst sınırı belirler.

2020 yılı için en yüksek işsizlik parası miktarı (zamsız)

her bir takvim günü için	56,46 €
ayda (30 gün)	1.750,26 €

İşsiz 45 yaşını doldurduktan sonra aldığı en yüksek işsizlik parası miktarı, daha sonraki ücret ortalamaları, en yüksek ortalama bulunana kadar ödemedede esas alınır. (Esas miktarın korunması).

■ MAĞDURİYET YARDIMI (NOTSTANDSHILFE)

İşsizlik parası almışsanız, bitimin hemen ardından mağduriyet yardımı başvurusu yapabilirsiniz. Mağduriyet yardımı ancak mağduriyet durumu söz konusuysa alınır. Mağduriyet yardımı süresiz alabilirsiniz, ancak her seferinde en fazla 52 hafta için verilir ve bitiminde yeniden dilekçe vermeniz gerekir. Mağduriyet durumunun tespiti için başka geliriniz varsa göz önünde bulundurulur, Ebeveynlerin, çocukların ve diğer akrabaların gelirlerinin bir önemi yoktur, aynı evi paylaşsalar dahi.

Dikkat: 1.7.2018'den beri eş ve hayat arkadaşlarının geliri hesaba katılmaz.

Mağduriyet yardımının miktarı işsizlik parasının esas miktarının % 95 i kadardır. İşsizlik parası asgari geçim sınırının altında ise denklik ödemesinin % 95 i kadardır. İşsizlik parasının esas miktarı asgari geçim sınırının üstünde ise, mağduriyet yardımı işsizlik parası esas miktarının %92 kadardır.

Bunun dışında belirli kişiler ve çocuk parası alınan çocuklar için aile zammı ödenir.

Mağduriyet yardımının sınırlandırılması

6 aylık ödemeden sonra daha önce alınan işsizlik parası süresine göre mağduriyet yardımının üst sınırı belirlenir. Daha önce 20 hafta işsizlik yardımı almışsanız, mağduriyet yardımı denklik ödemesi baz alınarak sınırlandırılır (günlük 32,22 avro, 2020 yılı için)

Daha önce 30 hafta işsizlik parası almışsanız, mağduriyet yardımı asgari geçim sınırı baz alınarak sınırlandırılır (günlük 37,56 avro, 2020 yılı için)

Yaşınız gereği 39 veya 52 hafta işsizlik parası almışsanız, mağduriyet yardımı sınırlandırılmaz.

Mağduriyet yardımı her zaman 12 aylık tanınır. 6 Ay alındıktan sonra sınırlandırılır, 4 ay alındıktan sonra ara verilir de 2 ay çalışılırsa, kalan iki aylık tam mağduriyet yardımı bundan etkilenmez. 45 yaş ve üzeri olanlar için sınırlamada daha elverişli kurallar uygulanır.

Mağduriyet yardımı yanısıra kazanç

Mağduriyet yardımına ek kazanç için kurallar aynı işsizlik parası alırken geçerli olanlar gibidir. Ek kazanç cüzi kazanç sınırına kadar mümkün (2020 için aylık € 460,66 brutto). Bunun dışındaki tüm diğer gelirler hesaba katılır, örneğin: kira geliri, dul veya yetim aylığı gibi.

EMEKLİLİK AVANSI

2013 yılından itibaren emekliliğe başvuru durumunda işsizlik ödeneğini ya da mağduriyet yardımını avans olarak alabilmek ancak emekli olma ihtimali söz konusu olduğunda mümkündür. Özellikle de emeklilik için gerekli sigortalılık süresinin doldurulmuş olması ve, - malulen emeklilik başvurusu durumunda doktordan malullük veya mesleğini icra edemez raporu önkoşuldur.

Tüm bu koşulların yerine getirilmesi halinde dahi işsizlik ödeneğini ya da mağduriyet yardımını geçici avans olarak alabilmek, çalışmaya hazır ve istekli olma koşuluyla mümkündür. Çalışabilirliği kesinlik kazanmamış olan kişiler için ise bu durum netliğe kavuşuncaya kadar, en fazla ama iki ay, çalışmaya hazır ve istekli olma koşulu uygulanmaz. Emeklilik durumunda ise o zamana kadar yapılan geçici avans ödemeleri emeklilik sigortası tarafından üstlenilir ve böylece çifte ödeme önlenmiş olur.

■ AİLE ZAMMI (YARDIMI)

İşsizlik sigortası ödeneklerine ilaveten aile zammını hak eden her çocuk, torun, evlatlık ve bakımı üstlenilmiş çocuk için, ki eğer işsiz kişi bakımı altındaki bu fertlerin geçimine temel katkıda bulunuyorsa ve kişi aile yardımı (çocuk parası) alma hakkına sahipse, kişi başına günlük 0,97 euro kadar bir ek zam alınır.

Eşler veya hayat arkadaşları için ek bir zam ancak bunların aylık gelirleri 460,66 (2020) Euroyu geçmezse ve işsiz olan kişi bunların geçimine katkıda bulunuyorsa, en azından reşit olmayan bir aile ferdi için aile zammı veya sakat olan bir aile ferdi için aile yardımı alıyorsa, mümkündür.

■ YAŞLILAR İÇİN KISMI ÇALIŞMA

Yaşlılar için kısmi çalışma, çalışma süresinin azaltılmasına hizmet eder.

İşverenin onaylaması ile birlikte emekliliğe esnek geçiş sağlanır.

Çalışanlar bu şekilde ne emeklilik primlerini, ne hastalık parası haklarını, ne kıdem tazminatlarını, ne de işsizlik parası haklarını kaybeder.

Çalışanlar çalışma sürelerini %40 ile %60 oranında düşürebilirler.

Tam süreli çalıştıklarında kazandıkları (12 ayın ortalaması) ile kısa süreli çalışma arasındaki farkın %50 sini alırlar.

İşverenler sosyal sigorta primlerini aynen ödemeye devam ederler.

Kıdem tazminatı da tam süreli çalışma seviyesinde devam eder.

Kısmi çalışma süresi aslında beş yıl ile sınırlandırılmıştır. Çalışma süreleri ya süreli, ya da blok halinde azaltılabilir. Blok modelinde en geç boş sürenin başlamasıyla birlikte bir yedek işgücünün alınması gerekir.

■ KISA ÇALIŞMA VE KALİFİYE KISA ÇALIŞMA

Kısa çalışma, normal çalışma süresinin iş ve ücret yasasındaki anlaşma gereği (sosyal ortaklık anlaşması)sınırlı süreli olarak düşürülmesidir. Kısa çalışmanın amacı, öngörülme- yen ve geçici ekonomik sıkıntılarda iş güvenceye almaktır.

• Kısa çalışmadan ihale/siparişlerin veya iş araç-gereçlerinin tedariki geçici bir süreliğine durduğunda, bu darboğazı aşmak ve işçilerin eğitilmesi için yararlanılabilir. İşçiler işverenden her çalışmadıkları saat için kısa çalışma yardımı ya da eğitim için harcanan her saat için bir kalifiye olma yardımı alırlar. İş bulma kurumu işverene kısa çalışma ve kalifiye olma yardımı için kişi başına götürü bir ücret öder.

■ TAM SİGORTALILIK

- Kaza sigortası
- Hastalık sigortası
- Emeklilik (yaşlılık) sigortası
- İşsizlik sigortasında

zorunlu olarak sigortalı olmaktır.

Tam sigortalılık yükümlülüğü, çalışma saatlerinin sayısına bağlı değildir. Ölçüsü elde edilen kazancın miktarı ile ilgilidir. Önemsizlik sınırı (Geringfügigkeitsgrenze) üstünde bir ücret ile çalışıldığı takdirde bütün zorunlu sigortalılık türleri geçerlidir.

■ DAR KAPSAMLI SİGORTAYA BAĞLI ÇALIŞMA (geringfügige Beschäftigung)

2020 YILI İÇİN DAR KAPSAMLILIK SINIRI

Aylık	460,66 €
-------	----------

Ücretleri önemsizlik sınırını aşmayan kişiler (önemsizlik sınırı altında çalışanlar), sadece kaza sigortalıdırlar.

Ancak Bölge Hastalık Kasasına (Gebietskrankenkasse) kayıt edilirler.

Dar kapsamlı sigortaya bağlı çalışanların seçme olanağı

Önemsizlik sınırı altında çalışanlar ne hastalık, ne de emeklilik sigortası kapsamındadırlar. Hastalık Kasasına (Sigorta Kurumu) bir dilekçe ile başvurmaları halinde, hastalık ve emeklilik sigortasına tabi olma imkanları vardır.

Dilekçe sadece bu iki tür sigortayı birlikte kapsayacak şekilde verilebilir.

Önemsizlik sınırı altında çalışanlar, hastalık ve emeklilik sigortası primlerini bizzat kendileri ödemek zorundadırlar. Bu şekilde hastalık sigortası çerçevesinde sigorta yükümlüsüdür (sigortalı olma) ve ayrıca emeklilik sigortası kapsamında isteğe bağlı sigortalılık sürelerine sahip olurlar. Miktarı her bir ay için 65,03 euro kadardır.

Önemsizlik sınırı altında çalışanlar, hastalık ve emeklilik sigortasına dahil oldukları takdirde, hastalık halinde Bölge Hastalık Kasasınca (Gebietskrankenkasse) ödenen hastalık parası (Krankengeld) miktarı aylık 165,44 euro'dur.

Birden fazla önemsizlik sınırı altında çalışılan işler veya sigorta yükümlülüğü olan bir işe ek olarak bu tür bir işte çalışma

Birden fazla önemsizlik sınırı altında veya tam sigortalılık yükümlülüğü olan bir işin yanında böyle bir işte çalışan işçi, her yılın sonunda Hastalık Kasasının öngördüğü hastalık ve emeklilik priminin, işçiye düşen payını sonradan ödemek zorundadır.

2020 yılı sigorta primleri için ölçü alınan en yüksek esas tutar

Aylık	5.370,- €
İkramiyeler	10.740,- €

Denkleştirme zammı (Ausgleichzulage)

Avusturya'da asgari emeklilik aylığı yoktur. Bu durumda emeklinin toplam gelirleri dikkate alınarak emeklilik parası denkleştirilir ve aradaki kalan fark denkleştirme zammı olarak ödenir. Emekli evli ise, eşinin veya kayıtlı arkadaşının net gelirleri de toplam gelirler içerisinde hesaplanır.

2020 yılı denkleştirme zammı esasları

Yalnız yaşayanlar için	966,65 €
Evli çiftler veya kayıtlı hayat arkadaşları için	1.524,99 €
Dul aylığı alanlar hariç, net geliri	355,54 €
dan az olanlar için çocuk başına ek olarak	149,15 €

Yetim aylıkları için ilgili yaş sınırlarının doldurulması halinde

Yarı yetimler 24 yaşına kadar	355,54 €
Tam yetimler 24 yaşına kadar	533,85 €
Yarı yetimler 24 yaş üzeri	631,80 €
Tam yetimler 24 yaş üzeri	966,65 €

DENKLİK ÖDEMELERİ (AUSGLEICHSZULAGE) VEYA EMEKLİLİK İKRAMİYESİ (PENSIONSbonus)

2020' den itibaren denklik ödemeleri veya emeklilik ikramiyesi olacak. Bu şu demektir; 30 veya 40 yıl çalışmış olan emekliler buna rağmen düşük gelire sahip iseler, gelirleri aşağıda belirtilen meblağlara yükseltilecektir. 30 ya da 40 çalışma yılı hesaplanırken en fazla 5 yıl çocuk bakımı ve bir yıl askerlik veya sivil hizmet için hesaba katılacaktır. Gelir hesaplanırken denklik ödemesi, emeklilik maaşı ve ayrılmış çiftlerin aldıkları nafaka hesaba katılacaktır.

Evli olanların toplam gelirleri hesaplanırken denklik ödemesinin hesaplanmasında olduğu gibi eşlerin veya kayıtlı hayat arkadaşlarının net gelirleri hesaba katılacaktır.

Denklik ödemeleri veya emeklilik ikramiyesi oranları 2020:

Yalnız yaşayan ve 360 çalışma ayı olanlar için	1.080,00 €
Yalnız yaşayan ve 480 çalışma ayı olanlar için	1.315,00 €
Evli veya ortak yaşayan ve 480 çalışma ayı olan emekliler için	1.782,00 €

■ İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIK (FREIWILLIGE WEITERVERSICHERUNG)**Emeklilik sigortası**

Aylık sigortalılık priminin miktarı daha önceki kazanç ile (% 22,8) ilgilidir. Prim tutarı

En yüksek	1.428,42 €
En düşük	192,55 €

3. dereceden bakıma muhtaç aile fertlerine bakan kişiler emeklilik sigortası yaptırabilirler. Sigorta yaptıran kişi ödeme yapmaz. Ücretlerin tümünü devlet karşılar. Bakıma muhtaç sakat bir çocuğun bakımından dolayı çalışamayanlar da ücretsiz emeklilik sigortası yaptırabilirler.

Hastalık sigortası

- Aylık sigorta primi prensip olarak 440,32 eurodur.
- Ekonomik durumlar dikkate alınarak prim tutarı 61,43 euroya kadar indirilebilir.
- Akrabalarının sigortası üzerinden primden muaf sayılarak sigortalı olamadığı takdirde, öğrenci 61,43 euro öder.

ÇOCUKSUZ EŞLERİN / HAYATARKADAŞLARININ BİRBİRLERİ ÜZERİNDEN OLAN SİGORTALILIKLARINDA PRIMDEN MUAFLIK

Sağlık sigortasını eşi veya kayıtlı hayat arkadaşı üzerinden yaptıranlar için esas olarak ek bir ödeme yapılır.

Prim ödeme yükümlülüğü kapsamı dışında olanlar

- Çocuk hane halkı dahilinde yetiştirilmiş veya en az 4 yıl boyunca bakımı üstlenilmişse, (bunun için çocukla aynı evi paylaşmak yeterlidir)
- Sigortalının akrabası en az 3. dereceden bakım parası alıyorsa,
- Sigortalının akrabası 3. dereceden bakım parası hakkı ile sigortalının bakımını üstlenmişse.
- Hanenin toplam geliri 1.524,99 dan azsa

Çocuksuz eşler veya hayat arkadaşları, sigortalının brüt gelirinin % 3,4 ü kadar ek bir primi, Hastalık Kasasına öderler.

■ BAKIM PARASI (PFLEGE GELD)

Bakım parası "Bundespflegegesetz" yasanınca belirlenen bakıma muhtaçlık kavramı çerçevesinde verilen dilekçe üzerine ödenir.

Bakıma muhtaçlığın kapsamına göre yedi derecesi vardır:

1. derece	160,10 €
2. derece	295,20 €
3. derece	459,90 €
4. derece	689,80 €
5. derece	936,90 €
6. derece	1.308,30 €
7. derece	1.719,30 €

■ HARÇLAR VE HARÇLARDAN MUAFİYET

- Reçete ücreti ilaç başına 6,30 eurodur.
- Tedavi için gerekli iyileştirici malzemeler için, sigortalının masraf katkı payı en az 35,80 eurodur.
- Sigortalının görmede kullanacağı yardımcı malzemenin masraf katkı payı en az 107,40 eurodur. (15 yaşını henüz doldurmamış çocuklar için bu ödeme yapılmaz).
- E-Kartı hizmet ücreti yıllık 12,30 eurodur.

Reçete ücreti, e-kartı hizmet ücreti ve tedavi amaçlı yardımcı araç-gereç temininden kaynaklı masrafların katkı payından muaf olmak

Dilekçesiz:

- Denkleştirme zammı (Ausgleichzulage) veya emeklilik ikramiyesi (Pensionsbonus) alanlar
- Bildirilmesi zorunlu bulaşıcı hastalıklarda
- Sigortalı, reçete ödemeleri yıllık net gelirinin %2 sine ulaştığı andan itibaren, yıl sonuna kadar reçete ücretlerinden muaf tutulur.

Dilekçe üzerine:

- Aylık net gelir 966,65 euroyu (tek başına yaşayanlar) veya 1.524,99 euroyu (çiftler için) geçmiyorsa
- Hastalık ve sakatlık sonucu ortalama masrafların üstüne çıkıldığı ibraz edilirse ve aylık net gelir aşağıdaki miktarların altında kalıyorsa;

Yalnız yaşayanlar için	1.111,65 €
Evli/ çiftler için	1.692,80 €

Yukarıda belirtilen tavan sınırlar her bir çocuk için 149,15 euro kadar artar.

■ ÜCRETLİLER AÇISINDAN VERGİ HUKUKU

Ücretliler için vergi beyanı

İşçiler vergi beyanlarını (tarh) L1 formu ile ikamet ettiği adrese göre bağlı bulunulan vergi dairesine (Finanzamt) bir dilekçe ile başvurarak yapabilirler. Başvuru formları bütün vergi dairelerinden temin edilebilir. Ayrıca www.bmf.gv.at internet adresinde indirebilirsiniz. Yıllık vergi iadesi başvurusu internet üzerinden yapılabilir.

(<https://finanzonline.bmf.gv.at>). Ayrıca L1 formuna ek olarak L1ab formu da olağandışı giderler (hastalık ve engellilik giderleri için), Ebeveynler için L1k, özek durumlarında L1k-bF formu vardır.

Zorunlu beyanname

Belirli şartların oluşması halinde işçi ve hizmetliler, bir dilekçe ile verginin belirlenmesi için vergi dairesine başvurmakla yükümlüdürler veya vergi dairesi tarafından buna çağrılırlar.

İşçi ve hizmetliler aşağıdaki durumlarda vergi beyanında bulunmak zorundadırlar:

- Bir takvim yılı içerisinde, en azından aralıklı veya aynı anda, gelir vergisine tabi iki veya daha fazla gelir elde edilmişse,
- Aile içerisinde bir kişinin gelirinin olduğunun veya çocuklarına tek bir eşin baktığının bildirilmiş olması ve bu durumun yıl içerisinde vergi dairesince dikkate alınmış olması ancak gerçekte böyle bir durum söz konusu olmadığı takdirde,
- Aile ikramiyesi (Familienbonus) hakkınız olmadığı halde işveren tarafından hesaba katılmış ise,
- Yasal hastalık sigortasından, **hizmet sektörü çek yasası kapsamında, inşaat işçileri izin ve kıdem tazminatı kasasından**, iflas fonundan herhangi bir ödeme yapılmışsa veya askeri eğitimden dolayı belirli bir para alınmışsa,
- Bir takvim yılı içerisinde muaflik miktarı kararı aldırılmış, ancak gerçekte muaflik miktarı kararına gerekçe gösterilen harcama sınırının altında kalınmışsa,
- ev ve işyeri arasındaki mesafe ve ulaşım harcamalarıyla ilgili yanlış beyanda bulunulmuş ise,
- vergiye tabi olmayan ve toplam 730,- €'yu aşan gelir elde edilmiş ise (30 nisana kadar, veya elektronik yoldan 30 hazirana kadar, beyanda bulunma zorunluluğu vardır).

Dilekçe ile beyan

Diğer durumlarda, yani zorunlu beyanname verme yükümlülüğü şartlarının olmaması durumunda, dilekçe ile beyandan bahsedilir. Dilekçe ile beyan süresi 5 yıldır.

Önemli: Vergi beyanı için yaptıkları başvuruları sonucunda işçi ve hizmetliye, vergi dairesi (Finanzamt) tarafından yazılı olarak fark ödemesi kararı geldiği takdirde, bu karara işçi ve hizmetlinin – bildirim belgesi alındıktan sonra - bir ay içerisinde itiraz ederek (yazılı) dilekçesini geri çekme hakkı vardır. (Bu durum zorunlu beyanname yükümlülüğü gerektiren haller için mümkün değildir).

Otomatik vergi beyannamesi:

Çalışanlar 30 hazirana kadar kendileri vergi beyannamelerini yapmazlarsa, aşağıdaki koşullarda vergi dairesi otomatik olarak yapar:

- Vergiye tabi gelirin olması
- Alacaklı olma durumunda ve
- Daha önce yapılmış olan beyannamelere istinaden reklam ve tanıtım giderleri, özel harcamalar, sıradışı (extra) harcamalar, vergiden muaf giderler ve vergiden düşülebilecek harcamalar yoksa.

Aksi takdirde otomatik beyanname, ancak çalışan iki yıl sonrasına kadar kendisi yapmazsa, yapılır.

Önemli: Otomatik beyannameye hesaba katılmayan gelirler sonradan da 5 yıl geriye dönük olarak dilekçeyle beyan edilebilir.

■ HUKUKSAL YOLLAR

İtiraz etme (temyiz)

İtiraz süresi, kararın gönderildiği tarihten itibaren geçerli olmak üzere bir aydır. İtiraz, vergi dairesinin (Finanzamt) kararı veren bölümüne yazılı olarak ya da Finanzonline üzerinden verilir.

Arz dilekçesi

Yapılan itiraz sonucu vergi dairesi itiraz ön kararı bildirmişse, bu şekilde bir üst merciye ikinci bir itiraz hakkı olmadığı vardır.

Bildirim iptali

Bildirim belgesine itiraz bir yıl içerisinde yapılabilir, eğer karar ya da içerik hatalıysa.

İşçiler ve hizmetliler vergi dairesinden neleri talep edebilirler?

- a) Yalnız çalışanlar için vergi indirim
- b) Yalnız başına çocuk yetiştirenler için vergi indirim
- c) Fazla çocuk zammı
- d) Aile ikramiyesi (Familienbonus) Plus ve çoklu çocuk zammı; düşük gelir durumunda
- e) Hane dışındakiler için yapılan geçim yardımı için vergi muafiyeti

- f) Özel harcamalar için vergi muafiyeti
- g) Reklam ve tanıtım giderleri için vergi muafiyeti
- h) Sıradışı (extra) harcamalar için vergi muafiyeti

Yalnız kazananlar için vergi indirim

Aşağıda belirtilen şartları yerine getirenler yalnız kazanıyor sayılırlar;

- Bir takvim yılı içerisinde eşi veya hayat arkadaşı ile birlikte 6 aydan fazla beraber yaşamışsa
- Bu süre zarfında en az bir çocuk için yedi ay boyunca çocuk parası almışsa

Eşlerin veya hayat arkadaşlarının gelirlerinin (en azından bir çocukla) yıllık 6.000,- euroyu geçmemesi gerekir. Doğum izni parası, işsizlik parası ve mağduriyet yardımı gelirden sayılmazlar. Buna karşılık lohusalık yardımı (Wochengeld) dikkate alınır.

Çocuğun yetiştirilmesinin yalnız üstlenilmesi halinde vergi muafiyeti:

Aşağıda belirtilen şartları yerine getiren kişiler çocuğun yetiştirilmesini yalnız üstlenmiş sayılırlar;

- En azından bir çocuk için 7 ay boyunca aile yardımı (çocuk parası) almışsa,

ve

- Bir takvim yılı içerisinde 6 aydan uzun bir süre için bir eş veya hayat arkadaşı ile aile birliği anlamında yaşamamışsa.

Yalnız kazananlar ve çocuğun yetiştirilmesini tek başına üstlenenler

için vergi muafiyeti tutarı:

bir çocukla yılda	494,00 €
iki çocukla yılda	669,00 €

Her bir sonraki çocuk için bu miktar 220 € kadar artar.

Yalnız kazananlar ve çocuğun yetiştirilmesini tek başına üstlenenler için negatif vergi

Çok az veya hiçbir şekilde vergiye tabi olmayan bir gelirin varlığı söz konusu olduğunda, yalnız çalışanlar (kazanalar) için vergi indirim ve çocuğun yetiştirilmesinin tek başına üstlenilmesi halinde, vergi indirim miktarı, en azından bir çocuk için yılda altı aydan fazla aile yardımı alınmışsa, vergi iadesi yoluyla vergi dairesi tarafından ilgiliye ödenir.

Çok çocuk zammı

Aile yardımı (çocuk parası) alınan "üçüncü" ve sonraki çocuklar için ayda 20,- € çok çocuk zammı alma hakkı var-

dır. Bu zam, başvurunun yapıldığı ilgili yılda ailenin elde ettiği gelire bağlıdır.

Ailenin geliri 55.000,- €'yu geçmemesi gerekir. Çok çocuk zammı vergi denkleştirmesi çerçevesinde ödenir.

Çocuk için vergi muafiyeti (2018' sonuna kadar)

Beyannameye altı aydan fazla aile yardımı alınan çocuk başına yıllık 440,- € (2015 senesine kadar 220,- €), vergi muafiyeti talep edilebilir.

Her bir ebeveyn ayrı ayrı talepte bulunursa bu miktar her biri için 300,- € (2015 senesine kadar 132,- € idi).

Ayrı yaşayan ebeveynler için bu miktar : çocukla birlikte yaşayan vergi beyannamesinde çocuk başına 300,- € luk vergi muafiyeti talep edebilir (bu miktar 2015 senesine kadar 132,- € idi). Diğer ebeveyn de aynı şekilde 300,- € luk vergi muafiyeti (bu miktar 2015 senesine kadar 132,- € idi) talep edebilir.

Nafaka nedeniyle vergi indirimi

Ev bireylerinden olmayan bir çocuk için nafaka ödeniyorsa, nafaka ödeyen kişi nafakadan dolayı vergi indirimi hakkına sahiptir. Nafaka indirimi velayetin paylaşılması durumunda da geçerlidir. Vergi indiriminin derecelendirilmesi aşağıda gösterildiği üzere çocuk sayısına göre belirlenir;

1. çocuk aylık 29,20 €	yıllık 350,40 €
2. çocuk aylık 43,80 €	yıllık 525,60 €
3. çocuk aylık 58,40 €	yıllık 700,80 €

Her bir sonraki çocuk için aylık 58,40 euro kadar bir vergi indirimi uygulanır.

Aile ikramiyesi (01.01.2019 'dan itibaren)

18 yaşını doldurmamış her çocuk için aylık 125 Avro aile ikramiyesi alınabilir. 18 yaşını doldurduktan sonra aile ikramiyesi plus ayda 41,68 Avrodur.

Aile ikramiyesi ya ebeveynlerden biri tarafından tümü alınır, ya da yarı yarıya bölüşülür, bu durumda aile ikramiyesinin yarısı hesaplanır (62,50 ya da 20,84 Avro).

Çocuğunuz için nafaka ödüyorsanız, bu durumda aile ikramiyesinin yarısını alabilirsiniz ya da anlaşma halinde bir ebeveyn tümünü alabilir.

Aile İkramesi plus ya işverene dilekçe ile başvurularak (Formüler E 30), böylece aylığınızla birlikte hesaplanır, ya da yıllık vergi beyannamesi ile Maliyeden (Finanzamt) talep edilir.

Aile ikramiyesi Plus daha önceki çocuk için vergi muafiyetinin yerine geçer.

Özel masraflar

Özel masraflar bir tavan sınırla, en çok dörtte biri kadar dikkate alınırlar

(Top-Özel giderler):

Bu harcamalar 2016 dan 2020 yılına kadar düşülebilir, eğer anlaşma 1.1.2016 dan önce yapılmışsa veya tadilata 1.1.2016 dan önce başlanmışsa.

● İkamet amaçlı konut yapımında yapılan harcamalar:

Toplu konut , kooperatif veya yerel kuruluşlarca sağlanmış konutların edinilmesi ve bundan dolayı ödenecek tutarın en az sekiz sene bağlayıcı olması koşulu ile kişinin konut edinmesi durumunda, konut ediniminden dolayı alınan borçların geri ödeme taksitlerinde olduğu gibi.

● Konutların onarımı için yapılan harcamalar

Yetkili bir firma tarafından yapılmışsa, enerji tasarrufuna yönelik harcamalar dahil konut bakım ve onarımı için yapılan harcamalar vergiden düşülmürler. Borç geri ödemeleride aynı şekilde vergiden düşülebilirler.

● Emeklilik sigortası primleri

Buna dahil olan ödemeler ve sigorta primleri aşağıda belirtilen sigorta primleridir;

Hayat sigortası (aylık bağlanması amaçlı olduğunda), isteğe bağlı hastalık ve kaza sigortası, isteğe bağlı dul, yetim, bakım (düşünlük halinde) ve ölüm kasası sigortaları, emeklilik kasası, belediye çalışanları için emeklilik, kredi borçları sigortası, yolcu kaza mağdurları sigortası, yasal emeklilik sigortası kapsamında isteğe bağlı olarak yüksek dereceden sigortalılık.

Yapılan katkı payı (ödeme) bir defada yapılmışsa, dilekçe verilmek üzere on yıl süreli bir zaman zarfına yayılarak vergiden düşürülebilir.

Tavan sınırlar:

Tavan sınır, kişi başına yıllık 2.920,- eurodur. Yalnız kazananlar / çocuğun yetiştirilmesini tek başına üstlenenler için ve eğer eş/hayat arkadaşının yıllık kazancı 6.000,- euroyu geçmiyorsa yılda 5.840,- eurodur.

Dörtte bir (çeyrek) hesabı

Mevcut en yüksek miktarın dörtte biri dikkate alınır. Yıllık gelirleri 36.400,- euro ile 60.000,- euro arasında olanların, özel ödemeleri dar anlamda dikkate alınırlar, yıllık gelirin 60.000,- eurodan fazla olması halinde artık dikkate alınmazlar.

Tavan sınırı olmayan özel masraflar:

Bunlar:

- Yasal emeklilik sigortası çerçevesinde isteğe bağlı olarak sigortalılığın devam ettirilmesi.

- Okul ve yükseköğrenim sürelerinin satın alınması.
- Belirli aylıklar ve sürekli masraflar.
- Vergi danışmanlığı harcamaları.

Tavan sınırı olan özel masraflar

- Yılda en fazla 400,- euroyu aşmamak kaydıyla, kilise aidatları.
 - Korunmaya muhtaçlara yapılan özel para yardımları, bağışlar (bir önceki yılın gelirlerinin % 10 nuna kadar).
- Bağışlar ve kilise aidatları teşkilatlar tarafından vergi dairesine bildirilirler. Beyannamede belirtmeye artık gerek yok.

Reklam giderleri

Reklam giderleri, bir gelirin elde edilebilmesinin, garanti altına alınabilmesi ve muhafaza edilebilmesi (devamlılığının sağlanması) için yapılan masraflar veya harcamalardır. Mesleği özendirme, teşvik amaçlı ve yapılan iş ile ilgili olmak zorundadır.

İşveren tarafından kendiliğinden dikkate alınan reklam giderleri

- Yasal zorunlu sosyal sigorta primleri ve e-card servis ücreti
 - Maaş geri ödemesi
 - İşveren tarafından kesiliyorsa, sendika aidatı
- Sendika aidatlarını kendileri ödeyenler vergi beyannamesi aracılığıyla aidatlarının vergiden düşürülmesini talep edebilirler.

Reklam giderleri, işçi ve hizmetlilerin dilekçeleri üzerinden, gelir vergisi kesintisi hesaplanırken dikkate alınırlar.

Gündelikçi götürüleri ve gündelikçi avrosu

Gündelikçi götürüleri ve gündelikçi avrosu Maliye Bakanlığının Homepage sayfasından (www.bmf.gv.at/pendler-rechner) hesaplanabilir. Sonuç genelde geçerlidir. Yanlış sonuç çıkması veya hiç çıkmaması durumunda (işyeri yurtiçinde, oturma yeri yurtdışında) L-33 formülleri kullanılabilir.

• Küçük gündelikçi götürüsü

Küçük gündelikçi götürü hakkı, işyeri ile ev arasında kitle toplu taşımacılığı (otobüs,tren v.s..) varsa ve bunların kullanılması mümkün ve buna uygunsa doğar. Küçük gündelikçi götürüsü miktarları aşağıda belirtildiği kadardır;

0 ile 20 km arası aylık	0,00 €
20 ile 40 km arası aylık	58,00 €
40 ile 60 km arası aylık	113,00 €
60 km den itibaren aylık	168,00 €

• Büyük gündelikçi götürüsü

Büyük gündelikçi götürüsü hakkı, işyeri ile ev arasında kitle toplu taşımacılığı mevcut değilse veya bunların kullanılması mümkün değilse, doğar.

Büyük gündelikçi götürüsü miktarları aşağıda belirtildiği kadardır;

02 ile 20 km arası aylık	31,00 €
20 ile 40 km arası aylık	123,00 €
40 ile 60 km arası aylık	214,00 €
60 km den itibaren aylık	306,00 €

■ GÜNDELİKÇİ AVROSU

Gündelikçi götürüsünü hak edenler ayrıca ev ve işyeri arasındaki (tek istikamet)kilometre başına yıllık 2 avro alma hakkına sahiptirler.

Tam sigortalılık kapsamı dışındaki (geringfügig) iş ilişkilerinden doğan zorunlu primler

- Tam sigortalılık kapsamı dışındaki (geringfügig) çalışmadan doğan zorunlu primler
- Birlikte sigortalı olan aile fertleri için primler
- Kendi ödediğiniz sosyal sigorta primleri

Reklam giderleri götürüsü olarak hesap edilen reklam giderleri ve vergi dairesine bildirilecek giderler

Aşağıda adı geçen reklam masrafları, yıllık reklam giderleri götürüsü olan 132,- euroyu geçerse ancak etki ederler. Gelirlerinin miktarına bağlı olarak belirli meslek gruplarının, (Örneğin; sinema ve tiyatro oyuncularını, müzisyenler, orman işçileri, ormancılar, kapıcılar,politikacılar, temsilciler, gazeteciler, evde çalışanlar, kapıcılar, politikacılar, temsilciler, gazeteciler, evlerde çalışanlar, v.s.) gelirlerinin yüksekliğine bağlı olarak kendilerine özgü reklam giderleri götürüsü vardır.

■ İŞYERİ İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİ AIDATI ■ İŞ ELBİSESİ

Bu kavramdan işe (mesleğe) uygun iş elbisesi anlaşılmalıdır. Bunlara, bekçi üniforması, tornacı tulumu, boyacı tulumu, montaj elbisesi, iş pardesüsü örnek gösterilebilir. Özel yaşamda da giyilebilen elbiseler düşülemez (örneğin: takım elbise).

● İş araç - gereçleri ve iş malzemeleri

Kullanımları mesleğin icra edilmesinde gerekliyse ve malzemelerin tamamı işin görülmesinde kullanılırsa ancak vergiden düşürebilirler. 400,- eurodan daha az değerde olan iş araç-gereçleri ve iş malzemeleri, edinildikleri takvim yılı içerisinde vergiden düşürülürler. Bunların kullanım süreleri bir yılı aşarsa ve tutarları 400,- euroyu geçerse, olağan kullanma sürelerine yayılarak vergiden düşülür. (AfA). Bilgisayar için vergi dairesi % 40 lık özel kullanım payı değerlendirmesi yapılmaktadır.

Örneğin:

bilgisayarın fiyatı:	2.000,00 €
kullanım süresi:	3 yıl
özel işler için ayrılan pay (40 %):	800,00 €
meslek için ayrılan pay (60 %):	1.200,00 €

Böylece aşınma için yıllık € 400,- düşülür.

● İnternet

İnternette şahsi kullanım ile mesleki kullanım birbirlerinden kesin ayıramayacağından, mesleki ve şahsi kullanım ayrımı tahminen yapılır. Mesleki kullanım masraf payına yine aynı şekilde provider ücreti, hat masrafları (online ücretleri) ve genel götürü masraflar (İnternete giriş için paket çözümler, telefon ücretleri v.s) vergi indirimi anlamında dahildirler.

Kullanımın mesleki branşı kapsamı halinde (örneğin hukuk danışmanlığı sisteminin kullanılması ücreti) İnternet sabit giderleri dahil, masraf tümüyle vergiden düşülür. İnternet giderleri (yıllık meblağ) iş aracı olarak vergiden düşülür.

● Bilim eserleri, gazeteler, mecmua ve dergiler

Kitaplar açık şekilde mesleki dalda olmalıdır. Sözlük, ansiklopedi gibi genel resimli eserler veya kaynak eserler, genel eğitimi geliştirme amaçlı oldukları için vergiden düşürülmezler.

● Meslek öğrenme, geliştirme ve meslek değiştirme giderleri

Yapılan iş veya benzer meslek dallarında meslek öğrenme veya geliştirme amaçlı faaliyetlere yapılan harcamalar, reklam giderleri sayılırlar ve bundan dolayı vergiden düşürebilirler. Buna ek olarak bir mesleğin (yeni bir meslekte olabilir) öğrenilmesi için yapılan harcamalarda vergi indirimine dahildir.

● Eve dönüş ve çift ev ekonomisi

İş nedeni ile işyerinin bulunduğu yerde ikinci bir ikametinin gerekliliği ve bundan dolayı eve dönüşlerde yapılan harcamalar ve çift ev idaresi (kira, bina aidatları, işyerinin bulunduğu yerdeki dairenin iç dekorasyonu) sonucu yapı-

lan masraflar reklam giderleri olarak talep edilebilirler. Bu masraflar, yalnız yaşayanlarda 6 aylık bir süre için (1 x aylık), hayat arkadaşlarından birinin yıllık geliri 6.000,- euroyu geçenler haricinde, çiftler için 2 yıllık bir süre için (1x haftalık) tanınır. Bakıma muhtaç bir yakının varlığı veya maddi olumsuzluklar nedeniyle **çocuklu bir ailenin** taşınmasının mümkün olmadığı durumlarda süre sınırı yoktur. Sürekli değişen işyerlerinde (Örneğin; inşaat işçileri, kiralık işçiler) ve işyerleri baştan itibaren 4 veya beş yıla sınırlı ise, daha uzun bir süre hakkı tanınır.

● Çalışma odası

Aynı ev içerisinde, temel ağırlığı iş ve mesleki işlerin yapılması için kullanılan çalışma odasının varlığı söz konusu ise, vergi indiriminden bahsedilebilir. Evde çalışanlar, telefon görüşmesi yaparak çalışanlar için, teorik olarak bir indirim söz konusu olabilecektir.

● Seyahat giderleri farkı

a) Harcırahlar

Seyahat süresi;

3 saatten uzunsu	8,80 €
4 saatten uzunsu	11,00 €
5 saatten uzunsu	13,20 €
6 saatten uzunsu	15,40 €
7 saatten uzunsu	17,60 €
8 saatten uzunsu	19,80 €
9 saatten uzunsu	22,00 €
10 saatten uzunsu	24,20 €
11 saatten uzunsu	26,40 €

Harcırahlar, sadece işyerinin en az 25 km uzağına gidilir ve bu şekilde yeni bir işyeri yaratılmazsa vergiden düşürülür. Kişi aralıksız olarak 5 günden daha uzun, haftada bir kez ve 5 günden fazla olmak üzere veya dönüşlü, fakat düzensiz olarak 15 günden daha fazla bir yerleşim merkezinde çalışılırsa, yeni bir işyeri yaratılması kavramı açıklanmış olur. Çalışma ortamının mutlaka bir yere bağımlı olması gerekmez bu bir araçta olabilir.

Konaklama/Geceleme harcırahları (yurtiçi)

Yurtiçinde yapılan konaklamaların, kahvaltı dahil gerçek harcamaları talep edilebilir. Yapılan masraflar faturaları ile ibraz edilemediği takdirde, 15,- euro götürü usulu ile talep edilebilir.

İşçi ve hizmetlinin geceleyebileceği bir olanak (Örneğin; ağır vasıta sürücülerinin uyku kabinleri gibi) söz konusuysa, ya gerçek harcamalar (örneğin; kahvaltı veya otoyol dinlenme istasyonlarının banyosunun kullanılması) yada yurtiçinde her bir geceleme için 4,40 euro, yurtdışı geceleme için 5,85 euro götürü usulu bir vergi indirimi söz konusudur.

● Yurtdışı harcırahları

Bunlar devlet hizmetlilerinin yurtdışı seyahat tarifelerinin en yüksek kademesinden dikkate alınırlar. Tam günlük harcırah her seferinde 24 saat için geçerlidir. İş seyahati 3 saatten fazla sürerse, her saat için, yurtdışı seyahati için öngörülen ücretin 1/12 si geçerli sayılır.

Geceleme harcırahları (Yurtdışı)

Yurtdışında gecelenildiği takdirde, aynı şekilde konaklama sonucu, kahvaltı dahil, yapılan gerçek harcamalar reklam giderleri olarak talep edilebilirler. Fatura ibraz edilemediği takdirde, devlet hizmetlilerinin yurtdışı seyahat tarifelerinin en yüksek kademesinden dikkate alınırlar. Firma çalışanları iş seyahatlerinde gerçek seyahat masraflarını, yani kendi özel arabaları ile giderlerse, resmi kilometre parasını talep edebilirler. Mesleki amaçlı yapılan seyahatlar, yıllık 30.000 kilometreyi geçerse, bu şekilde resmi kilometre parası sadece 30.000 kilometre için dikkate alınır. Fakat arabanın gerçek masrafları (servis, benzin, tamir, sigorta v.s.) alış fiyatı dahil (8 yıla yayılmak üzere) talep edilebilir. İş amaçlı ve özel amaçlı kullanımı ayrı ayrı sayılır (ayrıntılı seyahat defteri "kilometre defteri" tutulması önerilir).

Resmi kilometre parası (katedilen km başına):

Otomobil (Pkw)	€ 0,42
Motobisikletler ve Motosikletler	€ 0,24
Arabada birlikte seyahat eden kişi başına	€ 0,05

Kilometre parasıyla, araç sahibi olabilmenin, servis ve tamir masrafları, sigorta ücretleri, otoyol vinyeti, geçiş ve park ücretleri gibi masrafların karşılanması amaçlanmıştır.

Sürücü defteri örneği

Mesleğin icraatı sonucu malvarlığının (menkulün) zarara uğraması

Mesleğin icrası sonucu zarara uğrayan malvarlığı tutarları reklam giderleri olarak sayılırlar (Örnek: kişinin bariz ihmali nedeniyle kendi kusuru yoksa, iş seyahati esnasında geçirdiği trafik kazasından doğan zararları).

Olağandışı harcamalar

Kişinin kendisinin karşıladığı miktarın dikkate alındığı olağandışı harcamalar

- Hastalık nedeniyle yapılan harcamalar
- Kür (kaplıca tedavisi) masrafları
- Hastane masrafları
- Protezler
- Görmeye ve işitmeye yardımcı aletler (Örneğin: göz-lük, işitme cihazı v.s.)

- Bakımevi (huzurevi) masrafları
- Çocukların bakım masrafları (kreş, ana okulu v.s.) Yalnız bakanlar için
- Yakın akrabaların hastalığı sonucu yapılan harcamalar
- Miras ile karşılanamayacak olan cenaze masrafları ve bir mezartaşı masrafı (en çok 10.000,- euroya kadar)

Vergi dairesi bu masrafların içerisinde kişinin kendi öz harcamalarını hesap eder. Yapılan ödemelerden sadece bu öz harcamaların üzerindeki giderler vergiyi etkiler.

Tarih	Km-göstergesi		Varılacak yer	Seyahatin amacı	Katedilen kilometre	
	Kalkış	Varış			İş amaçlı	Özel

Kişinin kendi katkısının dikkate alınmadığı olağandışı harcamalar

- İkamet edilen bölgede, aynı eğitimi alma imkanları yok ise, çocuğun dışarıda meslek öğrenme zorunluluğundan dolayı yapılan masraflar (aylık götürüsü 110,- euro).
- Yüksek dereceden zamlı aile yardımı (çocuk parası) alınan çocuklar için yapılan aşırı masraflar (aylık götürüsü 262,- euro). Gerçek masraflar (fatura karşılığı) talep edilebilirler. Doğal olarak bakım parası bu gibi durumlarda götürü miktarını azaltır.
- İşgücü kaybı asgari % 25 ise, çocuklara (zamlı aile yardımı alınmayan çocuklara) yapılan aşırı masraflar.
- İşgücü kaybı asgari % 25 ise (resmi belge istenir), hastalık sebebiyle yapılan masraflar.
- Sigorta karşılamamış ise doğal afetler sonucu görülen zararın telafisi için yapılan masraflar.

Zorunlu bir perhiz uygulamasında olduğu gibi, işgücü kaybı durumunda genel muaf miktarlar vardır. Götürü miktarların yerine rahatsızlığın gerçek masraflarında talep edilebilirler.

Yukarıda adı geçen götürü miktarlara ek olarak, belirli süreler için ihtiyaç duyulan yardımcı araçlar (Örneğin: tekerlekli sandalye, işitme cihazı) ve tedavi masrafları örneğin: doktor ücreti, hastane masrafları, kaplıca masrafları, ilaç masrafları, tedavi amaçlı yol masrafları, hasta nakil masrafları) için yapılan masraflar vergiden düşülebilir.

Negatif Vergi

Vergi kesilmeyen düşük ücretlerden sosyal sigorta ödenmişse (yada sosyal sigorta primlerini kendiniz ödemişseniz) maliye bunları geri öder.

İşçiler için:

Ödenen primlerin %50 si, en fazla € 400,-, gündelikçi gö-

türüsü alanlar için bu geri ödeme en fazla € 500 ya çıkar .

Emekliler için :

Primlerin % 50 si, en fazla € 110,- . Alınan her türlü denklik (Ausgleichszulage) ödemesi bu meblağı düşürür.

■ İŞYERİ İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİ

- İşletme sözleşmesi görüşmelerini yapar,
- Toplu sözleşmelerin ve işletme sözleşmelerinin uygulanmasını sağlar,
- Çalışma şartlarının ve güvenlik tedbirlerinin iyileştirilmesi konularında teklifler yapar,
- İşyerinin düzenlenmesinde söz hakkına sahiptir,
- Personel ile ilgili meselelerde ve mali meselelerde söz söyleme hakkına sahiptir,
- İşten çıkarmalarda ve işten atılmalarda görüş bildirme ve bunu mahkemede reddetme hakkına sahiptir,
- Atamaları, tayinleri, sürgünleri (belirli şartlar altında) engelleyebilir,
- İşçileri ilgilendiren bütün meseleler hakkında bilgilendirilmek zorundadır.

İşçi temsilcisinin sizlerin desteğine ihtiyacı vardır

1.2 milyon sendikalı çalışan, güçlü bir temsilciliğin ölçüsüdür. Bu işçi temsilcisi içinde geçerlidir. İşletmede ne kadar çok sendikalı olursa, onun pozisyonunda o kadar güçlü olur.

İşyeri işçi temsilciliği seçimi

Uyruğuna bakılmaksızın, seçim yönetiminin seçimi ilan ettiği gün ve işletme temsilciliği seçiminin yapıldığı gün işletmede çalışan 18 yaşını doldurmuş tüm çalışanlar seçme hakkına sahiptirler.

Seçilme hakkı

İşçi temsilcisi seçilebilmek için, kişinin;

- 18 yaşını doldurmuş olması,
- İşletmede en az altı aydan fazla çalışıyor olması (yeni kurulan ve sezonluk işletmeler hariç) gerekir.

İşyeri işçi temsilciliğinin kurulması

Bir işyerinde, işveren haricinde sürekli en az beş işçi çalışıyorsa, işyeri işçi temsilciliği oluşturmanın yasal koşulu yerine getirilmiş demektir.

İşletme sahibi, aday olan çalışan işçi veya hizmetlinin ne davranışlarını kısıtlayabilir, ne de kendilerini bu tür çalışmalara katılmaktan alıkoyabilir. Aşağıda adı geçenler için işten çıkartılma koruması vardır;

- seçim divan heyeti üyeleri,
- işçi temsilciliği seçiminde adaylığını koyanlar,

- seçilmiş işçi temsilciler kurulu üyeleri.
Atılacak küçük adımlarla bir işyeri işçi temsilciliği kurulabilir,

kısaca:

- divan heyetinin seçimi için bir işletme toplantısı (bu divan seçimi idare eder)
- seçimin ilanı (nerede ve ne zaman seçileceği)
- gizli oylama ve oyların sayımı
- işçi temsilciler kurulu görevine başlayabilir.

Avusturya Sendikalar Birliği (ÖGB) ve sendikalar bu konuda bilgi verirler, seçim esnasında yardımcı olurlar ve sonraki dönemlerde işçi temsilciliğine, çalışmalarında ve görevlerini icra ederken destek olurlar.

■ GENÇLİK SÖZCÜSÜ

Gençlik sözcüsü çıraklar için önemli bir işleve sahiptir ve çıraklarla işletme yönetimi arasındaki meselelere aracı olarak müdahale eder. Sözcü sadece gençliği ilgilendiren konularda, genelde işçi temsilciler kurulu ile ortak çalışarak meselelere karışır ve bu konuda görüşlerini ortaya koyar, soruları ve cevapları ile çıraklar lehine meseleleri düzene sokar.

Eğer bir işletmede 18 yaşını henüz doldurmamış en az beş tane çalışan veya henüz 21 yaşını doldurmamış çırak varsa, bunlar kendi çıkarlarını temsil edecek bir gençlik sözcüsü seçebilirler. Gençlik sözcüsünün görev süresi iki yıldır.

Gençlik sözcüsü seçilebilmek için;

- seçimin yapıldığı gün henüz 23 yaşını doldurmamış olmak,
- seçimin yapıldığı gün işletmede en az altı aydır çalışıyor olmak gerekir.

İşletmenin bütün genç çalışanları,

- seçimin ilan edildiği tarihte çıraklık anlaşması devam eden ve henüz 18 yaşını doldurmamış olanlar,
- seçimin ilan edildiği ve yapıldığı gün işletmede çalışıyor olanlar, seçme hakkına sahiptirler.

Gençlik sözcüsünün en önemli görev ve yetkileri şunlardır:

- genç işçilerin ekonomik, sosyal, kültürel ve sağlıkla ilgili çıkarlarını gözetmek;
- iş sözleşmesinde yer alan genç çalışanlar için geçerli sözleşme maddelerine uyulup uyulmadığını kontrol etmek;
- mevcut veya ortaya çıkması muhtemel eksikliklerin gi-

derilmesi için önlemler almak ve taleplerde bulunmak;

- İşçi temsilciliğinin oturumlarında, danışman olarak yer almak;
- meslek eğitimi ve meslek eğitiminin devamı konusunda öneriler getirmek.

Gençlik sözcüler kurulu üyesinin hakları ve ödevleri işçi temsilciliği üyelerinin adı geçen temel hak ve ödevleri ile aynıdır.

- direktif almama özgürlüğü;
- kısıtlama ve alıkoyma yasağı;
- iş ilişkisinin bitirilmesi ve işten atılmaya karşı koruma;
- her bir görev dönemi için iki hafta olmak üzere eğitim amaçlı bir eğitim izni.
- Gençlik sözcüsünün her görev periyodu boyunca iki haftalık eğitim izni hakkı vardır.

Eğer işletme içerisinde gençlik sözcüler kurulu yoksa sendikaların gençlik bölümleri, seçim esnasında, yine aynı şekilde kurulduktan sonrada görevlerini yaparken bilgi verirler ve yardımcı olurlar.

■ DİĞER TEMSİLCİLİKLER

Merkezi işyeri işçi temsilciliği

Bir işveren birden fazla işletmeyi veya aynı işkolunda başka işyerlerinin de kapsayabilir. Bunlar ekonomik bir birlik altında bulunuyor ve bir merkezden idare ediliyorlarsa, bu şekilde merkezi bir işçi temsilciliği oluşturulur. Merkezi işçi temsilciliği bu işyerlerinde veya işkollarında çalışanların tümünün çıkarlarını savunur.

Sınai ortaklıkların işyeri işçi temsilciliği

Hukuksal açıdan bağımsız, ancak ekonomik olarak bir yönetim altında toplanan ortaklıklara sınai ortaklık denir. Birden fazla işverenden oluşan bir sınai ortaklıktaki işçi temsilciliği bu ortaklıkta bulunan tüm çalışanları temsil edebilen sınai ortaklık işçi temsilciliği olarak kurulabilir.

Avrupa işyeri işçi temsilciliği

Avrupa'nın değişik ülkelerinde işletmeleri bulunan işverenler ve ortaklıklar için, Avrupa işçi temsilciliği oluşturulur.

Engelliler sözcüsü

İşletme içerisinde sürekli en az 5 teşvikli engelli çalışıyorsa, bu durumda bir engelliler sözcüsü seçilir. Bu kişi işyeri işçi temsilciliği ile birlikte hareket ederek, bu gruba dahil çalışanların özel çıkarlarını gözetir ve ihtiyaçlarını belirler.

Güvenlik sözcüsü

Çalışan sayısı 11 i geçen işletmelerde bir güvenlik sözcüsü atanmak zorundadır. Güvenlik sözcüsü işletmede çalışanların sağlıklı ve güvenli olarak çalışabilmeleri konusunda ne yapılması gerektiğini gösterir.

■ AVUSTURYA SENDİKALAR BİRLİĞİ (ÖGB)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 534 44 39
E-Mail: oegb@oegb.at
www.oegb.at

SENDİKALAR

ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞAN MEMURLAR, MATBAA,GAZETECİLİK VE KÂĞIT SENDİKASI

(GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN,
DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER)

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Telefon 05 03 01 301
E-Mail: service@gpa-djp.at
www.gpa-djp.at

KAMU ÇALIŞANLARI SENDİKASI

(GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST)

1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Telefon (01) 534 54
E-Mail: goed@goed.at
www.goed.at

YOUNION _ VAROLMA SENDİKASI

(YOUNION _ DIE DASEINSGEWERKSCHAFT)

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11
Telefon (01) 313 16 8300
E-Mail: info@younion.at
www.younion.at

İNŞAAT VE AĞAÇ İŞÇİLERİ SENDİKASI

(GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 534 44 59
E-Mail: bau-holz@gbh.at
www.bau-holz.at

VIDA SENDİKASI

(DIE VERKEHRS- UND DIENSTLEISTUNGS-
GEWERKSCHAFT VIDA)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 534 44 79
E-Mail: info@vida.at
www.vida.at

POSTA VE HABERLEŞME ÇALIŞANLARI SENDİKASI

(GEWERKSCHAFT DER POST- UND
FERNMELDEBEDIENSTETEN)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 534 44 49
E-Mail: gpf@gpf.at
www.gpf.at

ÜRETİM İŞÇİLERİ SENDİKASI (PRO-GE)

(PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 534 44 69
E-Mail: mitgliederservice@proge.at
www.proge.at

EYALET ÖRGÜTLENMELERİ**ÖGB BURGENLAND**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
 Telefon (02682) 770
 E-Mail: burgenland@oegb.at
 www.oegb.at/burgenland

ÖGB KÄRNTEN

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44
 Telefon (0463) 58 70
 E-Mail: kaernten@oegb.at
 www.oegb.at/kaernten

ÖGB NIEDERÖSTERREICH

3100 St. Pölten, AK-Platz 1
 Telefon (02742) 266 55
 E-Mail: niederoesterreich@oegb.at
 www.oegb.at/niederoesterreich

ÖGB OBERÖSTERREICH

4020 Linz, Weingartshofstraße 2
 Telefon: (0732) 66 53 91
 E-Mail: oberoesterreich@oegb.at
 www.oegb.at/oberoesterreich

İŞÇİ ODALARI**VIYANA İŞÇİ ODASI**

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
 Telefon: (01) 501 65 0
 https://wien.arbeiterkammer.at

BURGENLAND İŞÇİ ODASI

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
 Telefon: (02682) 740
 https://bgl.d.arbeiterkammer.at

KÄRNTEN İŞÇİ ODASI

9020 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3
 Telefon: 05 04 77
 https://kaernten.arbeiterkammer.at

NIEDERÖSTERREICH İŞÇİ ODASI

3100 St. Pölten, AK-Platz 1
 Telefon: 05 71 71
 https://noe.arbeiterkammer.at

OBERÖSTERREICH İŞÇİ ODASI

4020 Linz, Volksgartenstraße 40
 Telefon: 05 06 906 0
 https://ooe.arbeiterkammer.at

ÖGB SALZBURG

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
 Telefon (0662) 88 16 46
 E-Mail: salzburg@oegb.at
 www.oegb.at/salzburg

ÖGB STEIERMARK

8020 Graz, Karl-Morre-Gasse 32
 Telefon (0316) 70 71
 E-Mail: steiermark@oegb.at
 www.oegb.at/steiermark

ÖGB TIROL

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16
 Telefon (0512) 597 77
 E-Mail: tirol@oegb.at
 www.oegb.at/tirol

ÖGB VORARLBERG

6800 Feldkirch, Steingasse 2
 Telefon (05522) 35 53
 E-Mail: vorarlberg@oegb.at
 www.oegb.at/vorarlberg

SALZBURG İŞÇİ ODASI

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
 Telefon: (0662) 86 87
 https://sbg.arbeiterkammer.at

STEIERMARK İŞÇİ ODASI

8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 8–14
 Telefon: 05 77 99 0
 https://stmk.arbeiterkammer.at

TIROL İŞÇİ ODASI

6010 Innsbruck, Maximilianstraße 7
 Telefon: 0800 22 55 22
 https://tirol.arbeiterkammer.at

VORARLBERG İŞÇİ ODASI

6800 Feldkirch, Widnau 2–4
 Telefon: 05 02 58
 https://vbg.arbeiterkammer.at

SENDİKAYA ÜYE OLMAK İÇİN ÖNEMLİ NEDENLER

- 1,2 Milyon üye ile güçlü bir birlik oluşturmak
- İnsanca çalışma koşulları için mücadele
- Yıllık ücret ve maaş artışları
- Noel ve izin paralarının savunulması
- İş hukuku ile ilgili anlaşmazlıklarda ücretsiz yardım
- Alış – veriş, eğlence ve kültürel etkinliklerde indirimler

ARTI

- Aşağıdaki adresten iş ve sosyal haklar konusunda ücretsiz danışmanlık gibi kapsamlı sigorta hizmetleri hakkında bilgi:

www.oegb.at, mitgliedwerden@oegb.at

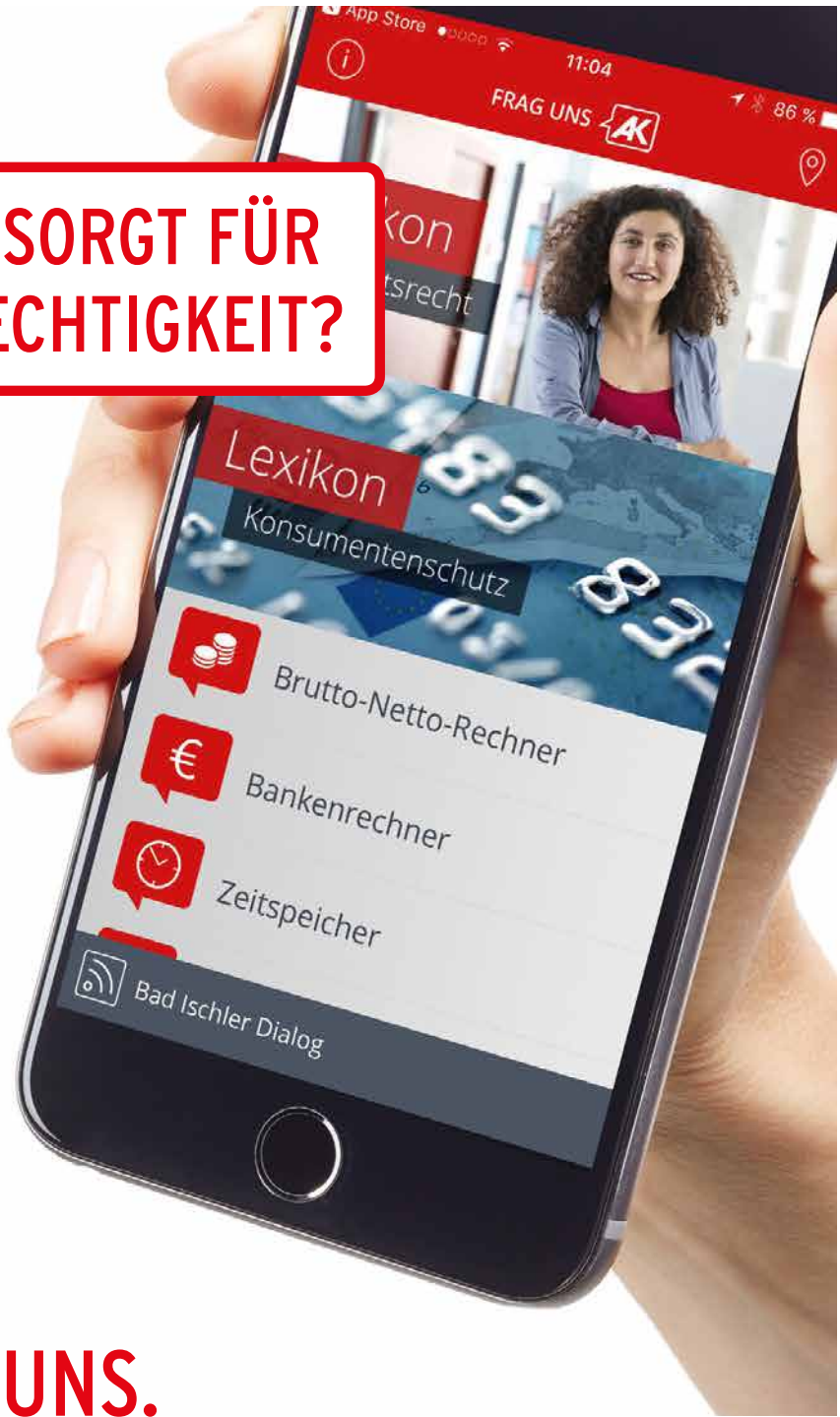
Hesabını bilenler için:

- İşverenle maddi anlaşmazlıklarda ücretsiz hukuki yardım
- Yıllık ücret ve maaş artışları
- Ocak 2016 dan itibaren maaşlarda vergi indirimi
- Noel ve izin paralarının kabul ettirilmesi
- Uygun tatil imkanları
- Birçok mağaza ve dükkanda indirim imkanı
- Spor ve boş zaman etkinliklerine girişte indirim
- Üyelikaidatı maaşın sadece yüzde biri tutarındadır ve vergiden düşürülebilir

Güvencenin kadrini bilenler için:

- İşsizlik durumunda destek yardımları
- İşverenden artan oranda kişisel bağımsızlık
- Meslek koruma sigortası ve Mesleki yükümlülük sigortası – hem şahıs hem de eşya için
- Serbest mesleklerde çalışanlar için kaza ve hastalık durumlarında gelir aksamalarına karşı Flexpower-Sigortası
- Sakatlık, Ölüm ve boş zamanlardaki kazalara karşı hastane parası vs. Gibi bir çok şey için Dayanışma sigortası
- İnsanca çalışma koşulları için mücadele - Yıllık ücret ve maaş artışları için toplu sözleşmeler, Noel ve izin paraları, mesailerin ödenmesi
- İşten çıkarılmalara karşı koruma tedbirleri, Primler, ek ödemeler, seyahat masrafları, boş zaman hakları vs

WER SORGT FÜR
GERECHTIGKEIT?



FRAG UNS.

Die AK App mit dem Lexikon des Arbeitsrechts, mit Bankenrechner, Brutto-Netto-Rechner, Zeitspeicher, Urlaubsplaner, AK-Cartoons und mehr. Kostenlos erhältlich im App Store und Google play.

apps.arbeiterkammer.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Adaleti kim sağlayacak?

Bize sor. AK App Banka hesaplayıcısı, Brüt-Net hesaplayıcısı, Tatil hafızalı, iş hukuku ile ilgili açıklayıcı klip ve dahası. Şimdi App Store ve Google play den alabilirsiniz.

AK-Avusturya

ADALET OLMAK ZORUNDA

MUTLAKA BİLMENİZ

GEREKENLER

**ÖGB bu broşürde
şu konularda bilgilendiriyor:**

Çalışma yasasıyla ilgili kararlar

İş akdinin sonlandırılması

Ebeveyn ve çocuklara ilişkin kararlar

İşsizlik sigortası

Genel sosyal sigortalar yasası

Vergi hukuku ile ilgili kararlar

İşletmelerde işçi temsiliyeti

WWW.OEGB.AT