

Teilzeitarbeit

Wichtige arbeits- und sozialrechtliche Informationen



»Das Wichtigste für Teilzeitbeschäftigte«

AK Präsident Erwin Zangerl

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Die vorliegende Broschüre wurde nach bestem Wissen verfasst. Dennoch kann keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit sämtlicher Informationen übernommen werden. Die allgemeinen Informationen ersetzen im konkreten Einzelfall keine intensive rechtliche und persönliche Beratung.

TEILZEIT- ARBEIT

WICHTIGE ARBEITS- UND
SOZIALRECHTLICHE BESTIMMUNGEN



Inhalt

1 Teilzeitarbeit: Worauf von Beginn an achten?	4
2 Was ist beim Umstieg von Voll- auf Teilzeit relevant?	7
3 Welche Bestimmungen gelten für Teilzeitarbeit?	10
4 Was ist bei der Sozialversicherung wichtig?	17

Teilzeitarbeit: Worauf von Beginn an achten?

Mit guten Vereinbarungen ist viel gewonnen

Wahren Sie gleich zu Beginn der Teilzeit Ihre Interessen, danach ist es oft zu spät.

1

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WAS TEILZEITARBEIT IST
UND WELCHE VEREINBARUNGEN WICHTIG SIND.

Mit guten Vereinbarungen ist viel gewonnen

Was ist Teilzeitarbeit?

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder eine kürzere kollektivvertragliche Normalarbeitszeit – z. B. im Handel 38,5 Stunden pro Woche – im Durchschnitt unterschritten wird.

Wie hoch das Einkommen ist, spielt keine Rolle. Demnach sind Sie auch teilzeitbeschäftigt, wenn Sie unter der Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 485,85 Euro (Wert 2022) verdienen.

zB

Karl Kurz ist Reinigungskraft und arbeitet nur freitags von 8 bis 10 Uhr. Sibylle Stets arbeitet täglich 5 Stunden im Verkauf. Und Fiona Freundlich ist Kindergärtnerin und hat eine 35-Stunden-Woche. Sie alle sind teilzeitbeschäftigt.

Keine Benachteiligungen

Sie dürfen wegen Ihrer Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten im Betrieb nicht benachteiligt werden. Auch stehen Ihnen freiwillig geleistete Sonderzahlungen zu, die den Vollzeitbeschäftigten ausbezahlt werden. Zumindest in jenem Ausmaß, das Ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit im Verhältnis zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht.

Arbeitszeit exakt vereinbaren

Ausmaß, Lage und auch eine Änderung des Ausmaßes der Teilzeitarbeit sind schriftlich zu vereinbaren, sofern diese nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Keine einseitige Änderung

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber kann Ihre Arbeitsstunden nicht verändern, wenn Sie damit nicht einverstanden sind! Umgekehrt ist natürlich auch Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber nicht verpflichtet,

einer von Ihnen gewünschten Kürzung oder Erhöhung der Arbeitszeit zuzustimmen.

Einseitig kann Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber die vereinbarte Lage Ihrer Arbeitszeit – z. B. Montag bis Freitag von 8 bis 12 Uhr – nur ändern, wenn **alle nachstehenden Voraussetzungen** erfüllt sind:

- Es müssen sachlich gerechtfertigte Gründe vorliegen
- Die Änderung muss Ihnen mindestens 2 Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden
- Dieser neuen Einteilung dürfen weder Interessen Ihrerseits – z. B. Kindergartenöffnungszeiten – noch eine anderslautende Vereinbarung entgegenstehen



Wenn Sie nicht in die Situation kommen wollen, dass Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber Ihre Arbeitszeit einseitig ändert, sollten Sie sich die Nichtabänderbarkeit schriftlich zusichern lassen!

Mehrere Teilzeitbeschäftigungen

Grundsätzlich können Sie mehrere Beschäftigungsverhältnisse auf Teilzeitbasis eingehen. Achten Sie jedoch darauf, dass Sie dabei nicht gegen eine vertragliche Vereinbarung oder gesetzliche Regelung verstoßen – z. B. gegen ein Konkurrenzverbot.



Bei mehreren Arbeitsverhältnissen wird Ihnen eventuell das Jahresserviceentgelt für die E-Card von jedem Arbeitgeber abgezogen. Doch einmal zahlen reicht. Schauen Sie daher Ihre November-Lohnzettel auf diesen Punkt hin durch und verlangen Sie gegebenenfalls die zu viel bezahlte Gebühr von der Österreichischen Gesundheitskasse zurück.

Was ist beim Umstieg von Voll- auf Teilzeit relevant?

Beim Umstieg Rechte sichern

Vorbeugen, damit beim Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitbeschäftigung kein Geld verloren geht.

2

LESEN SIE HIER, WIE SIE IHRE RECHTE SICHERN KÖNNEN

Beim Umstieg Rechte sichern

Bei einem Umstieg von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitbeschäftigung kann viel Geld verloren gehen. Das betrifft vor allem die Abfertigung (altes Recht) und die Sonderzahlungen.



Vereinbaren Sie mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber schriftlich, dass die Zeit der Vollzeitbeschäftigung bei der Berechnung Ihrer Ansprüche berücksichtigt wird!

Abfertigung alt

Diese gilt für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen wurden. Die Höhe der Abfertigung wird grundsätzlich vom letzten Monatsentgelt berechnet.

zB

Die Chefin von Albert Aufgebracht wollte, dass er seine Arbeitszeit von 40 auf 20 Stunden pro Woche verkürzt. Albert war einverstanden. Kurz nach der Umstellung hat ihn seine Chefin plötzlich gekündigt. Das hat Albert um viel Geld gebracht. Seine Chefin musste ihm nämlich die Abfertigung nur nach dem Verdienst der 20-Stunden-Woche bezahlen. Und das, obwohl er 25 Jahre im Betrieb Vollzeit gearbeitet hat – und nur in den letzten 4 Monaten teilzeitbeschäftigt war.

Sonderbestimmungen im alten Abfertigungsrecht

■ Für Ältere und bei Betreuungspflicht

Wird eine Herabsetzung der Arbeitszeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr oder wegen Betreuungspflichten für nahe Angehörige (Kinder, Eltern ...) vereinbart, dann gilt für die Bemessung der Abfertigung: Hat die herabgesetzte Arbeitszeit länger als 2 Jahre gedauert, dann ist für die Ermittlung des Monatsentgelts vom Durchschnitt jener Arbeitszeit auszugehen, die während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleistet wurde.

■ Für Personen in Elternteilzeit nach dem Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetz



Ob bei einem Umstieg von Voll- auf Teilzeit auch ein Umstieg in das neue Abfertigungsrecht anzuraten ist, lässt sich generell nicht beantworten. Lassen Sie sich individuell beraten, ehe Sie Ihre Entscheidung fällen!

Sonderzahlungen

Die Höhe der Sonderzahlungen – Urlaubs- und Weihnachtsgeld – ist in den Kollektivverträgen geregelt. Wird das Ausmaß der Normalarbeitszeit geändert, hängt die Höhe der Sonderzahlungen von den Regelungen im Kollektivvertrag ab.

Sieht der Kollektivvertrag dazu keine besondere Regelung vor, dann wird eine Mischberechnung herangezogen.

Hilfe bei der AK

Sind Sie unsicher hinsichtlich der Ausformulierungen von Vereinbarungen mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber? Dann wenden Sie sich an Ihre Arbeiterkammer. Wir helfen Ihnen gerne.

Welche Bestimmungen gelten für Teilzeitarbeit?

Das steht Ihnen zu

Keine halben Sachen: Teilzeitkräfte haben Rechte.

3

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE,
WELCHE RECHTE UND ANSPRÜCHE SIE HABEN.

Das steht Ihnen zu

Zuschlag bei Überstunden

Wann liegen Überstunden vor?

Wenn die tägliche – im Normalfall 8 Stunden – oder die wöchentliche gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

Für eine Überstunde gebührt Ihnen ein Zuschlag von 50 Prozent, sofern der Kollektivvertrag nicht einen höheren Zuschlag vorsieht.

Zuschlag bei Mehrarbeit

Was wird als Mehrarbeit bezeichnet?

Jene Arbeitszeit, die über der vereinbarten Teilzeit und unter der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden geleistet wird.

Mehrarbeitsstunden müssen Ihnen mit einem Zuschlag von 25 Prozent bezahlt werden. Dieser Zuschlag gilt auch bei Abgeltung durch Zeitausgleich, falls die Mehrarbeit nicht innerhalb von 3 Monaten ausgeglichen wird.

Keine Zuschläge erhalten Sie in folgenden Fällen

- Sie bauen die Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Kalendervierteljahres oder innerhalb eines anderen festgelegten Zeitraumes von 3 Monaten durch Zeitausgleich ab
- Bei Gleitzeit: Sie überschreiten trotz Mehrarbeit im Durchschnitt nicht die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode

Sieht der Kollektivvertrag eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor, so ist auch bei Teilzeitkräften jene Anzahl an Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei, die dieser Differenz entspricht.



Tobias Teilzeit arbeitet 20 Stunden pro Woche. Sein Kollektivvertrag sieht 39 Stunden pro Woche als Normalarbeitszeit vor.



$$\begin{array}{r}
 40 \text{ Stunden gesetzliche Normalarbeitszeit} \\
 - 39 \text{ Stunden kollektivvertragliche Normalarbeitszeit} \\
 \hline
 = 1 \text{ Stunde Differenz}
 \end{array}$$

Somit ist auch die 21. Stunde von Tobias zuschlagsfrei.
Ab der 22. Stunde gebührt ihm dann der Zuschlag von 25 Prozent.

Sind neben dem 25-prozentigen Zuschlag auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für die Mehrarbeit vorgesehen, gebührt nur der höhere Zuschlag.
Für Vertragsbedienstete in Bund, Land und Gemeinden gibt es eigene Regelungen.

Zur Mehrarbeit verpflichtet?

Als Teilzeitkraft sind Sie zu Mehrarbeit nur dann verpflichtet, wenn **alle** nachstehende Punkte erfüllt sind:

- Gesetzliche Bestimmungen – z. B. die Behebung einer Betriebsstörung – der Kollektivvertrag oder der Arbeitsvertrag – z. B. durch eine Vereinbarung, vor Weihnachten mehr Stunden zu arbeiten – sehen dies vor
- Und es besteht ein erhöhter Arbeitsaufwand bzw. die Mehrarbeit für Vor- und Abschlussarbeiten ist erforderlich
- Weiters dürfen keine wichtigen Interessen Ihrerseits der Mehrarbeit entgegenstehen – z. B., wenn Sie Ihr Kind vom Kindergarten abholen müssen

Sonderzahlungen

Zu den Sonderzahlungen zählen vor allem das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld. Sind diese im Kollektiv- oder Arbeitsvertrag vorgesehen, stehen sie auch Teilzeitbeschäftigten zu. Leisten Sie regelmäßig Mehrarbeit, so müssen diese bei der Höhe der Sonderzahlungen berücksichtigt werden – als Berechnungsgrundlage gilt der Durchschnitt der letzten 13 Wochen.

Keine Einarbeitungspflicht von Feiertagen

Weder für Vollzeit- noch für Teilzeitbeschäftigte besteht eine Einarbeitungspflicht von Tagen, an welchen aufgrund eines Feiertages nicht gearbeitet wird. Entfällt ein Arbeitstag, weil dieser auf einen Feiertag fällt, so gebührt Ihnen das Feiertagsentgelt – also jenes Entgelt, das Sie erhalten hätten, wenn Sie an diesem Tag gearbeitet hätten.

Voller Urlaubsanspruch

Sowohl für Voll- als auch für Teilzeitbeschäftigte gilt:

- Mindestanspruch 5 Wochen (30 Werktage)
- Nach 25 Arbeitsjahren 6 Wochen (36 Werktage)

zB

„Meine Tochter kommt in die Schule. Deshalb will ich meine Arbeitszeit von bisher 40 auf 20 Stunden verkürzen und nur mehr von Montag bis Mittwoch arbeiten gehen. Ich habe noch 60 Werktage alten Urlaub. Meine Kollegin meint, dass mir dann der alte Urlaub nicht mehr in voller Höhe, sondern nur mehr zur Hälfte zustehen würde. Stimmt das?“

Beim Wechsel auf Teilzeit bleibt der volle Urlaubsanspruch in Wochen erhalten. Sofern die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die gesamten Urlaubstage stehen lässt, werden für eine Woche Urlaub 6 Werktage abgezogen, auch wenn Sie als Teilzeitkraft – wie im Beispiel – nur 3 Tage pro Woche arbeiten.

Rechnet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber bei der Umstellung allerdings die Urlaubstage analog der verkürzten Arbeitszeit um, so sind für eine Woche Urlaub auch nur die entsprechenden Tage abzuziehen – im Beispiel wären das 3 Tage.

Das Entgelt für die Urlaubswoche wird auf Basis der Teilzeit-Wochenstunden berechnet – im Beispiel also auf Basis der 20-Stunden-Woche.

Entgelt im Krankenstand

Keine Arbeitnehmerin bzw. kein Arbeitnehmer – unabhängig, ob voll- oder teilzeitbeschäftigt – darf während eines Krankenstandes finanziell schlechter gestellt werden, als wenn sie bzw. er arbeiten würde. (Krankenstand = Dauer der Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber)

Sie haben also für die gesetzlich vorgesehene Dauer jene Bezahlung zu erhalten, die Ihnen gebührt hätte, wenn die Krankheit nicht eingetreten wäre (Ausfallprinzip). Sie erhalten das sogenannte Krankentgelt.

Arztbesuch während der Arbeitszeit?

Arztbesuche sind grundsätzlich möglichst außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Das gilt für Teilzeitkräfte ebenso wie für Vollzeitbeschäftigte. Liegt jedoch ein unmittelbarer Bedarf vor (Schmerzen) oder ordiniert die Ärztin bzw. der Arzt nur während der Arbeitszeit, gilt: In diesen Fällen sind Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer „aus wichtigen persönlichen Gründen für verhältnismäßig kurze Zeit unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert“ und haben Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung.

Ganz allgemein wird es Teilzeitbeschäftigten eher möglich sein, Arztbesuche in der Freizeit zu erledigen, als Vollzeitbeschäftigten.

Pflegefreistellung

Eine Freistellung von der Arbeitsleistung samt Entgeltfortzahlung bis zum Höchststundenausmaß Ihrer regelmäßig geleisteten Wochenarbeitszeit erhalten Sie grundsätzlich in folgenden Fällen:

■ Eine nahe Angehörige bzw. ein naher Angehöriger erkrankt

Notwendige Pflege einer bzw. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen*

* Ehepartnerin bzw. -partner, eingetragene Partnerin bzw. Partner, Lebensgefährtin bzw. -gefährte, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Enkel, Urenkel sowie im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder der Partnerin bzw. des Partners**.

■ Ihre Kinderbetreuung fällt aus

Notwendige Betreuung des eigenen Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der Partnerin bzw. des

Partners**, wenn die Person, die das Kind sonst betreut, nach den im Mutterschutzgesetz genannten Gründen ausfällt – etwa, weil sie selbst erkrankt ist

■ Ihr Kind muss ins Krankenhaus

Begleitung des eigenen Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der Partnerin bzw. des Partners** bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat

Wann haben Sie Anspruch auf eine 2. Woche Pflegefreistellung?



Eine Pflegefreistellung im Ausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht zu, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch im Ausmaß einer Arbeitswoche bereits verbraucht hat, sie bzw. er aber wegen der notwendigen Pflege des eigenen Kindes (bis zum vollendeten 12. Lebensjahr) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der Partnerin bzw. des Partners** neuerlich an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Im Fall der notwendigen Pflege des erkrankten Kindes hat auch jene Arbeitnehmerin bzw. jener Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung, die bzw. der nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.



„Mein 2-jähriges Kind hat Grippe. Ich arbeite 30 Stunden in der Woche. Ich habe gehört, dass mir eine Pflegefreistellung zusteht und ich eine Woche zu Hause bei meinem Kind bleiben kann.

Eine Woche – heißt das 40 Stunden?“

Da die vereinbarte Arbeitszeit im konkreten Fall 30 Stunden beträgt, besteht Anspruch auf Pflegefreistellung auch nur für 30 Stunden. Leisten Sie regelmäßig Mehrarbeit – z. B. jede Woche eine Stunde, so ist diese zu berücksichtigen. In diesem Fall wäre die Basis für eine Pflegefreistellung eine 31-Stunden-Woche.

** Ehepartnerin bzw. -partner, eingetragene Partnerin bzw. Partner, Lebensgefährtin bzw. -gefährte

Zeitguthaben am Ende des Arbeitsverhältnisses

Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben an Mehrarbeits- oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt hätte? Dann ist das Guthaben auszubezahlen – außer, der Kollektivvertrag sieht eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses vor. In diesem Fall gilt auch für die Mehrarbeitsstunden ein Zuschlag von 50 Prozent – außer, der Kollektivvertrag hat eine abweichende Regelung oder Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer sind unberechtigt aus dem Arbeitsverhältnis ausgetreten.

Abfertigung

Ob Voll- oder Teilzeit: die Abfertigung gebührt nach denselben Grundsätzen. Zu unterscheiden ist, ob das alte Abfertigungsrecht gilt – Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen – oder das neue – Arbeitsverhältnis ab dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen bzw. durch Vereinbarung mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber vom alten ins neue gewechselt.

Abfertigung alt

Beim alten Abfertigungsrecht hängt es von Dauer und Beendigungsart des Arbeitsverhältnisses ab, ob Ihnen eine Abfertigung zusteht. Die Höhe wird vom letzten Monatseinkommen berechnet, was Teilzeitkräften ordentlich viel Geld kosten kann – siehe Kapitel 2: Beim Umstieg Rechte sichern.

Abfertigung neu

Jedes Monat muss Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber 1,53 Prozent Ihres Bruttoentgelts in eine betriebliche Vorsorgekasse überweisen. Die Abfertigung erhalten Sie dann von der Kasse und nicht von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber. Die Abfertigungshöhe errechnet sich aus der eingezahlten Summe und nicht – wie im alten Recht – vom letzten Monatsbezug.

Was ist bei der Sozialversicherung wichtig?

Einkommen über 485,85 Euro

Bei Monatseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze gibt es die Vollversicherung.

Einkommen von 485,85 Euro bzw. weniger

Geringfügig Beschäftigte sind nur unfallversichert, können sich aber selbst versichern.

4

DIESES KAPITEL INFORMIERT SIE ÜBER IHREN
VERSICHERUNGSSTATUS ALS TEILZEITKRAFT.

Einkommen über 485,85 Euro

Vollversichert über der Geringfügigkeitsgrenze

Haben Sie eine Teilzeitbeschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze von 485,85 Euro (Wert für 2022), sind Sie in der Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung pflichtversichert.

Krankenversicherung

Hier besteht Anspruch auf Sachleistungen – ärztliche Hilfe, Anstaltspflege etc. und Geldleistungen – Krankengeld, Wochengeld.

Pensionsversicherung

Versicherungszeiten:

■ Durchgehende Anmeldung

Wenn Sie bei Ihrer Teilzeitarbeit durchgehend angemeldet sind, haben Sie Pflichtbeitragszeiten wie bei einer Vollzeitarbeit.

■ Tageweise Anmeldung

Wenn Sie tageweise zur Versicherung gemeldet sind, erreichen Sie ein Pflichtbeitragsmonat nach Vorliegen von mind. 15 Arbeitstagen.



Teilzeitarbeit wirkt sich stärker auf die **Pensionshöhe** aus: Bis zum Jahr 2028 erhöht sich der Durchrechnungszeitraum – das sind jene Beitragsjahre, die für die Pensionsberechnung herangezogen werden – schrittweise auf 40 Jahre. Statt wie früher die „besten“ 15 Jahre.

Unfallversicherung

Versicherungsschutz für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Arbeitslosenversicherung

Im Fall der Arbeitslosigkeit haben Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Wenn Sie aus mehreren Beschäftigungen zusammen ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze beziehen, sind Sie verpflichtend kranken-, pensions- und unfallversichert. Eine Arbeitslosenversicherung besteht aber nicht.

Die Beiträge für die Kranken- und Pensionsversicherung – jene für die Unfallversicherung muss Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber bezahlen – werden Ihnen von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) zu Beginn des nachfolgenden Kalenderjahres verrechnet. Meist kein unerheblicher Betrag, der da auf einmal vorgeschrieben wird.

TIPP

Sorgen Sie finanziell vor. Oder stellen Sie einen Antrag auf Beitragsvorauszahlungen – die Österreichische Gesundheitskasse informiert Sie darüber.

Geringfügig und pflichtversichert beschäftigt

Sind Sie neben einer pflichtversicherten Beschäftigung auch geringfügig erwerbstätig, unterliegt Ihr Einkommen aus der geringfügigen Beschäftigung ebenfalls der Kranken-, Pensions- und Unfallversicherungspflicht.

Die Beiträge für die Kranken- und Pensionsversicherung – jene für die Unfallversicherung muss Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber bezahlen – werden Ihnen von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) zu Beginn des nachfolgenden Kalenderjahres verrechnet. Meist kein unerheblicher Betrag, der da auf einmal vorgeschrieben wird.

TIPP

Sorgen Sie finanziell vor. Oder stellen Sie einen Antrag auf Beitragsvorauszahlungen – die Österreichische Gesundheitskasse informiert Sie darüber.

Einkommen von 485,85 Euro bzw. weniger

Nur unfallversichert

Bei Arbeitsverhältnissen unter der Geringfügigkeitsgrenze von 485,85 Euro (Wert für 2022) sind Sie lediglich unfallversichert – Versicherungsschutz für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Die Beiträge dafür muss Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber bezahlen.

Selbst versichern!

Als geringfügig Beschäftigte bzw. Beschäftigter haben Sie jedoch die Möglichkeit, sich in der Kranken- und Pensionsversicherung selbst zu versichern – nicht jedoch in der Arbeitslosenversicherung.

Mit einer Selbstversicherung sind Sie in der Krankenversicherung den Pflichtversicherten gleichgestellt. Das heißt: Neben Sachleistungen besteht auch Anspruch auf Kranken- und Wochengeld. In der Pensionsversicherung erwerben Sie pro Monat der Selbstversicherung einen vollen Beitragsmonat. Die Österreichische Gesundheitskasse informiert Sie darüber.



Impressum
Medieninhaber und Verleger:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck

Autor: MMag. Martina Irsigler (AK Oberösterreich)

Foto: © Seventyfour - stock.adobe.com
Stand: Jänner 2022

Arbeiterkammer Tirol**Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck****www.ak-tirol.com****info@ak-tirol.com**

AK Tirol in den Bezirken:

Imst, Rathausstraße 1, 6460 Imst**Kitzbühel**, Rennfeld 13, 6370 Kitzbühel**Kufstein**, Arkadenplatz 2, 6330 Kufstein**und Wörgl**, Bahnhofplatz 6, 6300 Wörgl**Landeck**, Malsersstraße 11, 6500 Landeck**Osttirol / Lienz**, Beda-Weber-Gasse 22, 9900 Lienz**Reutte**, Mühler Straße 22, 6600 Reutte**Schwaz**, Münchner Straße 20, 6130 Schwaz**Telfs**, Moritzenstraße 1, 6410 Telfs

AK Servicenummer:

Tel. 0800/22 55 22A red 3D cube graphic with the text 'WIR SIND FÜR SIE DA!' written on its front face in white, bold, sans-serif capital letters.

**WIR
SIND FÜR
SIE DA!**