



GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG.



ÖAAB. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
in der Salzburger Volkspartei



LABg. Mag. Karl Zallinger
Landesobmann



GR Jure Mustac, MA BA
Landesgeschäftsführer

BESSER INFORMIERT.

Neben der Durchsetzung unserer politischen Ziele steht die Service-Information zu wichtigen gesetzlichen Rahmenbedingungen und Förderungen im Mittelpunkt der Arbeit des ÖAAB Salzburg.

Diese und viele weitere Servicebroschüren sollen einen Überblick über wichtige Themen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Familien geben. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und die Förder- und Unterstützungsangebote ändern sich laufend. Daher ist es wichtig, ständig zu informieren, damit sie die Vorsteile optimal nutzen können.

Sollen Sie noch weitere Fragen haben, steht Ihnen das Team des ÖAAB Salzburg unter der Telefonnummer 0662 / 869833 oder oeaab@oeaab-sbg.at gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Karl Zallinger', with a stylized flourish at the end.

LABg. Mag. Karl Zallinger
Landesobmann

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jure Mustac', with a stylized flourish at the end.

GR Jure Mustac, MA BA
Landesgeschäftsführer

WAS GILT ALS GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG?

≠ VERDIENSTGRENZEN

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn man bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis maximal 485,85 Euro (2022) im Monat verdient. Für diese Entgeltgrenze werden Sonderzahlungen (wie z.B. Urlaubszuschuss) nicht berücksichtigt. Bei Dienstverhältnissen die untermonatig beginnen gehört die tägliche Geringfügigkeitsgrenze seit 2017 der Vergangenheit an. Ab diesem Zeitpunkt ist für die Beurteilung, ob ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, nur mehr die monatliche Geringfügigkeitsgrenze heranzuziehen.

≠ VORSICHT BEI NEBENBESCHÄFTIGUNG

Dabei werden Einkommen aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen, die bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) gemeldet sind, zusammengerechnet. Bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze durch Zusammenrechnung der Einkommen ist man verpflichtend kranken-, pensions- und unfallversichert, jedoch nicht Arbeitslosenversichert! Die Versicherungsbeiträge werden in diesem Fall am Anfang des folgenden Jahres von der zuständigen ÖGK vorgeschrieben.

≠ VORTEILE

Geringfügig Beschäftigte verdienen brutto für netto und haben keine Lohnabzüge (Steuern, Sozialversicherung). Frühpensions-, Arbeitslosengeldbezieher und Karenzierte dürfen bis zur Geringfügigkeitsgrenze dazuverdienen, ohne dass ihre Leistungsansprüche geschmälert werden.

≠ NACHTEILE

Sie bestehen v.a. in sozialrechtlicher Hinsicht. Geringfügig Beschäftigte sind nur unfallversichert, aber nicht arbeitslosen-, kranken- und pensionsversichert. Die Betroffenen haben keine Leistungsansprüche im Falle einer langen Krankheit oder Arbeitslosigkeit. Die Zeiten zählen auch nicht für die Pensionsberechnung.

WELCHE ANSPRÜCHE HABEN GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE?

≠ ARBEITSRECHTLICHE ANSPRÜCHE

Geringfügig Beschäftigte haben wie bei normalen Arbeitsverhältnissen Anspruch auf:

- » das Urlaubsrecht
- » das Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- » das Recht auf Pflegefreistellung
- » das Recht auf Abfertigung und
- » die in den meisten Kollektivverträgen festgelegten Ansprüche auf Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld).

≠ GLEICHE KÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE

Bereits 2017 wurde beschlossen, die Rechte von Arbeiter und Angestellte bei Kündigungen anzugleichen. Der Zeitpunkt des Inkrafttretens wurde 2020 Corona-bedingt allerdings auf 1. Juli 2021 verschoben bzw. nach einem parlamentarischen Initiativantrag auf 1. Oktober 2021. Ab dem 1. Oktober 2021 kann die Arbeitgeberkündigung nur mehr unter Einhaltung der auch für die Angestellten geltenden längeren Kündigungsfristen ausgesprochen werden.

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfristen
im 1. und 2. Dienstjahr	6 Wochen
ab dem 3. Dienstjahr	2 Monate
ab dem 6. Dienstjahr	3 Monate
ab dem 16. Dienstjahr	4 Monate
ab dem 26. Dienstjahr	5 Monate

Bei einer gewollten Kündigung seitens des Arbeitnehmers gilt eine Kündigungsfrist von mindestens einem Monat. Wenn diese Frist nicht eingehalten wird, verliert man den Anspruch auf Auszahlung offener Urlaubansprüche.

≠ MEHRRARBEIT

Eine Verpflichtung zur Mehrarbeit ist vertraglich möglich. Werden mit der Entloh-

nung für die Mehrarbeit die Grenzen für eine geringfügige Beschäftigung überschritten, liegt keine geringfügige Beschäftigung mehr vor und es müssen Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden. Regelmäßige Mehrarbeitsstunden erhöhen den Anspruch auf Sonderzahlungen.

≠ KARENZ UND MUTTERSCHUTZ

Eine vorrübergehende Beschäftigung während einer Karenz beim selben Arbeitgeber ist ein rechtlich eigenständiges Arbeitsverhältnis und besteht daher neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis. Es kommt daher die Abfertigung Neu zur Anwendung, auch wenn das karenzierte Dienstverhältnis der Abfertigung Alt unterliegt.

Geringfügig Beschäftigte haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Wochengeld. Deshalb erhalten Sie für die Dauer des individuellen Beschäftigungsverbotes vom Dienstgeber auch das volle Entgelt fortbezahlt.

Ausnahme:

- » *Die geringfügig Beschäftigte hat eine Selbstversicherung nach § 19a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) abgeschlossen.*
- » *Die Dienstnehmerin hat neben ihrem geringfügigen ein vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.*
- » *Die Dienstnehmerin hat im Monat mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigen.*

Ab Beginn des generellen Beschäftigungsverbotes (Beginn der 8 Woche vor der voraussichtlichen Entbindung) endet jedoch dieser Anspruch.

≠ URLAUB

Für geringfügig Beschäftigte ist – wie für alle Teilzeitbeschäftigten – eine Umrechnung der Urlaubstage (30 Werktage bei 6-Tage-Woche entspricht fünf Wochen Urlaub) auf Arbeitstage vorzunehmen.

Beispiel: *Bei 2-Tage-Woche: 5 x 2 Arbeitstage = 10 Arbeitstage Urlaub pro Arbeitsjahr. Feiertage sind nach dem Arbeitsruhegesetz zu entlohnen. Ist jemand nur einmal pro Woche berufstätig und fällt dieser Tag auf einen Feiertag, so müssen die ausgefallenen Stunden entlohnt bzw. nicht eingearbeitet werden. Wird dennoch eingearbeitet, so handelt es sich dabei grundsätzlich um eine zuschlagspflichtige zu entlohnende Mehrarbeit.*

≠ FREIWILLIGE VERSICHERUNG (§19A ASVG)

Geringfügig Beschäftigte sind nur unfallversichert. Es besteht jedoch die Möglichkeit eine freiwillige Selbstversicherung abzuschließen. Diese umfasst eine Kranken- und Pensionsversicherung und kostet 67,18Euro (Wert 2021) pro Monat.

Die Selbstversicherung können Personen in Anspruch nehmen, die durch ein oder mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Summe bis maximal zur Geringfügigkeitsgrenze verdienen. Die erworbenen Zeiten werden auch als Beitragsmonate für die Pensionsversicherung berücksichtigt. In der Krankenversicherung erhalten Sie sowohl Sachleistungen wie ärztliche Hilfe oder Spitalpflege als auch Geldleistungen wie Wochengeld oder Krankengeld bei Krankenstand. Außerdem können Sie Angehörige mitversichern lassen, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind.

Voraussetzung für eine Selbstversicherung ist ein ordentlicher Wohnsitz in Österreich bzw. darf keine Beschäftigung mit einer gesetzlichen Kranken- und Pensionsversicherung und keine Vollversicherung vorliegen. Eine Selbstversicherung in der Arbeitslosenversicherung ist nicht möglich.

Hinweis: Wenn bei der erstmaligen Inanspruchnahme der Versicherung der Antrag innerhalb von sechs Wochen nach dem Beginn der geringfügigen Beschäftigung gestellt wird, tritt der Beginn der Selbstversicherung rückwirkend mit dem ersten Tag der geringfügigen Beschäftigung ein, ansonsten erst einen Tag nach der Antragstellung.

≠ PFLEGEFREISTELLUNG DANK ÖAAB AUSGEWEITET

Wenn man wegen der Pflege eines erkrankten Kindes nicht arbeiten gehen kann, hat man auch bei einer geringfügigen Beschäftigung Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung. Dank ÖAAB haben seit 2013 alle Eltern Anspruch auf Pflegefreistellung, unabhängig davon, ob sie mit dem leiblichen Kind im gleichen Haushalt wohnen oder nicht. Dies gilt auch für Stiefeltern, wenn die leiblichen Kinder des Partners im gemeinsamen Haushalt wohnen.

Haftungsausschluss: Die in dieser Broschüre bzw. diesem Handbuch enthaltenen Informationen werden vom ÖAAB Salzburg unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die angebotenen Informationen werden vom ÖAAB mit größtmöglicher Sorgfalt erarbeitet; für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität kann der ÖAAB jedoch keine Gewähr übernehmen und weist darauf hin, dass diese Informationen nicht die individuelle qualifizierte Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater ersetzen können. Jegliche Haftung für Schäden, die aus der Nutzung dieser Informationen entstehen, wird ausgeschlossen.

Hinweis: In der gesamten Broschüre wurden, soweit dies möglich war, die weiblichen Formen integriert, um der geschlechtergerechten Formulierung zu entsprechen. Einzig bei legislativen Ausdrücken wurde die männliche Form beibehalten, um keinen Widerspruch zu Gesetzestexten herzustellen. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die nur in der männlichen Form niedergeschriebenen Aussagen und Formulierungen selbstverständlich auch Frauen gegenüber gelten.

NOTIZEN



ÖAAB SALZBURG
Merianstraße 13 | 5020 Salzburg



0662 86 98 33



oeaab-sbg.at



oeaab@oeaab-sbg.at



[OEAAB.Salzburg](https://www.facebook.com/OEAAB.Salzburg)



[oeaab_sbg](https://www.instagram.com/oeaab_sbg)



[ÖAAB Salzburg](https://www.youtube.com/OEAAB_Salzburg)