Teilzeitarbeit

Wichtige arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

AK KÄRNTEN

Die Arbeiterkammer Kärnten berät und informiert ihre Mitglieder in allen Fragen des Arbeits- und Sozialrechtes, des Konsumentenschutzes, der Aus- und Weiterbildung oder bei Steuerfragen.

Viele nützliche Infos finden Sie in unseren Broschüren und Foldern sowie in unseren Online-Medien. Wünschen Sie eine persönliche Beratung, dann wenden Sie sich bitte an unsere Expertinnen und Experten.

Günther Goach
Präsident der Arbeiterkammer Kärnten

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 551,10 Euro (Wert 2025) verdienen.

zB Karl Kurz ist Reinigungskraft und arbeitet nur freitags von 8 bis 10 Uhr. Sibylle Stets arbeitet täglich fünf Stunden im Verkauf. 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

Ihr Arbeitgeber kann Ihre Arbeitsstunden nicht verändern, wenn Sie damit nicht einverstanden sind. Umgekehrt ist natürlich auch Ihr Arbeit-

geber nicht verpflichtet, einer von Ihnen gewünschten Kürzung oder Erhöhung der Arbeitszeit zuzustimmen.

Einseitig kann 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 zwei 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 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 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 (mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes). 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 zwei 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 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 acht 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 drei Monaten ausgeglichen wird.

Keine Zuschläge erhalten Sie in folgenden Fällen
- Sie bauen die Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Kalendervierteljahres oder innerhalb eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei 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.

40 Stunden gesetzliche Normalarbeitszeit
– 39 Stunden kollektivvertragliche Normalarbeitszeit
= 1 Stunde Differenz

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 ist für Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich.
  und
- Es stehen keine wichtigen Interessen Ihrerseits der Mehrarbeit entgegen – 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 fünf Wochen (30 Werktage)
- Nach 25 Arbeitsjahren sechs 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 der Arbeitgeber die gesamten Urlaubstage stehen lässt, werden für eine Woche Urlaub sechs Werktage abgezogen, auch wenn Sie als Teilzeitkraft – wie im Beispiel – nur drei Tage pro Woche arbeiten.

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

Kein:e Arbeitnehmer:in – 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 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 Krankenentgelt.

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 Arbeitnehmer:in „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:

- **Nahe Angehörige bzw. Person im gemeinsamen Haushalt**
  Notwendige Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen* oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person*

  * Ehepartner:in, eingetragene Partner:in, Lebensgefährt:in, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, Adoptiv- und Pfl egekinder, Enkel, Urenkel sowie im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des/der Partner:in**.

- **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 zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Wann haben Sie Anspruch auf eine zweite Woche Pflegefreistellung?

§

Eine Pflegefreistellung im Ausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht zu, wenn der/die Arbeitnehmer:in 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:r Arbeitnehmer:in Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung, die bzw. der nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

zB

„Mein zweijähriges 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.

** Ehepartner:in, eingetragene Partner:in, Lebensgefährt:in

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 Arbeitnehmer:in 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 (Ausnahme: öffentlicher Dienst) bzw. durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber vom alten ins neue Abfertigungsrecht gewechselt.

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

Abfertigung neu
Jedes Monat muss Ihr Arbeitgeber 1,53 Prozent Ihres Bruttoentgelts in eine betriebliche Vorsorgekasse überweisen. Die Abfertigung erhalten Sie dann von dieser Kasse und nicht von 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 551,10 Euro
Bei Monatseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze gibt es die Vollversicherung.

Einkommen von 551,10 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 551,10 Euro

Vollversichert über der Geringfügigkeitsgrenze

Haben Sie eine Teilzeitbeschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze von 551,10 Euro (Wert für 2025), 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. Ab 1. April 2024 besteht auch eine Arbeitslosenversicherung.

Die Beiträge für die Kranken- und Pensionsversicherung – jene für die Unfallversicherung muss Ihr Arbeitgeber bezahlen – werden Ihnen von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) quartalsweise aufgrund der vom Arbeitgeber gemeldeten monatlichen Beitragsgrundlagen berechnet. Dabei handelt es sich um einen pauschalen Prozentsatz. Meist ist der vorgeschriebene Betrag erheblich.

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. Außerdem besteht auch eine Arbeitslosenversicherung.

Die Beiträge für die Kranken- und Pensionsversicherung – jene für die Unfallversicherung muss Ihr Arbeitgeber bezahlen – werden Ihnen von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) quartalsweise aufgrund der vom Arbeitgeber gemeldeten monatlichen Beitragsgrundlagen berechnet. Dabei handelt es sich um einen pauschalen Prozentsatz. Meist ist das kein unerheblicher Betrag, der vorgeschrieben wird.

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

Einkommen von 551,10 Euro bzw. weniger

Nur unfallversichert

Bei Arbeitsverhältnissen unter der Geringfügigkeitsgrenze von 551,10 Euro (Wert für 2025) sind Sie lediglich unfallversichert – Versicherungsschutz für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Die Beiträge dafür muss Ihr Arbeitgeber bezahlen.

Selbst versichern!

Als geringfügig Beschäftigte:r 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
Herausgeber, Medieninhaber und Verleger:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten,
Bahnhofplatz 3, 9021 Klagenfurt am Wörthersee
Autorin: MMag.ª Martina Irsigler, AK Oberösterreich
Titelfoto: © baranq/stock .adobe.com
Druck: AK Poststelle
Stand: Januar 2025

AK KÄRNTEN

Arbeiterkammer Kärnten 050 477

Arbeits- und Sozialrecht 050 477-1000
Konsumentenschutz 050 477-2000
Steuerrecht 050 477-3000
Förderungen 050 477-4000
Bibliotheken 050 477-5000
Gesundheit und Pflege 050 477-8000

arbeiterkammer@akktn.at
kaernten.arbeiterkammer.at