

Teilzeitarbeit



Arbeits- und Sozialrecht



AK-Hotline ☎ 05 7799-0

Meine AK. Ganz groß für mich da.



www.akstmk.at



Für viele ArbeitnehmerInnen ist Teilzeitbeschäftigung ein guter Weg zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Beachten Sie besonders die Bestimmungen bei Änderung der Teilzeit, Mehrarbeit und Höhe der Sonderzahlungen.

Ihr -

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Pessler'.

Josef Pessler
AK-Präsident

TEILZEITARBEIT

Stand: Jänner 2017

INHALT:

TEILZEIT UND ARBEITSRECHT

Was ist Teilzeitarbeit?	5
Keine einseitige Kürzung der Arbeitszeit	5
Was ist zu vereinbaren?	5
Keine Benachteiligungen	6
Überstunden oder Mehrarbeit	6
Verpflichtung zu Mehrarbeit?	8
Zeitguthaben am Ende des Arbeitsverhältnisses	9
Abfertigung alt: Auszahlungshöhe sichern	9
Sonderzahlungen: auf Höhe achten	10
Voller Urlaubsanspruch	11
Keine Einarbeitungspflicht von Feiertagen	11
Entgelt im Krankenstand	12
Arztbesuch während der Arbeitszeit?	12
Pflegefreistellung	13
Mehrere Teilzeitbeschäftigungen	14
Beim Umstieg von Voll- auf Teilzeit Rechte sichern!	15

TEILZEIT UND SOZIALRECHT

Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze	16
Krankenversicherung	16
Pensionsversicherung	16
Unfallversicherung	16
Arbeitslosenversicherung	17
Beschäftigung unter der Geringfügigkeitsgrenze	17
Mehrere geringfügige Beschäftigungen	17
Geringfügige Beschäftigung neben pflichtversicherter Beschäftigung	18

TEILZEIT UND ARBEITSRECHT

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 ist auch teilzeitbeschäftigt, wer unter der „Geringfügigkeitsgrenze“ von monatlich 425,70 Euro (Wert 2017) verdient.

BEISPIELE:

- Die Arbeitszeit einer Verkäuferin beträgt fünf Stunden täglich.
- Eine Reinigungskraft arbeitet nur montags von 8 bis 10 Uhr.
- Eine Kindergärtnerin ist 35 Stunden pro Woche beschäftigt.

Keine einseitige Kürzung der Arbeitszeit

Die Änderung der Arbeitszeit bedarf grundsätzlich einer schriftlichen Vereinbarung.

Sind Sie mit einer Reduktion der Arbeitsstunden nicht einverstanden, kann diese von Ihrer Arbeitgeberin/Ihrem Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden! Umgekehrt ist natürlich auch Ihre Arbeitgeberin/Ihr Arbeitgeber nicht verpflichtet, einer von Ihnen gewünschten Kürzung der Arbeitszeit zuzustimmen.

Was ist zu vereinbaren?

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

Ihre Arbeitgeberin/Ihr Arbeitgeber kann die vereinbarte Lage Ihrer Arbeitszeit (Beispiel: Montag bis Freitag von 8 bis 12 Uhr) einseitig nur ändern, wenn sämtliche nachstehende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Es müssen sachlich gerechtfertigte Gründe vorliegen **und**
2. die Änderung muss Ihnen mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden **und**
3. es dürfen dieser neuen Einteilung keine wichtigen Interessen Ihrerseits (Beispiel: Kindergarten hat nicht mehr geöffnet) **und**
4. auch keine anderslautende Vereinbarung entgegenstehen.

Wenn Sie nicht in die Situation kommen wollen, dass Ihre Arbeitszeit einseitig von Ihrer Arbeitgeberin/Ihrem Arbeitgeber geändert wird, empfehlen wir Ihnen, sich die Nichtabänderbarkeit schriftlich zusichern zu lassen!

Keine Benachteiligungen

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

Überstunden oder Mehrarbeit

BEISPIEL:

„Ich habe eine Arbeitszeit von Montag bis Freitag, jeweils von 8 bis 12 Uhr, vereinbart. Nun will die Chefin, dass ich wegen der Inventur diese Woche täglich eine Stunde länger arbeite, also bis 13 Uhr. Muss ich für diese Überstunde einen Zuschlag bekommen?“

Es ist ein Irrtum, hier von Überstunden zu sprechen. Im vorliegenden Fall handelt es sich um Mehrarbeit.

Überstunden

- Überstunden liegen erst vor, wenn die tägliche (im Normalfall acht Stunden) oder wöchentliche gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Stunden) überschritten wird.
- Für eine Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent, sofern der Kollektivvertrag nicht einen höheren vorsieht.

Mehrarbeit

- Mehrarbeit ist jene Arbeitszeit, die zwischen der vereinbarten Teilzeit und der Normalarbeitszeit des Arbeitszeitgesetzes (40 Stunden) liegt.
- Mehrarbeitsstunden sind mit einem Zuschlag von 25 Prozent abzugelten. Dieser Zuschlag gilt auch bei Abgeltung durch Zeitausgleich, falls die Mehrarbeit nicht innerhalb von drei Monaten ausgeglichen wird.

Ausnahmen:

Keine Zuschläge gibt es, wenn

- die Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Kalendervierteljahres oder innerhalb eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten durch Zeitausgleich abgebaut werden.
- bei Gleitzeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode trotz Mehrarbeit im Durchschnitt nicht überschritten wird.

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.

BEISPIEL:

Der Kollektivvertrag sieht 39 Stunden pro Woche als Normalarbeitszeit vor. Die Teilzeitarbeitskraft arbeitet 20 Stunden pro Woche. Die Differenz von 39 Stunden auf 40 Stunden beträgt eine Stunde pro Woche. Also ist auch die 21. Stunde der Teilzeitkraft zuschlagsfrei. Ab der 22. Stunde gebührt dann der Zuschlag von 25 Prozent.

Sind neben dem 25prozentigen Zuschlag auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für die Mehrarbeit vorgesehen, gebührt nur der höhere Zuschlag.

BEISPIEL:

Ein Kollektivvertrag sieht für die Arbeitszeit an einem Samstag zwischen 13 und 18 Uhr 50 Prozent Zuschlag vor. Der 25prozentige Zuschlag für Mehrarbeit steht daher in dieser Zeit nicht zusätzlich zu.

ACHTUNG:

Für Vertragsbedienstete in Bund, Land und Gemeinden gibt es jeweils eigene Regelungen.

Verpflichtung zu Mehrarbeit?

Teilzeitbeschäftigte sind zu Mehrarbeit nur dann verpflichtet, wenn **sämtliche** nachstehenden Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Wenn gesetzliche Bestimmungen (Beispiel: Behebung einer Betriebsstörung), der Kollektivvertrag oder der Arbeitsvertrag (Beispiel: Vereinbarung, vor Weihnachten mehr Stunden zu arbeiten) dies vorsehen **und**
2. ein erhöhter Arbeitsaufwand vorliegt oder die Mehrarbeit für Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich ist **und**
3. wichtige Interessen Ihrerseits (Beispiel: wenn Sie Ihr Kind vom Kindergarten abholen müssen) der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

Zeitguthaben am Ende des Arbeitsverhältnisses

Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben an Mehrarbeits- oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt hätte, so 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 die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist unberechtigt aus dem Arbeitsverhältnis ausgetreten.

Abfertigung alt: Auszahlungshöhe sichern

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

Abfertigung alt

Ob eine Abfertigung zusteht, ist abhängig von Dauer und Beendigungsart des Arbeitsverhältnisses.

BEISPIEL:

„Der Chef wollte, dass ich meine Arbeitszeit von 40 auf 20 Stunden pro Woche verkürze. Ich war einverstanden. Kurze Zeit nach der Umstellung wurde ich gekündigt. Meine Abfertigung wurde auf Basis einer 20-Stunden-Woche berechnet, obwohl ich 25 Jahre im Betrieb Vollzeit beschäftigt gewesen war und nur in den letzten vier Monaten Teilzeit gearbeitet habe. Ist das zulässig?“

Die „Abfertigung alt“ wird grundsätzlich vom letzten Monatsentgelt berechnet. Dies trifft auch zu, wenn Sie lange Jahre Vollzeit und nur in den letzten Monaten Teilzeit gearbeitet haben. **Daher: vorbeugen!** (siehe Seite 15)

Abfertigung neu

Für jeden Monat der Beschäftigung muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber 1,53 Prozent des Bruttoentgelts in eine betriebliche Vorsorgekasse überweisen. Die Abfertigung selbst bekommt man dann von der Kasse und nicht von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber. Die Abfertigungshöhe errechnet sich aus der eingezahlten Summe und nicht – wie im alten Recht – vom letzten Monatsbezug.

Sonderzahlungen: auf Höhe achten

Zu den Sonderzahlungen zählen vor allem das 13. und 14. Gehalt – auch Urlaubsgeld oder Urlaubsbeihilfe bzw. Weihnachtsgeld oder Weihnachtsremuneration genannt. Sind diese im Kollektiv- oder Arbeitsvertrag vorgesehen, stehen sie auch Teilzeitbeschäftigten zu.

BEISPIEL:

„Aus persönlichen Gründen musste ich meine Arbeitszeit ab September von 40 auf 25 Stunden verkürzen. Meine Chefin war einverstanden. Das Weihnachtsgeld, das im November ausbezahlt wird, bekam ich aber nur in Höhe des Teilzeit-Gehaltes. Hätte nicht auch meine Vollzeitbeschäftigung berücksichtigt und ein Durchschnitt der Gehälter von Jänner bis November herangezogen werden müssen?“

Die Höhe der Sonderzahlungen ist in den Kollektivverträgen geregelt. Es ist daher nicht generell zu sagen, in welcher Höhe diese Sonderzahlungen beim Umstieg von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit zustehen. Sehr häufig stellen die Kollektivverträge jedoch auf den im Monat der Auszahlung der Sonderzahlung zustehenden Bezug ab. **In diesem Fall: vorbeugen!** (siehe Seite 15)

ACHTUNG:

Bei der Bemessung der Sonderzahlungen ist auch eine regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen. Hat eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer eine 20-Stunden-Woche vereinbart, leistet aber regelmäßig Mehrarbeit, so ist die durchschnittliche Mehrarbeit bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

Voller Urlaubsanspruch

Sowohl für Voll- als auch für Teilzeitbeschäftigte gilt:

Mindestanspruch: 5 Wochen (30 Werktage)

Nach 25 Arbeitsjahren: 6 Wochen (36 Werktage)

BEISPIEL:

„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. Ist das richtig?“

Beim Wechsel auf Teilzeit bleibt der volle Urlaubsanspruch erhalten, selbstverständlich auch die offenen Urlaubstage. Ein Unterschied besteht beim Urlaubskonsum: Für eine Woche Urlaub werden vom Anspruch sechs Werktage abgezogen, selbst wenn – wie im obigen Beispiel – nur drei Tage in der Woche gearbeitet wird. Und das Entgelt für diese Urlaubswoche wird auch nur auf Basis einer 20-Stunden-Woche berechnet.

Keine Einarbeitungspflicht von Feiertagen

BEISPIEL:

„Ich arbeite montags und donnerstags je vier Stunden. Mein Chef sagt, dass ich den Ostermontag am Dienstag einarbeiten muss. Ist das richtig?“

Eine „Einarbeitungspflicht“ von Tagen, an welchen aufgrund eines Feiertages nicht gearbeitet wird, besteht weder für Vollzeit- noch für Teilzeitbeschäftigte.

Entfällt ein Arbeitstag, weil dieser auf einen Feiertag fällt, so gebührt trotzdem das Entgelt, das Sie erhalten hätten, wenn Sie an diesem Tag gearbeitet hätten (Feiertagsentgelt).

Entgelt im Krankenstand

Keine Arbeitnehmerin/Kein Arbeitnehmer – unabhängig, ob voll- oder teilzeitbeschäftigt – darf während eines Krankenstandes (Dauer der Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber) finanziell schlechter gestellt werden, als wenn sie/er arbeiten würde. Sie haben für die gesetzlich vorgesehene Dauer jene Bezahlung zu erhalten, die Ihnen gebührt hätte, wenn die Krankheit nicht eingetreten wäre (Ausfallprinzip). Sie erhalten das so genannte Krankentgelt.

BEISPIEL:

„Ich bin als Abwäscherin geringfügig beschäftigt, und zwar jeden Samstag. Nun war ich letzten Samstag krank und die Wirtin meinte, ich würde für diesen Tag nichts bezahlt bekommen. Geht das?“

Egal ob Voll- oder Teilzeit: Sie haben Anspruch auf Entgelt für den aufgrund der Erkrankung ausgefallenen Arbeitstag.

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/der Arzt nur während der Arbeitszeit, dann ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer „aus wichtigen persönlichen Gründen für verhältnismäßig kurze Zeit unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert“ und hat Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung. Achtung: Uneingeschränkt gilt diese Regelung nur für Angestellte. Bei Arbeitern/-innen kann der Kollektivvertrag diese Bestimmungen einschränken oder sogar aufheben.

BEISPIEL:

„Ich arbeite von Montag bis Freitag von 8 bis 12 Uhr. Alle sechs Monate gehe ich zur Zahnärztin, die auch nachmittags ordiniert. Habe ich Anspruch, in meiner Arbeitszeit dorthin zu gehen?“

Ganz allgemein wird es Teilzeitbeschäftigten eher möglich sein, Arztbesuche in der Freizeit zu erledigen, als Vollzeitbeschäftigten. Im konkreten Fall steht daher – mangels unmittelbarer Notwendigkeit – ein Anspruch auf Freistellung während der Arbeitszeit nicht zu.

Pflegefreistellung

Eine Freistellung von der Arbeitsleistung samt Entgeltfortzahlung bis zum Höchststundenausmaß einer regelmäßig geleisteten Wochenarbeitszeit gibt es grundsätzlich wegen

- der notwendigen Pflege einer/eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen*.
- der notwendigen Betreuung des eigenen Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der Partnerin/des Partners**, wenn die Person, die das Kind sonst betreut, nach den im Mutterschutzgesetz genannten Gründen ausfällt (etwa weil sie selbst erkrankt ist).
- der Begleitung des eigenen Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der Partnerin/des Partners** bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Eine Pflegefreistellung im Ausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht zu, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch im Ausmaß einer Arbeitswoche bereits ver-

* Ehegattin/Ehegatte, eingetragene Partnerin/eingetragener Partner, Lebensgefährtin/Lebensgefährte, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Enkel, Urenkel sowie im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder der Partnerin/des Partners**.

** Ehegattin/Ehegatte, eingetragene Partnerin/eingetragener Partner, Lebensgefährtin/Lebensgefährte.

braucht hat, sie/er aber wegen der notwendigen Pflege des eigenen Kindes (bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der Partnerin/des Partners** neuerlich an der Arbeitsleistung verhindert ist.

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

BEISPIEL:

„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, das sind 40 Stunden. Ist das so richtig?“

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.

Mehrere Teilzeitbeschäftigungen

Grundsätzlich können Sie mehrere Beschäftigungsverhältnisse auf Teilzeitbasis eingehen. Diese dürfen jedoch in Summe die gesetzlich zulässige Wochenarbeitszeit (40 Stunden) nicht überschreiten.

Achten Sie jedoch darauf, dass Sie bei mehreren Teilzeitbeschäftigungen nicht gegen eine vertragliche Vereinbarung oder gesetzliche Regelung verstoßen (z. B. gegen eine Konkurrenzklausel, die Ihnen verbietet, bei einem Konkurrenzunternehmen zu arbeiten)!

E-Card-Gebühr

Bei mehreren Arbeitsverhältnissen wird Ihnen wahrscheinlich auch das Jahresserviceentgelt für die E-Card mehrmals 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 Gebietskrankenkasse zurück.

Vorbeugen: Beim Umstieg von Voll- auf Teilzeit Rechte sichern!

Bei einem Umstieg von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung sollten Sie mit Ihrer Arbeitgeberin/Ihrem Arbeitgeber schriftlich vereinbaren, dass die Zeit der Vollzeitbeschäftigung bei der Berechnung Ihrer Ansprüche, wie z. B. Abfertigung oder Sonderzahlungen, berücksichtigt wird.

Sonderbestimmung im alten Abfertigungsrecht

... für Ältere und bei Betreuungspflicht

Wird eine Herabsetzung der Arbeitszeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr oder wegen des Vorliegens von Betreuungspflichten naher Angehöriger (Kinder, Eltern ...) vereinbart, gilt für die spätere Bemessung der Abfertigung:

- Hat die herabgesetzte Arbeitszeit kürzer als zwei Jahre gedauert, wird von einem Entgelt auf Basis der früheren Arbeitszeit ausgegangen.
- Hat die herabgesetzte Arbeitszeit länger als zwei Jahre gedauert, wird von einem Entgelt auf Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit während der gesamten Arbeitsjahre ausgegangen.

... für Personen in Elternteilzeit

Bei Selbstkündigung während der Elternteilzeit haben Sie Anspruch auf die Hälfte der Abfertigung (maximal 3 Monatsentgelte), wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre gedauert hat. Bei der Berechnung des für die Abfertigungshöhe maßgeblichen Monatsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit auszugehen (Karenzzeiten werden nicht berücksichtigt).

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!

Hilfe bei der AK

Bei Unsicherheiten hinsichtlich der Ausformulierung von Vereinbarungen mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber wenden Sie sich an Ihre Arbeiterkammer.

TEILZEIT UND SOZIALRECHT

Für Ihren sozialrechtlichen Schutz als Teilzeitbeschäftigte/-r ist entscheidend, ob Sie ein Einkommen über oder unter der Geringfügigkeitsgrenze (2017: 425,70 Euro brutto pro Monat) beziehen.

Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze

Sie sind in der Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Unfallversicherung und Arbeitslosenversicherung pflichtversichert.

Krankenversicherung

Es besteht Anspruch auf Sachleistungen (ärztliche Hilfe, Anstaltspflege etc.) und Geldleistungen (Krankengeld, Wochengeld).

Pensionsversicherung

Versicherungszeiten:

- Wenn Sie bei Ihrer Teilzeitarbeit durchgehend angemeldet sind, haben Sie Pflichtbeitragszeiten wie bei einer Vollzeitarbeit.
- Wenn Sie tageweise zur Versicherung gemeldet sind, erreichen Sie ein Pflichtbeitragsmonat nach Vorliegen von mindestens 15 Arbeitstagen.

Pensionshöhe:

- Bis zum Jahr 2028 erhöht sich der Durchrechnungszeitraum (jene Beitragsjahre, die für die Pensionsberechnung herangezogen werden) schrittweise auf 40 Jahre (statt – wie früher – die „besten“ 15 Jahre). Dadurch wird sich Teilzeitarbeit in Zukunft viel stärker negativ auf die Pensionshöhe auswirken.

Unfallversicherung

Es besteht Versicherungsschutz für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Arbeitslosenversicherung

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

Beschäftigung unter der Geringfügigkeitsgrenze

Sie sind lediglich unfallversichert (Versicherungsschutz für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten), die Beiträge dafür muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber zahlen.

Sie haben jedoch die Möglichkeit, sich in der Kranken- und Pensionsversicherung **selbst zu versichern**. Damit sind Sie in der **Krankenversicherung** den Pflichtversicherten vollkommengleichgestellt (neben Sachleistungen auch Anspruch auf Kranken- und Wochengeld). In der **Pensionsversicherung** erwerben Sie pro Monat der Selbstversicherung einen vollen Beitragsmonat. Die Gebietskrankenkasse informiert Sie gerne darüber.

Sie haben aber keine Möglichkeit einer **Arbeitslosenversicherung**.

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.

ACHTUNG!

Die Beiträge dafür werden Ihnen von der Gebietskrankenkasse erst zu Beginn des nachfolgenden Kalenderjahres verrechnet. Meist kein unerheblicher Betrag, der da auf einmal vorgeschrieben wird. Sorgen Sie daher finanziell vor oder stellen Sie einen Antrag auf Beitragsvorauszahlung. Die Gebietskrankenkasse informiert Sie gerne darüber.

Geringfügige Beschäftigung neben pflichtversicherter Beschäftigung

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

ACHTUNG!

Die Beiträge dafür werden Ihnen von der Gebietskrankenkasse erst zu Beginn des nachfolgenden Kalenderjahres verrechnet. Meist kein unerheblicher Betrag, der da auf einmal vorgeschrieben wird. Sorgen Sie daher finanziell vor oder stellen Sie einen Antrag auf Beitragsvorauszahlung. Die Gebietskrankenkasse informiert Sie gerne darüber.



Foto: Fotolia

**WIR GEBEN DER
GERECHTIGKEIT
MEHR GEWICHT.**

Recht haben – Recht bekommen

Die Arbeiterkammer macht den Unterschied, ob Sie Recht haben oder es auch bekommen. Egal ob ausstehendes Gehalt, Entlohnung für Überstunden oder andere berufliche Probleme: Die AK-ExpertInnen geben kompetent Auskunft und vertreten Sie im Ernstfall vor Gericht.

AK-Hotline ☎ 05 7799-0
AK. Gerechtigkeit muss sein.

AK 
www.akstmk.at

Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen.....	DW 2475arbeitsrecht@akstmk.at
Auskünfte sozialrechtliche Fragen.....	DW 2442soziaversicherungsrecht@akstmk.at
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik.....	DW 2501wirtschaft@akstmk.at
Auskünfte in Steuerfragen.....	DW 2507steuer@akstmk.at
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen.....	DW2396konsumentenschutz@akstmk.at
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen.....	DW 2448arbeitnehmerschutz@akstmk.at
Auskünfte Bildung, Jugend und Betriebssport.....	DW 2427bjb@akstmk.at
AK-Saalverwaltung.....	DW 2267saalverwaltung@akstmk.at
AK-Broschürenzentrum.....	DW 2296broschuerenzentrum@akstmk.at
Präsidialbüro/Presse.....	DW 2205praesidium@akstmk.at
Marketing und Kommunikation.....	DW 2234marketing@akstmk.at
Bibliothek und Infothek.....	DW 2371bibliothek@akstmk.at

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22.....	DW 3100bruck-mur@akstmk.at
8530 Deutschlandsberg, Rathausgasse 3.....	DW 3200deutschlandsberg@akstmk.at
8330 Feldbach (Südoststeiermark), Ringstraße 5.....	DW 3300suedoststeiermark@akstmk.at
8280 Fürstenfeld, Hauptplatz 12.....	DW 3400fuerstenfeld@akstmk.at
8230 Hartberg, Ressavarstraße 16.....	DW 3500hartberg@akstmk.at
8430 Leibnitz, Karl-Morré-Straße 6.....	DW 3800leibnitz@akstmk.at
8701 Leoben, Buchmüllerplatz 2.....	DW 3900leoben@akstmk.at
8940 Liezen, Ausseer Straße 42.....	DW 4000liezen@akstmk.at
8850 Murau, Bundesstraße 7.....	DW 4100mureau@akstmk.at
8680 Mürzzuschlag, Bleckmannngasse 8.....	DW 4200muerzzuschlag@akstmk.at
8570 Voitsberg, Schillerstraße 4.....	DW 4300voitsberg@akstmk.at
8160 Weiz, Birkfelder Straße 22.....	DW 4400weiz@akstmk.at
8740 Zeltweg (Murtal), Hauptstraße 82.....	DW 4500murtal@akstmk.at

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Hans-Resel-Gasse 6, 8020 Graz.....	DW 5000vhs@akstmk.at
------------------------------------	---------	--------------------

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz.....	DW 6000omak@akstmk.at
---------------------------------------	---------	---------------------

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!