



ALS FRAUEN – MIT FRAUEN – FÜR FRAUEN

**Aktuelle Gesetzesänderungen
kurz & bündig**

**Geringfügige
Beschäftigung 2010**

Geringfügige Beschäftigung

1. Was heisst „geringfügig beschäftigt“?

Sie sind dann geringfügig beschäftigt, wenn Ihr Einkommen 2010 aus unselbstständiger Beschäftigung

maximal monatlich bis 366,33 Euro
oder täglich bis 28,13 Euro

beträgt.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gelten als „atypische Beschäftigungen“, weil sie nicht allen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen unterliegen.

2. Sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen

Geringfügig Beschäftigte sind im Normalfall nur unfallversichert.

Für geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen besteht jedoch die Möglichkeit einer begünstigten freiwilligen Selbstversicherung für die Kranken- und Pensionsversicherung.

3. Ist eine Selbstversicherung empfehlenswert?

Eine Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung garantiert, dass man bei Krankheit oder Schwangerschaft auch eine Geldleistung erhält. Die Selbstversicherung ist zudem für eine eigenständige Absicherung im Alter von Bedeutung, denn mit der Selbstversicherung werden Pensionsversicherungszeiten erworben. Gerade für Frauen zahlt sich eine Selbstversicherung deshalb aus.

Auch StudentInnen können durch die Selbstversicherung aufgrund eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses Versicherungszeiten im Pensionssystem erwerben. Sie können sich damit die hohen Kosten für den Nachkauf von Studienzeiten ersparen – ein nachgekaufter Studienmonat kostet derzeit 611,04 Euro (Stand 2009) monatlich.

Die freiwillige Kranken- und Pensionsversicherung

ArbeitnehmerInnen, die in einem oder mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnis(en) wegen der Geringfügigkeit des Entgeltes von der Vollversicherung ausgenommen sind, können der Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung beitreten. Voraussetzung für die Selbstversicherung ist also, dass das gesamte Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Zusätzlich muss auch der Wohnsitz im Inland liegen.

Wichtig: Für die Selbstversicherung ist ein Antrag bei der zuständigen Gebietskrankenkasse zu stellen!

Von der Selbstversicherung ausgenommen sind Personen, die

- eine Eigenpension beziehen (zum Beispiel Alterspension),
- die Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe beziehen,

- Kinderbetreuungsgeld beziehen oder GrenzgängerInnen sind.
- Ebenso ausgeschlossen sind Personen die bereits aufgrund einer anderen Beschäftigung in der Kranken- oder Pensionsversicherung pflichtversichert sind
- oder einer gesetzlichen beruflichen Vertretung der freien Berufe angehören (zum Beispiel Ärzte/Ärztinnen, ApothekerInnen, Rechtsanwälte/-anwältinnen, NotarInnen, WirtschaftstreuhänderInnen, ZiviltechnikerInnen).

Umfang und Beginn der Selbstversicherung

Die freiwillige Versicherung bei geringfügiger Beschäftigung wirkt für die Kranken- und Pensionsversicherung.

Die freiwillige Selbstversicherung beginnt

- bei der erstmaligen Inanspruchnahme mit dem Tag der geringfügigen Beschäftigung, wenn der Antrag binnen sechs Wochen nach diesem Zeitpunkt gestellt wird;
- sonst einen Tag nach Antragstellung.

Wer aus der Selbstversicherung austritt oder durch Nichtentrichtung der vorgeschriebenen Beiträge nicht mehr selbstversichert ist, kann einen neuerlichen Antrag erst wieder nach Ablauf von drei Monaten stellen.

Kosten und Beitragsentrichtung

Der monatliche Fixbeitrag beträgt im Kalenderjahr 2010 einheitlich 51,69 Euro. Die Beiträge zur Selbstversicherung werden monatlich vorgeschrieben.

Achtung: Die Beiträge müssen von den Beschäftigten selbst eingezahlt werden!

Krankenversicherung

Der Leistungsanspruch in der Krankenversicherung beginnt mit dem Tag des Beginns der geringfügigen Beschäftigung bzw. einen Tag nach der Antragstellung (siehe vorhergehender Absatz).

Bei der Selbstversicherung besteht Anspruch auf Sachleistungen (zum Beispiel ärztliche Hilfe, Heilmittel, Krankenhausaufenthalte) und auf folgende **Geldleistungen**:

- Krankengeld: täglich 4,39 Euro (2010)
- Wochengeld: täglich 7,91 Euro (2010)

Sie können auch Ihre Kinder bei sich mitversichern lassen!

Ihr Vorteil bei der Selbstversicherung:

Bei einer bloßen Mitversicherung bei Ihrem/r (Ehe-)PartnerIn haben Sie immer nur einen Anspruch auf Sachleistungen aus der Krankenversicherung. Bei der Selbstversicherung erhalten Sie dagegen auch Barleistungen (Krankengeld, Wochengeld).

Pensionsversicherung

Die Zeiten der Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung werden bei der Pensionsversicherung berücksichtigt.

Ihr Vorteil bei der Selbstversicherung:

Durch die Selbstversicherung erwerben Sie Pensionsversicherungszeiten. Eine sogenannte „Mitversicherung“ bei dem/der (Ehe-)PartnerIn bezieht sich dagegen nur auf die Krankenversicherung – sie erwerben damit KEINE Pensionsversicherungszeiten.

Vorgeschriebene Meldungen

Alle für die Versicherung bedeutsamen Änderungen sind binnen einer Woche schriftlich der zuständigen Gebietskrankenkasse zu melden.

Bedeutsame **Änderungsgründe** sind zum Beispiel:

- die Beendigung der geringfügigen Beschäftigung,
- die Änderung der Wohnadresse, des Familiennamens usw.

Ende der Selbstversicherung

Die freiwillige Selbstversicherung endet

- mit dem Wegfall der Voraussetzungen,
- mit dem Ende des Monats, in dem der Austritt erklärt wurde bzw.
- wenn der fällige Beitrag nicht binnen zwei Monaten nach Ablauf des Monats, für den er gelten soll, gezahlt worden ist.

Arbeitslosenversicherung

Geringfügig Beschäftigte sind NICHT arbeitslosenversichert.

Sie erhalten keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung wie zum Beispiel: Arbeitslosengeld, Notstandshilfe.

Achtung: Es gibt auch KEINE MÖGLICHKEIT, sich freiwillig für die Arbeitslosenversicherung zu entscheiden.

Unfallversicherung

Geringfügig Beschäftigte sind in der Unfallversicherung pflichtversichert. Die Unfallversicherung regelt Arbeitsunfälle und Wegunfälle („Weg“ bedeutet in diesem Fall der direkteste und kürzeste Weg vom Wohnort zum Dienstort und zurück).

Für den Unfallversicherungsschutz hat ausschließlich der Arbeitgeber einen Beitrag in der Höhe von 1,4 Prozent des Monatseinkommens zu entrichten.

4. Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze wegen mehrerer geringfügiger Beschäftigungen

Wenn mehrere geringfügige Beschäftigungen ausgeübt werden und das gesamte Entgelt aus allen diesen geringfügigen Beschäftigungen im Jahr 2010 den Betrag von 366,33 Euro im Monat übersteigt, besteht in der Kranken- und Pensionsversicherung eine Pflichtversicherung (keine freiwillige Versicherung).

Die Beiträge sind dabei vom gesamten Entgelt zu entrichten. Details zur Zahlung der Beiträge finden Sie unter der Überschrift „Beiträge“.

Aufgrund dieser Pflichtversicherung besteht ein voller Anspruch auf Leistungen aus der Kranken- und Pensionsversicherung.

Diese Versicherungszeiten zählen auch als Beitragszeiten für die Pensionsversicherung; die daraus erzielten Einkommen erhöhen die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Pension.

5. Geringfügige Beschäftigung neben einer vollversicherten unselbstständigen Beschäftigung

Wenn eine geringfügige Beschäftigung neben einer bereits bestehenden, vollversicherten unselbstständigen Beschäftigung (z. B. eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung) ausgeübt wird, entsteht eine zusätzliche Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung. Daher sind auch vom geringfügigen Einkommen Beiträge zu entrichten, unabhängig davon, dass bereits eine Vollversicherung besteht. Details zur Zahlung der Beiträge finden Sie nachfolgend unter der Überschrift „Beiträge“.

Aus dem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis besteht auch voller Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung.

Das Einkommen aus der geringfügigen Beschäftigung wird für die Berechnung Ihrer Pension berücksichtigt.

Beiträge

Wenn eine Pflichtversicherung bei mehrfacher geringfügiger Beschäftigung oder eine zusätzliche Pflichtversicherung neben einer bereits bestehenden, vollversicherten unselbstständigen Beschäftigung eingetreten ist (siehe oben), sind Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung zu zahlen.

Diese Beiträge werden Ihnen vom Krankenversicherungsträger einmal jährlich im folgenden Kalenderjahr vorgeschrieben.

Die Vorauszahlung von Beiträgen für die jährliche Beitragsvorschreibung ist möglich.

Die Höhe der Beitragszahlung ist abhängig von:

- a) der Summe der geringfügigen Entgelte (bei mehrfacher geringfügiger Beschäftigung),
- b) dem geringfügigen Entgelt (bei geringfügiger Beschäftigung neben einem bereits bestehenden vollversicherten Arbeitsverhältnis)
- c) sowie vom Beitragssatz. Der Beitragssatz beträgt bei einer Angestelltentätigkeit 14,15 Prozent und bei einer ArbeiterInnentätigkeit 14,7 Prozent.

Achtung: Sie sind verpflichtet, diese Beiträge selbst zu bezahlen!

Wurde bereits einmal ein Antrag auf Inanspruchnahme einer Leistung gestellt, werden die Beiträge monatlich vorgeschrieben.

Änderungen während der Pflichtversicherung (wie z. B. Änderung der Wohnadresse oder Beendigung einer geringfügigen Beschäftigung) sind möglichst unverzüglich der zuständigen Gebietskrankenkasse mitzuteilen.

6. Geringfügige Beschäftigung und Geburt eines Kindes

Alle geringfügig Beschäftigten haben einen rechtlichen Anspruch auf Karenz bis zum zweiten Lebensjahr ihres Kindes inklusive Kündigungsschutz gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Mutterschutz- und Väterkarenzgesetzes.

Haben Sie sich als geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerIn für die Selbstversicherung entschieden, so erhalten Sie während des Beschäftigungsverbotes VOR der Geburt (= im Normalfall acht Wochen) Wochengeld in der Höhe von 7,91 Euro täglich (2010). AB der Geburt erhalten Sie bis zum Ende der Schutzfrist (= im Normalfall weitere acht Wochen) Wochengeld und die Differenz zum Kinderbetreuungsgeld, je nach gewählter Variante.

Achtung: Geringfügig Beschäftigte ohne Selbstversicherung erhalten kein Wochengeld. Sie erhalten dafür aber schon, ab der Geburt ihres Kindes, Kinderbetreuungsgeld je nach gewählter Variante.

TIPP: Fordern Sie die **Rechtsinfo „Baby-Package“** bei den ÖGB-Frauen an!
Tel.: 01/534 44-244, E-Mail: frauen@oegb.at

7. Gilt das Arbeitsrecht für geringfügig Beschäftigte?

Die für ArbeitnehmerInnen geltenden gesetzlichen Bestimmungen wie

- Angestelltengesetz
- Arbeiterabfertigungsgesetz
- Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz für Arbeitsverhältnisse ab 1. Jänner 2003
- Arbeitsverfassungsgesetz
- Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz
- Behinderteneinstellungsgesetz
- Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
- Entgeltfortzahlungsgesetz
- Gleichbehandlungsgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Urlaubsgesetz usw.

gelten auch für geringfügige Dienstverhältnisse.

Es bestehen daher – wie für alle anderen ArbeitnehmerInnen – die daraus resultierenden gesetzlichen Ansprüche, wie zum Beispiel:

- Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber während des Krankenstandes.
- Anspruch auf Pflegefreistellung für die Pflege kranker naher Angehöriger.
- Voller Anspruch auf Urlaub (fünf Wochen pro Jahr).
- Anspruch auf Abfertigung nach der alten Rechtslage, also wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begründet wurde und ununterbrochen länger als drei Jahre gedauert hat und keine Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn selbst erfolgt ist.
- Anspruch auf „Abfertigung Neu“ für alle ab dem 1. Jänner 2003 begründeten Arbeitsverhältnisse gemäß den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes.
- Aktives und passives Wahlrecht bei der Betriebsratswahl gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes.
- Anspruch auf einen Dienstzettel und auf den Durchschlag der Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse
- und vieles mehr ...

Geringfügige Beschäftigte haben des Weiteren alle Ansprüche nach dem Kollektivvertrag, sofern sie nicht explizit davon ausgenommen sind.

Einige Beispiele dazu:

- Die Mindesteinkommensbestimmungen der jeweiligen Branche. Die Einstufung hat aufgrund der ausgeübten Tätigkeit zu erfolgen.
- Die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden ist für die Berechnung des Mindesteinkommens ausschlaggebend.
- Entgeltfortzahlung bei Betriebsabwesenheit aus wichtigen persönlichen Gründen (Arztbesuche, Behördenwege, ...).
Als Angestellte beachten Sie auch bitte die einschlägigen Bestimmungen des Angestelltengesetzes!
- Die im entsprechenden Kollektivvertrag fixierten Kündigungsfristen. Gelangt kein Kollektivvertrag zur Anwendung, gilt für ArbeiterInnen eine Kündigungsfrist von 14 Tagen. Für Angestellte gelten die Kündigungsfristen des Angestelltengesetzes (Ausnahme: Für Angestellte, die weniger als acht Stunden wöchentlich beschäftigt sind, gilt wie bei den ArbeiterInnen eine Kündigungsfrist von 14 Tagen).
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld.