



GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG.

öaab |

ÖAAB. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der ÖÖVP.



LH-Stv. Christine Haberlander
ÖAAB-Landesobfrau



Bettina Schönbeck
ÖAAB-Landesgeschäftsführerin

BESSER INFORMIERT.

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

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 Vorteile optimal nutzen können.

Sollten Sie noch weitere Fragen haben, steht Ihnen das Team des ÖAAB Oberösterreich unter der Service-Hotline 0732 662851 oder oeaab@ooe-oeaab.at gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.



ÖAAB-Landesobfrau
LH-Stv. Christine Haberlander



ÖAAB-Landesgeschäftsführerin
Bettina Schönbeck

WAS GILT ALS GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG?

■ VERDIENSTGRENZEN

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn man bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis maximal 551,10 Euro (2026) 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.

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITS- LOSENGELD / NOTSTANDSHILFE

Ab 1.1.2026 ist eine geringfügige Beschäftigung neben Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe grundsätzlich nicht mehr erlaubt, da sie die Dauer der Arbeitslosigkeit verlängert. Sie ist nur noch in klar definierten Ausnahmefällen möglich. Betroffene ohne Ausnahme müssen eine bestehende geringfügige Beschäftigung bis 31.01.2026 beenden.

AUSNAHMEN (UNBEFRISTET ERLAUBT):

- » Bereits bestehende geringfügige Beschäftigung vor Arbeitslosigkeit, wenn sie
 - mindestens 26 Wochen ununterbrochen,
 - vor der Arbeitslosigkeit und
 - neben einer vollversicherten Beschäftigung ausgeübt wurde.
- » Langzeitarbeitslose ab 50 Jahren, wenn sie mindestens 1 Jahr arbeitslos sind.
- » Langzeitarbeitslose mit mind. 50 % Behinderung, bei mindestens 1 Jahr Arbeitslosigkeit.
- » Teilnahme an AMS-Schulungen mit mind. 4 Monaten Dauer und 25 Wochenstunden: geringfügiger Zuverdienst während der Schulung erlaubt (Beschluss erwartet).

EINMALIGE MÖGLICHKEIT (AB 1. JÄNNER 2026):

Für maximal 26 Wochen und nur einmal je Anwartschaft dürfen geringfügig beschäftigt sein:

- » Langzeitarbeitslose mit mind. 365 Tagen AMS-Bezug davor.
- » Personen nach mind. 1 Jahr Krankengeld-, Rehabilitationsgeld- oder Umschulungsgeld-Bezug.

ÜBERGANGSREGELUNG:

Personen, die unter diese einmalige Möglichkeit fallen und bereits vor 01. Jänner 2026 geringfügig beschäftigt waren, müssen diese bis 30.6.2026 beenden.

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

Seit 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.

■ MEHRARBEIT

Eine Verpflichtung zur Mehrarbeit ist vertraglich möglich. Werden mit der Entlohnung 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 vorübergehende 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 Werkstage 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 zuschlagspflichtig zu entlohnende Mehrarbeit.*

■ FREIWILLIGE VERSICHERUNG (§19A ASVG)

Geringfügig Beschäftigte sind nur unfallversichert. Es besteht jedoch die Möglichkeit eine freiwillige Selbstversicherung abzuschließen.

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 Spitalspflege 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 Oberösterreich 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.

BESSER INFORMIERT.

Weitere ÖAAB-Servicebroschüren:

- Neuerungen 2026
- Berufliche Aus- und Weiterbildung
- Burnout
- Familienratgeber
- Feri-job und Praktikum
- Geringfügig Beschäftigte
- Internet am Arbeitsplatz
- Kilometergeld- und Diätenregelung
- Lehrlingsförderungen
- Mobbing am Arbeitsplatz
- Schulbeginn
- Urlaubsrecht
- Wir werden Eltern



Jetzt kostenlos bestellen!

Tel. 0732/66 28 51 - 445 | E-Mail oeaab@ooe-oeaab.at



ÖAAB OBERÖSTERREICH.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der OÖVP.

Harrachstraße 12/4, 4020 Linz | Tel. 0732 66 28 51 - 0

Mail oeaab@ooe-oeaab.at | Web www.ooe-oeaab.at



www.ooe-oeaab.at



[/oeaaboberoesterreich](https://www.facebook.com/oeaaboberoesterreich)



[@oeaab_ooe](https://www.instagram.com/oeaab_ooe)