

# GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

ALLE WICHTIGEN ARBEITS-, SOZIAL- UND  
STEUERRECHTLICHEN BESTIMMUNGEN



**Stark für Sie.**



# GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

ALLE WICHTIGEN ARBEITS-,  
SOZIAL- UND STEUERRECHTLICHEN  
BESTIMMUNGEN

---

# Gleiche Rechte im Job, Unterschiede bei Sozialversicherung

---

## **Geringfügige Beschäftigung: Was ist das?**

Woran erkenne ich, dass ich geringfügig beschäftigt bin?

---

## **Bestimmungen fürs Arbeiten im Betrieb**

Gleiche Rechte wie die Vollzeitkolleginnen und -kollegen.

---

## **Bestimmungen in der Sozialversicherung**

Nur unfallversichert, aber Möglichkeit zur Selbstversicherung.

---

## **Steuerrechtliche Bestimmungen**

Interessant, wenn die geringfügige Beschäftigung nicht Ihr einziges Arbeitsverhältnis ist.

IN DIESER BROSCHÜRE ERFAHREN SIE,  
WAS IHNEN BEI GERINGFÜGIGER  
BESCHÄFTIGUNG ZUSTEHT.

---

# Geringfügige Beschäftigung: Was ist das?

## Entgeltgrenze: 485,85 Euro im Monat

Als geringfügig gilt eine Beschäftigung, wenn das gebührende Entgelt einen bestimmten Betrag im Kalendermonat nicht übersteigt. Die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden ist nicht maßgebend.

Im Jahr 2020 beträgt diese Entgeltgrenze 485,85 Euro pro Monat.



Bei dieser Entgeltgrenze sind Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld nicht einzurechnen.

## Wann liegt keine Geringfügigkeit vor?

Kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das im Kalendermonat gebührende Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nur deshalb nicht übersteigt, weil

- die sonst übliche Zahl an Arbeitsstunden wegen zu wenig Arbeit im Betrieb nicht erreicht wird,
- eine für mindestens einen Monat oder auf unbestimmte Zeit vereinbarte Beschäftigung im betreffenden Monat begonnen bzw. geendet hat oder unterbrochen wurde.

Die Bestimmungen über die geringfügige Beschäftigung gelten ebenso nicht

- bei Kurzarbeit,
- für Lehrlinge und
- für Hausbesorger/-innen nach dem Hausbesorgergesetz (außer während der Zeit eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz oder einer Karenz nach dem Mutterschutz-/Väterkarenzgesetz oder bei Anspruch auf Wochengeld).

---

## **Geringfügige Beschäftigung ist Teilzeitarbeit**

Arbeitsrechtlich gilt die geringfügige Beschäftigung als Teilzeitarbeit. Teilzeit liegt immer dann vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder eine kürzere kollektivvertragliche Normalarbeitszeit unterschreitet.

Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit sowie allfällige Änderungen sind zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber schriftlich zu vereinbaren.

## **Gleichbehandlung**

Geringfügig Beschäftigte dürfen aufgrund ihrer geringeren Arbeitszeit nicht benachteiligt werden. Die Gleichbehandlung gilt sowohl bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses als auch bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **Zuständigkeiten des Betriebsrates**

Da geringfügig Beschäftigte aufgrund ihrer viel geringeren Stundenanzahl schwerer in das Betriebsgeschehen integriert werden können, ist der Betriebsrat für diese Gruppe von besonderer Bedeutung. Geringfügig Beschäftigte zählen gleichberechtigt zum Personenkreis, der vom Betriebsrat zu vertreten ist. Sie haben sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht bei der Betriebsratswahl.

---

# Bestimmungen für's Arbeiten im Betrieb

## Gleiche Ansprüche

Geringfügig Beschäftigte haben alle Ansprüche, die im jeweiligen Kollektivvertrag geregelt sind – sofern sie nicht ausdrücklich davon ausgenommen sind. So stehen geringfügig Beschäftigten unter anderem Pflegefreistellung, Urlaub, Abfertigung, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Sonderzahlungen, z.B. das in den meisten Kollektivverträgen fixierte Urlaubs- und Weihnachtsgeld, zu.

## Dienstzettel

Geringfügig Beschäftigte haben, wie alle anderen Arbeitnehmer/-innen auch, Anrecht auf die Ausstellung eines Dienstzettels. Darin müssen alle Vertragsbestandteile des Arbeitsverhältnisses festgelegt werden, zum Beispiel

- Arbeitsausmaß,
- Verteilung der Arbeitszeit während der Woche,
- Bezahlung und rechtliche Grundlagen (Angestelltengesetz, Kollektivvertrag usw.).

## Mehrarbeit

Geringfügig Beschäftigte bzw. Teilzeitbeschäftigte sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus nur soweit verpflichtet, als gesetzliche, kollektivvertragliche oder arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen bzw. Bestimmungen im Dienstzettel dies vorsehen.

Mehrarbeit ist zulässig

- bei Vor- und Abschlussarbeiten,
- bei erhöhtem Arbeitsbedarf.



Berücksichtigungswürdige Interessen der oder des Beschäftigten (z.B. Kindergartenöffnungszeiten) dürfen jedoch der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

---

## Mehr Geld für Mehrarbeit

- Teilzeitbeschäftigten gebührt für Mehrarbeit ein 25-prozentiger Zuschlag, wenn diese nicht im Kalendervierteljahr oder in einem anderen dreimonatigen Zeitraum ausgeglichen wird. Bei gleitender Arbeitszeit gilt die vereinbarte Gleitzeitperiode als Ausgleichszeitraum.
- Regelmäßig geleistete Mehrarbeit muss auch bei den Sonderzahlungen angerechnet werden.

## Kein Einarbeiten von Feiertagen

Entfällt ein Arbeitstag, weil er auf einen Feiertag fällt, muss der Arbeitgeber trotzdem das Entgelt (Feiertagsentgelt) bezahlen. Eine „Einarbeitungspflicht“ besteht nicht.

## Urlaub

So wie alle anderen Arbeitnehmer/-innen auch haben geringfügig Beschäftigte Anspruch auf fünf Wochen und nach 25 Jahren auf sechs Wochen Urlaub pro Arbeitsjahr. Allerdings ist zu beachten: Wird etwa nur an einem Tag in der Woche gearbeitet, so ist bei einem Tag Urlaubskonsumation eine ganze Urlaubswoche verbraucht.

## Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Geringfügig Beschäftigte haben den gleichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber wie alle anderen Arbeitnehmer/-innen auch.

Nach Ausschöpfung der Entgeltfortzahlung haben geringfügig Beschäftigte, die sich nicht selbst sozialversichert haben (siehe „Bestimmungen in der Sozialversicherung“), jedoch keinen Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse. Haben sie sich selbst versichert, dann erhalten sie 5,82 Euro Krankengeld pro Tag (Wert für 2022).

## Schwangerschaft

Im Falle einer Schwangerschaft gilt das Mutterschutzgesetz für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen in vollem Umfang. Damit gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz und das absolute Beschäftigungsverbot acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt. Weiters gelten alle Regelungen für die Inanspruchnahme der Ka-



---

renz bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes und das Recht auf Wiedereinstieg nach der Karenz. Hat sich die geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Sozialversicherung selbst versichert (siehe „Bestimmungen in der Sozialversicherung“), besteht ein Anspruch auf Wochengeld während der Zeit des absoluten Beschäftigungsverbots in der Höhe von 9,78 Euro pro Tag (Wert für 2022). Geringfügig Beschäftigte, die sich nicht selbst versichert haben, erhalten kein Wochengeld

#### **TIPP**

Mitunter haben Sie aber nach dem Angestelltengesetz für einen gewissen Zeitraum Wochengeld-Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Arbeiterkammer.

## **Geringfügige Beschäftigung während der Elternkarenz**

Das Mutterschutzgesetz bzw. das Väterkarenzgesetz gibt die Möglichkeit, während der Elternkarenz bis zur Geringfügigkeitsgrenze zu verdienen. Diese Beschäftigung kann über die gesamte Karenzdauer ausgeübt werden, ohne dass dadurch der Kündigungsschutz des karenzierten Arbeitsverhältnisses gefährdet wird.



Vor Beendigung der Karenz und vor Wiederaufnahme des karenzierten Arbeitsverhältnisses sollte das geringfügige Beschäftigungsverhältnis jedenfalls beendet werden, sofern die geringfügige Beschäftigung nicht ohnehin ausdrücklich nur für die Dauer der Karenz vereinbart wurde!

## **Kündigung**

Bei den Kündigungsbestimmungen besteht für geringfügig Beschäftigte grundsätzlich kein Unterschied zu anderen Arbeitsverhältnissen (Details dazu auf der Homepage Ihrer Arbeiterkammer).

---

## **Abfertigung**

Für geringfügig Beschäftigte gelten dieselben Abfertigungsregelungen wie für alle anderen Arbeitnehmer/-innen.

Die „**Abfertigung alt**“ gilt für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2003 begonnen haben. Die Höhe richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, ausbezahlt wird sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber. Bei Selbstkündigung, berechtigter Entlassung oder unberechtigtem Austritt besteht kein Anspruch.

Die „**Abfertigung neu**“ – sie gilt für alle Arbeitsverhältnisse ab 1. 1. 2003 – lagert die Abfertigung in sogenannte Mitarbeitervorsorgekassen aus. Ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber monatlich 1,53 Prozent des Bruttoentgeltes (auch vom Urlaubs- und Weihnachtsgeld) dort einbezahlen. Sie erhalten Ihre Abfertigung dann über die Kassa bei Vorliegen entsprechender gesetzlicher Voraussetzungen.

---

# Bestimmungen in der Sozialversicherung

## Nur unfallversichert

Geringfügig Beschäftigte sind von der Vollversicherung ausgenommen. Unter Vollversicherung versteht man die Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Sobald die Geringfügigkeitsgrenze im Kalendermonat überschritten wird, tritt die Vollversicherung ein.

In der Unfallversicherung sind geringfügig Beschäftigte aber sehr wohl pflichtversichert. Die Beiträge dafür muss der Arbeitgeber zahlen.

## Selbstversicherung: Wie funktioniert sie, was sind die Vorteile?

Geringfügig Beschäftigte, die im Inland wohnen, haben die Möglichkeit, sich in der Kranken- und Pensionsversicherung selbst zu versichern. Diese Möglichkeit besteht auch für geringfügig beschäftigte Freie Dienstnehmer/-innen.



Arbeitslosenversichern können sich geringfügig Beschäftigte nicht.

## Vorteile

- Geringfügig Beschäftigte, die sich selbst versichern, erhalten zusätzlich zu den Sachleistungen (Krankenbehandlung, Spitalspflege, Zahnbehandlung, Zahnersatz) Geldleistungen (Kranken- und Wochengeld mit Fixbeiträgen).
- In der Pensionsversicherung erwerben selbstversicherte geringfügig Beschäftigte Versicherungszeiten. Für Studentinnen und Studenten ist die Selbstversicherung eine günstige Gelegenheit, billig Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung zu erwerben, die ansonsten später teuer nachgekauft werden müssten. Auch für Ehegatten/-innen, Lebensgefährten/-innen und eingetragene Partner/-innen, die nur geringfügig beschäftigt

---

sind, ist die Selbstversicherung und somit der Erwerb eigener Beitragszeiten in der Pensionsversicherung vorteilhafter als die Mitversicherung.

### **Wieviel kostet sie?**

Wer sich selbst versichert, hat einen fixen Pauschalbeitrag für Kranken- und Pensionsversicherung zu entrichten. Im Jahr 2022 beträgt dieser 68,59 Euro monatlich, zwölfmal pro Jahr.

### **Wie kommt man dazu?**

Die Selbstversicherung müssen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger (z.B. bei der Österreichischen Gesundheitskasse) beantragen. Sie beginnt mit Beschäftigungsantritt, wenn der Antrag innerhalb von sechs Wochen gestellt wird, sonst mit dem ersten Tag nach dem Antragstellen. Die Selbstversicherung endet, wenn über der Geringfügigkeitsgrenze verdient wird, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird oder wenn die fälligen Beiträge nicht bezahlt werden. Wenn man den fälligen Beitrag nicht innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des Monats einzahlt, für den er zu entrichten ist, endet die Selbstversicherung mit Ablauf des Monats, für den zuletzt ein Beitrag entrichtet worden ist.

### **Wer kann keine beantragen?**

Folgende geringfügig Beschäftigte können sich nicht selbst versichern:

- Bezieher/-innen einer Eigenpension,
- Personen, die bereits aufgrund einer anderen Beschäftigung in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert sind (etwa Bezieher/-innen von Kinderbetreuungsgeld, Beamte, Gewerbetreibende und Bauern),
- Grenzgänger/-innen,
- Arbeitslosengeldbezieher/-innen.

### **Wechsel zwischen vollversicherter und geringfügiger Beschäftigung: Aufpassen!**

In dieser Situation ist vor allem darauf zu achten, dass man nicht überraschend ohne Krankenversicherungsschutz dasteht. Fragen Sie im Zweifelsfall bei Ihrem Krankenversicherungsträger nach.

- War jemand bisher vollversichert, treten aber während des Kalendermonats durch Verringerung des Entgelts die Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung ein, so bleibt die Vollversicherung bis zum Ende des betreffenden Monats aufrecht (Schutzmonat).
- Ist aber bereits am Ersten eines Beitragszeitraums bekannt, dass ab Ersten nur eine geringfügige Beschäftigung vorliegen wird, so endet die Vollversicherung mit dem Ende des vorangegangenen Beitragszeitraums.
- Wird während einer geringfügigen Beschäftigung durch die Erhöhung des Entgelts die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, so tritt die Vollversicherung bereits mit Beginn des laufenden Kalendermonats ein.

## **Voll- und geringfügige Beschäftigung gleichzeitig**

Arbeitnehmer/-innen, die neben einem vollversicherten Arbeitsverhältnis gleichzeitig einfach oder mehrfach geringfügig beschäftigt sind, sind auch in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert. Dies kann einen zusätzlichen Krankengeldanspruch sowie eine erhöhte Bemessungsgrundlage für die Pensionsberechnung bedeuten.

Die nebenberufliche geringfügige Beschäftigung ist jedoch nicht arbeitslosenversichert.

Am Jahresende schreibt der Krankenversicherungsträger den nebenberuflich geringfügig Beschäftigten die Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung für das gesamte vergangene Kalenderjahr vor. Diese Beiträge sind bis zum 15. Jänner von den Versicherten einzuzahlen.

### **TIPP**

Vereinbaren Sie mit dem Krankenversicherungsträger eine monatliche Beitragsvorauszahlung!  
Und: von der Steuer abschreiben!

## **Mehrere geringfügige Beschäftigungen**

Falls durch mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse die Summe der Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, besteht Vollversicherung mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung. Die Pflichtversicherung beginnt in der Kranken- und Pensionsversicherung in dem Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen

---

erfüllt werden. Die Beiträge sind vom Gesamtentgelt zu entrichten, das im Kalendermonat aus allen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen erzielt wurde.

Die Krankenkasse schreibt den Beschäftigten am Jahresende die Beiträge vor, die bis zum 15. Jänner des Folgejahres einzuzahlen sind. Die Beitragsleistung kann durch unbürokratische Stundungen und Ratenzahlungen, die auf Antrag gewährt werden, erleichtert werden.

#### TIPP

Beiträge monatlich bezahlen! Sie ersparen sich damit die oft unangenehme Nachzahlung und wissen mit Sicherheit, dass Sozialversicherungsschutz besteht! Und: von der Steuer abschreiben!

## Dürfen Arbeitslose geringfügig arbeiten?

Wer geringfügig beschäftigt ist, gilt im Sinne der Arbeitslosenversicherung im Allgemeinen als arbeitslos. Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis steht somit dem Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe grundsätzlich nicht im Wege, falls die geringfügige Beschäftigung eine Stellenvermittlung nicht verhindert.

Überschreiten Sie während eines Arbeitslosengeldbezuges mit einer Beschäftigung die monatliche Geringfügigkeitsgrenze, kann das Arbeitsmarktservice (AMS) das Arbeitslosengeld zurückfordern. Vorsicht insbesondere, wenn eine Beschäftigung von vornherein nicht geringfügig vereinbart war, der Verdienst aber wegen baldiger Beendigung im Kalendermonat unter der Geringfügigkeitsgrenze bleibt. In diesem Fall erhalten Sie für diesen Beschäftigungszeitraum kein Arbeitslosengeld. Im Zweifelsfall sollten Sie vor Beginn des geringfügigen Arbeitsverhältnisses beim AMS nachfragen.

Arbeitslose können sich nicht selbst versichern!



Wer bei demselben Arbeitgeber nach einem vollversicherten Beschäftigungsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung beginnt, gilt nicht als arbeitslos! Es sei denn, dass zwischen der vollversicherten und der geringfügigen Beschäftigung mindestens ein Monat liegt.

---

# Steuerrechtliche Bestimmungen

Geringfügig Beschäftigte zahlen keine Lohnsteuer. Ist die geringfügige Beschäftigung allerdings ein Zuverdienst zum Hauptjob oder haben Sie mehrere geringfügige Arbeitsverhältnisse, sind ein paar Besonderheiten zu beachten.

## **Pflichtveranlagung, Steuernachforderung**

Wird das geringfügige Beschäftigungsverhältnis als Zuverdienst zum Hauptjob betrieben und dabei das Gesamteinkommen aus den Arbeitsverhältnissen von 13.132 Euro im Jahr überstiegen, müssen Sie im Folgejahr verpflichtend eine Arbeitnehmerveranlagung beim Finanzamt durchführen.

Dadurch wird auch für den Zuverdienst aus der geringfügigen Beschäftigung Lohnsteuer fällig und Sie erhalten eine Steuernachforderung. Der Steuersatz ist abhängig von der Höhe des Gesamteinkommens.

### **TIPP**

Machen Sie bei Ihrer Arbeitnehmerveranlagung die an den Krankenversicherungsträger nachgezählten Sozialversicherungsbeiträge geltend, tragen Sie diese unter der Kennzahl 274 ein. Das reduziert die Steuernachforderung.

## **Negativsteuer**

Bleiben Sie mit Ihrem Jahreseinkommen trotz paralleler Beschäftigungen unter 13.132 Euro, erhalten Sie vom Finanzamt im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung 55 % der gezahlten Sozialversicherungsbeiträge zurückerstattet (maximal 1.050 Euro, bei Anspruch auf Pendlerpauschale 1.150 Euro). Das nennt man Negativsteuer. Diese wird im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung erstattet.

Nicht vergessen: die an den Krankenversicherungsträger nachgezählten Sozialversicherungsbeiträge unter der Kennzahl 274 eintragen, die Pendlerpauschale – bei Vorliegen der Voraussetzungen – unter den Kennzahlen 718 und 916.

## **Alleinverdienerabsetzbetrag**

Keine Angst: Wenn Sie eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen, verliert Ihre Partnerin/Ihr Partner den Alleinverdienerabsetzbetrag nicht. Denn mit 12 x 485,85 Euro (monatlicher Maximalverdienst bei geringfügiger Beschäftigung, Wert 2022) bleiben Sie unter der erlaubten Zuverdienstgrenze von jährlich 6.000 Euro.



# **Ihre Ansprechpartner**

## **Arbeiterkammer Vorarlberg**

6800 Feldkirch, Widnau 2-4

Telefon: +43 050 258-0

[www.ak-vorarlberg.at](http://www.ak-vorarlberg.at)

## **Arbeitsrechtsberatung der AK Vorarlberg**

Telefonische Beratung: 050/258-2000

[arbeitsrecht@ak-vorarlberg.at](mailto:arbeitsrecht@ak-vorarlberg.at)

## **Steuerrechtsberatung der AK Vorarlberg**

Telefonische Beratung: 050/258-3105

[steuerrecht@ak-vorarlberg.at](mailto:steuerrecht@ak-vorarlberg.at)

## **Sozialrechtsberatung der AK Vorarlberg**

Telefonische Beratung: 050/258-2200

[sozialrecht@ak-vorarlberg.at](mailto:sozialrecht@ak-vorarlberg.at)

## **AK-Büro für Familien- und Frauenfragen**

Telefonische Beratung: 050/258-2600

[familie.frau@ak-vorarlberg.at](mailto:familie.frau@ak-vorarlberg.at)

## **Geschäftsstellen für Arbeitsrechts- und Sozialrechtsberatung**

### **Geschäftsstelle Bregenz**

Reutegasse 11, 6900 Bregenz

Telefonische Beratung: 050/258-5000

[bregenz@ak-vorarlberg.at](mailto:bregenz@ak-vorarlberg.at)

### **Geschäftsstelle Dornbirn**

Bahnhofstraße 23, 6850 Dornbirn

Telefonische Beratung: 050/258-6000

[dornbirn@ak-vorarlberg.at](mailto:dornbirn@ak-vorarlberg.at)

### **Geschäftsstelle Bludenz**

Bahnhofplatz 2, 6700 Bludenz

Telefonische Beratung: 050/258-7000

[bludenz@ak-vorarlberg.at](mailto:bludenz@ak-vorarlberg.at)

Telefonische Beratungen

Montag bis Donnerstag von 8.00 – 12.00 Uhr und

13.00 – 16.00 Uhr sowie Freitag von 8.00 – 12.00 Uhr

Persönliche Beratungen nach vorheriger

Terminvereinbarung

## **Wichtig**

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen. Bei individuellen Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: 050/258-0.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:  
[www.ak-vorarlberg.at](http://www.ak-vorarlberg.at)

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: [www.ak-vorarlberg.at/broschueren](http://www.ak-vorarlberg.at/broschueren)

Weitere Bestellmöglichkeiten:

■ E-Mail: [bestellen@ak-vorarlberg.at](mailto:bestellen@ak-vorarlberg.at)

■ Bestelltelefon: 050/258-8000

**Impressum**

Stand: Februar 2022

Herausgeber: AK Vorarlberg

Widnau 2 – 4, 6800 Feldkirch

Telefon 050/258-0, Fax 050/258-1001

[kontakt@ak-vorarlberg.at](mailto:kontakt@ak-vorarlberg.at), [www.ak-vorarlberg.at](http://www.ak-vorarlberg.at)

Bild: ©Syda Productions - [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com)

Die vorliegende Broschüre wurde nach bestem Wissen verfasst. Dennoch kann keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit sämtlicher Informationen übernommen werden. Die allgemeinen Informationen ersetzen im konkreten Einzelfall keine intensive rechtliche und persönliche Beratung.



**Interessenvertretung  
für Arbeitnehmer/innen**

Widnau 2 – 4, 6800 Feldkirch

Telefon 050/258-0

Fax 050/258-1001

[kontakt@ak-vorarlberg.at](mailto:kontakt@ak-vorarlberg.at)

[www.ak-vorarlberg.at](http://www.ak-vorarlberg.at)