



Geringfügig Beschäftigt

Alle wichtigen arbeits-, sozial und steuerrechtlichen Bestimmungen

AK VOR
ARL
BERG

* **Magdalena**

AK Mitglied seit: 2012

Impressum

Herausgeber:

AK Vorarlberg

Widnau 4

6800 Feldkirch

Österreich

T +43 (0)50 258-0

kontakt@ak-vorarlberg.at

ak-vorarlberg.at

Druck:

Thurnher Druckerei GmbH,

6830 Rankweil

Stand:

Februar 2025

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

T +43 (0)50 258-0

Weitere Informationen

finden Sie auch im Internet

ak-vorarlberg.at



Sie finden unsere
Broschüren auch online
ak-vorarlberg.at

Gleiche Rechte im Job, Unterschiede bei der Sozialversicherung

Geringfügige Beschäftigung: Was ist das?

Woran erkenne ich, dass ich geringfügig beschäftigt bin?

Bestimmungen fürs Arbeiten im Betrieb

Gleiche Rechte wie die Vollzeit arbeitenden Kolleg:innen.

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?

Wann eine geringfügige Beschäftigung vorliegt

Bei einer geringfügigen Beschäftigung liegt das Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze. Diese wird jährlich neu festgesetzt.

1

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WORAN SIE EINE
GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG ERKENNEN.

Wann eine geringfügige Beschäftigung vorliegt

Entgeltgrenze: 551,10 Euro im Monat (Jahr 2025)

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

Im Jahr 2025 beträgt diese Entgeltgrenze 551,10 Euro pro Monat.



Bei dieser Entgeltgrenze werden Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht eingerechnet.

Wann liegt keine Geringfügigkeit vor?

Kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das im Kalendermonat gebührende Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nur aufgrund folgender Punkte nicht übersteigt:

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

Ebenso gelten die Bestimmungen über die geringfügige Beschäftigung bei folgenden Punkten nicht:

- Bei Kurzarbeit
- Für Lehrlinge
- Für Hausbesorger:innen nach dem Hausbesorgergesetz – außer während der Zeit eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz oder einer Karenz nach dem Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetz oder bei Anspruch auf Wochengeld.



Wenn nicht nur eine geringfügige Beschäftigung vorliegt, sondern

- eine geringfügige Beschäftigung neben einer vollversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt wird oder
- mehrere geringfügige Beschäftigungen vorliegen und insgesamt ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze erzielt wird,

entsteht eine Pflichtversicherung nicht nur in der Unfallversicherung sondern auch in der Kranken-, Pensions- und seit 1. April 2024 ebenso in der Arbeitslosenversicherung.

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 dem/der Arbeitnehmer:in und dem Arbeitgeber schriftlich zu vereinbaren.

Gleichbehandlung

Als geringfügig Beschäftigte:r dürfen Sie 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.

Als geringfügig Beschäftigte:r zählen Sie gleichberechtigt zum Personenkreis, der vom Betriebsrat zu vertreten ist. Sie haben sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht bei der Betriebsratswahl.

Welche Bestimmungen gelten für das Arbeiten im Betrieb?

Ansprüche und Rechte

Bei vielen Bestimmungen gelten für Sie die gleichen Rechte wie für Ihre Vollzeit arbeitenden Kolleg:innen.

2

HIER ERFAHREN SIE, WAS UNTER ANDEREM BEI URLAUB,
KRANKHEITSFALL UND MEHRARBEIT GILT.

Ansprüche und Rechte

Gleiche Ansprüche

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

Dienstzettel

Geringfügig Beschäftigte haben wie alle anderen Arbeitnehmer:innen auch das 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 (wie z. B. Angestelltengesetz, Kollektivvertrag).

Mehrarbeit

Inwieweit sind geringfügig Beschäftigte bzw. Teilzeitbeschäftigte zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus verpflichtet? Nur soweit, wie das gesetzliche, kollektivvertragliche oder arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen bzw. Bestimmungen im Dienstzettel vorsehen.

Mehrarbeit ist in folgenden Fällen zulässig:

- Bei Vor- und Abschlussarbeiten
- Bei erhöhtem Arbeitsbedarf



Berücksichtigungswürdige Interessen von Ihnen als Beschäftigte:r dürfen jedoch der Mehrarbeit nicht entgegenstehen – z. B. Kindergartenöffnungszeiten.

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 Gleitzeit 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 Ihr Arbeitgeber trotzdem das Entgelt bezahlen (Feiertagsentgelt). Eine „Einarbeitungspflicht“ besteht nicht.

Urlaub

So wie alle anderen Arbeitnehmer:innen haben geringfügig Beschäftigte auch Anspruch auf fünf Wochen Urlaub pro Arbeitsjahr – bzw. nach 25 Jahren auf sechs Wochen.



Arbeiten Sie nur an einem Tag in der Woche, so haben Sie 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.

Was gilt nach Ausschöpfung der Entgeltfortzahlung?

Hier haben Sie als geringfügig Beschäftigte:r, wenn Sie sich nicht selbst sozialversichert haben, keinen Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse – siehe auch [Kapitel 3 „Was ist bei der Sozialversicherung wichtig?“](#)

Haben Sie sich selbst versichert, dann erhalten Sie 6,60 Euro Krankengeld pro Tag (Wert für 2025)

Schwangerschaft

Im Falle einer Schwangerschaft gilt das Mutterschutzgesetz für Sie als geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerin 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 Karenz bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes und das Recht auf Wiedereinstieg nach der Karenz.

Sie haben sich als geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Sozialversicherung selbst versichert? Dann haben Sie einen Anspruch auf Wochengeld während der Zeit des absoluten Beschäftigungsverbots in der Höhe von 11,87 Euro pro Tag (Wert für 2025). Kein Wochengeld erhalten Sie, wenn Sie sich nicht selbst versichert haben. Siehe auch [Kapitel 3 „Was ist bei der Sozialversicherung wichtig?“](#)



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

Geringfügige Beschäftigung während der Elternkarenz

Das Mutterschutzgesetz bzw. das Väterkarenzgesetz bietet die Möglichkeit, während der Elternkarenz bis zur Geringfügigkeitsgrenze zu verdienen. Diese Beschäftigung können Sie über die gesamte Karenzdauer ausüben, ohne dass dadurch der Kündigungsschutz Ihres karenzierten Arbeitsverhältnisses gefährdet wird.



Vor Beendigung der Karenz und vor Wiederaufnahme des karenzierten Arbeitsverhältnisses sollten Sie das geringfügige Beschäftigungsverhältnis jedenfalls beenden, sofern Sie die geringfügige Beschäftigung nicht ohnehin ausdrücklich nur für die Dauer der Karenz vereinbart haben!

Kündigung

Bei den Kündigungsbestimmungen besteht für geringfügig Beschäftigte grundsätzlich kein Unterschied zu anderen Arbeitsverhältnissen. Details dazu finden Sie auf der Website Ihrer Arbeiterkammer.

Abfertigung

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

Abfertigung alt

Die „Abfertigung alt“ gilt für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben. Die Höhe richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Ausbezahlt wird sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber.

Kein Anspruch besteht bei Selbstkündigung, berechtigter Entlassung oder unberechtigtem Austritt.



Die Höhe der Abfertigung alt richtet sich grundsätzlich nach dem Entgelt des letzten Beschäftigungsmonats. Wer z.B. jahrelang Vollzeit gearbeitet hat, der kann bei einer Reduzierung des Beschäftigungsausmaßes im Falle eine Abfertigungszahlung viel Geld verlieren.

Abfertigung neu

Die „Abfertigung neu“ – sie gilt für alle Arbeitsverhältnisse ab 1. Jänner 2003 – lagert die Abfertigung in sogenannte Mitarbeitervorsorgekassen aus. Ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses muss Ihr 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.

Welche Bestimmungen gelten für das Arbeiten im Betrieb?

Was ist bei der Sozialversicherung wichtig?

3

HIER ERFAHREN SIE, WELCHE MÖGLICHKEITEN ES GIBT
UND WORAUF SIE ACHTEN MÜSSEN.

Nur unfallversichert

Als geringfügig Beschäftigte:r sind Sie grundsätzlich nur unfallversichert und daher von der Vollversicherung ausgenommen. Unter Vollversicherung versteht man die Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Sobald Sie die Geringfügigkeitsgrenze im Kalendermonat überschreiten, tritt die Vollversicherung ein.

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



In der Arbeitslosenversicherung besteht keine Möglichkeit zur Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte.

Vorteile

■ Sach- und Geldleistungen

Versichern Sie sich als geringfügig Beschäftigte:r selbst, erhalten Sie zusätzlich zu den Sachleistungen – wie Krankenbehandlung, Spitalpflege, Zahnbehandlung, Zahnersatz – auch Geldleistungen – Kranken- und Wochengeld mit Fixbeträgen.

■ Versicherungszeiten für die Pension

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 geringfügig beschäftigte Ehepartner:innen, Lebensgefährt:innen und eingetragene Partner:innen ist die Selbstversicherung und somit der Erwerb eigener Beitragszeiten in der Pensionsversicherung vorteilhafter als die Mitversicherung.

Wieviel kostet die Selbstversicherung?

Zu entrichten ist ein fixer Pauschalbeitrag für die Kranken- und Pensionsversicherung. Im Jahr 2025 beträgt dieser 77,81 Euro monatlich, also 12-Mal pro Jahr.

Wie kommen Sie zu der Selbstversicherung?

Die Selbstversicherung müssen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger beantragen – z. B. bei der Österreichischen Gesundheitskasse. Sie beginnt grundsätzlich mit dem der Antragsstellung folgenden Tag. Bei der erstmaligen Inanspruchnahme beginnt sie mit dem Tag des Beginns der geringfügigen Beschäftigung, wenn der Antrag binnen sechs Wochen nach diesem Zeitpunkt gestellt wird.

Die Selbstversicherung endet, wenn Sie über der Geringfügigkeitsgrenze verdienen, wenn Ihr Arbeitsverhältnis beendet wird oder, wenn Sie die fälligen Beiträge nicht bezahlen.

Wenn Sie den fälligen Beitrag nicht innerhalb von zwei Monaten nach Ablauf des Monats einzahlen, für den er zu entrichten ist, endet die Selbstversicherung mit Ablauf jenes Monats, für den Sie zuletzt einen Beitrag entrichtet haben.

Wer kann keine Selbstversicherung beantragen?

Folgende geringfügig Beschäftigte können sich nicht selbst versichern:

- Bezieher:innen einer Eigenpension
- Personen, die bei anderen Sozialversicherungsträgern pflichtversichert sind – z. B. Beamte, Gewerbetreibende und Bauern
- Bezieher:innen von Kinderbetreuungsgeld
- Grenzgänger:innen
- Bezieher:innen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe

Wechsel zwischen vollversicherter und geringfügiger Beschäftigung: Aufpassen!

Achten Sie in dieser Situation vor allem darauf, dass Sie nicht überraschend ohne Krankenversicherungsschutz dastehen. Fragen Sie im Zweifelsfall bei Ihrem Krankenversicherungsträger nach.

- Sie waren bisher vollversichert, aber während des Kalendermonats treten durch Verringerung Ihres Entgelts die Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung ein?
Dann bleibt die Vollversicherung bis zum Ende des betreffenden Monats aufrecht (Schutzmonat).
- Es ist bereits am Ersten eines Beitragszeitraums bekannt, dass ab Ersten nur eine geringfügige Beschäftigung vorliegen wird?
Dann endet die Vollversicherung mit dem Ende des vorangegangenen Beitragszeitraums.
- Während Ihrer geringfügigen Beschäftigung wird durch die Erhöhung Ihres Entgelts die Geringfügigkeitsgrenze überschritten?
Dann tritt die Vollversicherung bereits mit Beginn des laufenden Kalendermonats ein.

Vollversicherte und geringfügige Beschäftigung gleichzeitig

Sind Sie als Arbeitnehmer:in neben einem vollversicherten Arbeitsverhältnis gleichzeitig einfach oder mehrfach geringfügig beschäftigt, dann sind Sie neben der Unfallversicherung auch in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert. Seit 1. April 2024 besteht eine Arbeitslosenversicherungspflicht wenn

- Sie eine vollversicherte Beschäftigung beenden und beim selben Betrieb gleich anschließend oder innerhalb eines Monats eine geringfügige Beschäftigung annehmen
- Sie in einem Monat bei einer zweiten oder bei mehreren Betrieben geringfügig arbeiten und das Gesamteinkommen die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt
- sich eine geringfügige Beschäftigung mit einer Teilzeitbeschäftigung oder Vollzeitbeschäftigung überschneidet

Dies kann einen zusätzlichen Krankengeldanspruch sowie eine erhöhte Bemessungsgrundlage für die Pensionsberechnung bedeuten. Die Beitragsvorschreibung für die nachzuzahlenden Beiträge schickt die Sozialversicherung vierteljährlich aus.

TIPP

Sorgen Sie finanziell vor, oder stellen Sie einen Antrag auf Beitragsvorauszahlung. Die Österreichische Gesundheitskasse informiert Sie darüber!

Dürfen Arbeitslose geringfügig arbeiten?

Derzeit ist ein Zuverdienst aus geringfügiger Beschäftigung auch während des Bezuges von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe möglich, sofern die geringfügige Beschäftigung nicht eine Stellenvermittlung verhindert.

Die Ausübung jeder Erwerbstätigkeit muss dem Arbeitsmarktservice aber unverzüglich gemeldet werden. Wird eine Beschäftigungsaufnahme nicht im Vorhinein dem AMS bekanntgegeben, droht eine Sperre des Leistungsbezuges aufgrund einer Meldepflichtverletzung.

Unbedingt melden müssen Sie auch jegliche bei Ende einer vollversicherungspflichtigen Beschäftigung aufrechte und weiter bestehenden – für sich betrachtet – geringfügigen Beschäftigung.



Vorsicht: insbesondere, wenn eine Beschäftigung von vornherein nicht geringfügig vereinbart war, der Verdienst aber wegen baldiger Beendigung im Kalendermonat unter der Geringfügigkeitsgrenze bleibt erhalten Sie für diesen Beschäftigungszeitraum kein Arbeitslosengeld. Im Zweifelsfall sollten Sie vor Beginn des geringfügigen Arbeitsverhältnisses beim AMS nachfragen

Als Arbeitslose bzw. Arbeitsloser können Sie sich nicht selbst versichern!



Kommt es bei einer geringfügigen Beschäftigung zu Mehrarbeit und werden diese Stunden ausbezahlt, dann kann es hier zu einer Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze kommen und damit Verbunden der Rückforderung des AMS-Bezugs. Mehrstunden sollten daher vor der Beendigung der geringfügigen Beschäftigung am Besten immer als Zeitausgleich abgebaut werden.

Worauf müssen Sie bei der Steuer achten?

Steuerrechtliche Bestimmungen

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

4

LESEN SIE HIER, WANN UND WORAUF SIE
STEUERLICH ACHTEN SOLLTEN.

Steuerrechtliche Bestimmungen

Als geringfügig Beschäftigte:r zahlen Sie keine Lohnsteuer. Ist Ihre geringfügige Beschäftigung allerdings ein Zuverdienst zu Ihrem Hauptjob oder haben Sie mehrere geringfügige Arbeitsverhältnisse, sind ein paar Bestimmungen zu beachten.

Pflichtveranlagung, Steuernachforderung

Betreiben Sie Ihr geringfügiges Beschäftigungsverhältnis als Zuverdienst zu Ihrem Hauptjob? Und übersteigt dabei Ihr steuerpflichtiges Jahreseinkommen aus den Arbeitsverhältnissen 14.517 Euro (Wert 2025) im Jahr?

Dann müssen Sie im Folgejahr verpflichtend eine Arbeitnehmerveranlagung (ANV) 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 nachgezahlten Sozialversicherungsbeiträge geltend. Tragen Sie diese unter der Kennzahl 274 ein. Das reduziert die Steuernachforderung.

Negativsteuer

Haben Sie so wenig verdient, dass sie zwar Sozialversicherungsbeiträge, jedoch keine Lohnsteuer bezahlt haben?

Dann erhalten Sie vom Finanzamt im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung 55 Prozent (Wert 2025) der bezahlten SV-Beiträge zurückerstattet – maximal jedoch 1.277 Euro, bei Anspruch auf Pendlerpauschale maximal 1.398 Euro. Das nennt man Negativsteuer. Diese wird im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung erstattet.



Nicht vergessen: die an den Krankenversicherungsträger nachgezahlten 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 Ihr:e Partner:in den Alleinverdienerabsetzbetrag nicht. Denn mit $12 \times 551,10$ Euro – monatlicher Maximalverdienst bei geringfügiger Beschäftigung, Wert 2025 – bleiben Sie unter der erlaubten Zuverdienstgrenze von jährlich 7.284 Euro (Wert 2025);

Ihre Ansprechpartner

Arbeiterkammer Vorarlberg

6800 Feldkirch, Widnau 4
T +43 (0)50 258-0
ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Arbeitsrecht

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-2000
arbeitsrecht@ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Steuerrecht

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-3105
steuerrecht@ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Sozialrecht

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-2200
sozialrecht@ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Familie und Beruf

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-2600
familie.beruf@ak-vorarlberg.at

Geschäftsstellen für Arbeitsrechts- und Sozialrechtsberatung

Geschäftsstelle Bregenz

Reutegasse 11, 6900 Bregenz
Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-5000
bregenz@ak-vorarlberg.at

Geschäftsstelle Dornbirn

Bahnhofstraße 23, 6850 Dornbirn
Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-6000
dornbirn@ak-vorarlberg.at

Geschäftsstelle Bludenz

Bahnhofplatz 2, 6700 Bludenz
Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-7000
bludenz@ak-vorarlberg.at

Telefonische Beratungen

Montag bis Donnerstag
8 – 12 Uhr und 13 – 16 Uhr
Freitag 8 – 12 Uhr

Persönliche Beratungen nach vorheriger Terminvereinbarung

AK Vorarlberg

Widnau 4

6800 Feldkirch, Österreich

T +43 50 258-0

kontakt@ak-vorarlberg.at

ak-vorarlberg.at