

GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGT

ALLE WICHTIGEN ARBEITS-, SOZIAL- UND
STEUERRECHTLICHEN BESTIMMUNGEN

**AK
INFORMIERT**
- ermöglicht durch
den gesetzlichen AK
Mitgliedsbeitrag




GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

>BESSER INFORMIERT
Die Ratgeberreihe der AK Wien



Renate Anderl
AK PRÄSIDENTIN

 Wir wollen Arbeit, von der die Menschen auch leben und sich etwas leisten können.

GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGT

ALLE WICHTIGEN ARBEITS-, SOZIAL- UND
STEUERRECHTLICHEN BESTIMMUNGEN

24/7 ONLINE

Die **AK Website** steht Ihnen rund um die Uhr mit Rat und Tat zur Seite – mit vielen aktuellen Infos und Services zu Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Bildung oder Wohnen. Egal wo Sie sind – wir sind für Sie da.



ARBEITERKAMMER.AT



ÖSTERREICH

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Inhalt

Geringfügige Beschäftigung: Was ist das?	4
Welche Bestimmungen gelten für das Arbeiten im Betrieb?	7
Was ist bei der Sozialversicherung wichtig?	12
Worauf müssen Sie bei der Steuer achten?	18

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: 485,85 Euro im Monat (Jahr 2022)

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 2022 beträgt diese Entgeltgrenze 485,85 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 Hausbesorgerinnen bzw. Hausbesorger nach dem Hausbesorgergesetz - außer während der Zeit eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz oder einer Karenz nach dem Mutterschutz- bzw. Väternkarenzgesetz 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 der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber schriftlich zu vereinbaren.

Gleichbehandlung

Als geringfügig Beschäftigte bzw. Beschäftigter 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 bzw. Beschäftigter 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 Vollzeitkolleginnen und -kollegen.

2

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

Ansprüche und Rechte

Gleiche Ansprüche

Als geringfügig Beschäftigte bzw. Beschäftigter 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 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer 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 (Angestelltengesetz, Kollektivvertrag usw.).

Mehrarbeit

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

Mehrarbeit ist in folgenden Fällen zulässig:

- Bei Vor- und Abschlussarbeiten
- Bei erhöhtem Arbeitsbedarf



Berücksichtigungswürdige Interessen von Ihnen als Beschäftigte bzw. Beschäftigter 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 Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber trotzdem das Entgelt bezahlen (Feiertagsentgelt). Eine „Einarbeitungspflicht“ besteht nicht.

Urlaub

So wie alle anderen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben geringfügig Beschäftigte auch Anspruch auf 5 Wochen Urlaub pro Arbeitsjahr – bzw. nach 25 Jahren auf 6 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 die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber wie alle anderen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer auch.

Was gilt nach Ausschöpfung der Entgeltfortzahlung?

Hier haben Sie als geringfügig Beschäftigte bzw. Beschäftigter, 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 5,82 Euro Krankengeld pro Tag (Wert für 2022)

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 2. 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 9,78 Euro pro Tag (Wert für 2022).

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 Ihrer Arbeitgeberin bzw. 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 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer.

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 von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber. Kein Anspruch besteht bei Selbstkündigung, berechtigter Entlassung oder unberechtigtem Austritt.

Abfertigung neu

Die „Abfertigung neu“ – sie gilt für alle Arbeitsverhältnisse ab 1. Jänner 2003 – lagert die Abfertigung in sogenannte Mitarbeitervorsorgekassen aus. Ab dem 2. Monat des Arbeitsverhältnisses muss Ihre Arbeitgeberin bzw. 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.

Was ist bei der Sozialversicherung wichtig?

Bestimmungen in der Sozialversicherung

Geringfügig Beschäftigte sind nur unfallversichert. Es gibt aber die Möglichkeit zur Selbstversicherung.

3

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

Bestimmungen in der Sozialversicherung

Nur unfallversichert

Als geringfügig Beschäftigte bzw. Beschäftigter sind Sie 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 Ihre Arbeitgeberin bzw. 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 Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer.



Keine Möglichkeit besteht zur Arbeitslosenversicherung für geringfügig Beschäftigte.

Vorteile

■ Sach- und Geldleistungen

Versichern Sie sich als geringfügig Beschäftigte bzw. Beschäftigter selbst, erhalten Sie zusätzlich zu den Sachleistungen – wie Krankenbehandlung, Spitalspflege, 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, billige Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung zu erwerben, die ansonsten später teuer nachgekauft werden müssten. Auch für geringfügig beschäftigte Ehepartnerinnen bzw. -partner, Lebensgefährtinnen bzw. -gefährten und eingetragene Partnerinnen bzw. Partner 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 2022 beträgt dieser 68,59 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 mit Beschäftigungsantritt, wenn Sie den Antrag innerhalb von 6 Wochen stellen, sonst mit dem 1. Tag nach dem Antragstellen.

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 2 Wochen 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:

- Bezieherinnen bzw. Bezieher einer Eigenpension
- Personen, die bereits aufgrund einer anderen Beschäftigung in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert sind – z. B. Bezieherinnen bzw. Bezieher von Kinderbetreuungsgeld, Beamte, Gewerbetreibende und Bauern
- Grenzgängerinnen bzw. Grenzgänger
- Bezieherinnen bzw. Bezieher von Arbeitslosengeld

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 Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer neben einem vollversicherten Arbeitsverhältnis gleichzeitig einfach oder mehrfach geringfügig beschäftigt, dann sind Sie auch in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert.

Dies kann einen zusätzlichen Krankengeldanspruch sowie eine erhöhte Bemessungsgrundlage für die Pensionsberechnung bedeuten. Die Beitragsvorschreibung für die nachzuzahlenden Beiträge schickt die Sozialversicherung einmal jährlich für das jeweils vorangegangene Kalenderjahr aus. Wir empfehlen Ihnen, wenn es zu einer Nachverrechnung kommen wird, sich jeden Monat ca. 15 % Ihres geringfügigen Einkommens zur Seite zu legen. Sie können aber auch einen Antrag auf eine monatliche Vorauszahlung beim Sozialversicherungsträger stellen. Ebenso können Sie eine Ratenzahlung für die Nachzahlung beantragen.

TIPP

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

Arbeitslosenversichert ist die nebenberufliche geringfügige Beschäftigung nicht.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Falls durch mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse die Summe Ihrer Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, haben Sie Vollversicherung mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung.

Die Pflichtversicherung beginnt in der Kranken- und Pensionsversicherung in dem Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen erfüllt werden. Die Beiträge müssen Sie von dem Gesamtentgelt entrichten, das Sie im Kalendermonat aus allen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen erzielt haben.

Die Krankenkasse schreibt Ihnen am Jahresende die Beiträge vor. Sie können sich diese Beitragsleistung durch unbürokratische Stundungen und Ratenzahlungen erleichtern – diese werden auf Antrag gewährt.

TIPP

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

Dürfen Arbeitslose geringfügig arbeiten?

Wer geringfügig beschäftigt ist, gilt im Sinne der Arbeitslosenversicherung im Allgemeinen als arbeitslos.

Somit steht ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis dem Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe grundsätzlich nicht im Wege – vorausgesetzt, die geringfügige Beschäftigung verhindert nicht eine Stellenvermittlung.

Aber: 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.

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



Beginnen Sie bei derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber nach einem vollversicherten Beschäftigungsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung, gelten Sie nicht als arbeitslos!

Es sei denn, dass zwischen der vollversicherten und der geringfügigen Beschäftigung mindestens ein Monat liegt.

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 bzw. Beschäftigter 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 Gesamteinkommen aus den Arbeitsverhältnissen 13.132 Euro 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

Blieben Sie mit Ihrem Jahreseinkommen trotz paralleler Beschäftigungen unter 13.132 Euro?

Dann erhalten Sie vom Finanzamt im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung 55% der bezahlten SV-Beiträge zurückerstattet (max. 1.050 Euro, bei Anspruch auf Pendlerpauschale max. 1.150 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 Ihre Partnerin bzw. 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.

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 steht Ihnen unsere Hotline zur Verfügung: (01) 501 65 0

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:
www.arbeiterkammer.at

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: mitgliederservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer **458**
12. überarbeitete Druckauflage, Jänner 2022

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Titelfoto: © Tyler Olson – Adobe Stock

Weitere Abbildungen: U2-© Alissar-Najjar

Text und Grafik: AK OÖ

Druck: Gugler GmbH, 3390 Melk

Stand: Jänner 2022



Das Zukunftsprogramm
der AK Wien.

150 Millionen Euro mehr für AK Mitglieder:

- › Digi-Bonus
- › Digi-Winner
- › Bildungsnavi
- › Internet- und Datenschutzberatung
- › Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0
- › Wohnrechtsberatung
- › Pflegegeld-Beratung
- › Gesundheitsberuferegister

wien.arbeiterkammer.at/zukunftsprogramm



WIEN