

Geringfügige Beschäftigung



Alle wichtigen arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Bestimmungen



YouTube



TikTok

Gerechtigkeit muss sein.
AK-Hotline ☎ 05 7799-0

AK 
www.akstmk.at



”

Geringfügige Beschäftigung ist auf dem Vormarsch. Die Geringfügigkeit bezieht sich auf die Bezahlung, arbeitsrechtlich liegt eine Teilzeitarbeit vor. Dazu finden Sie in dieser Broschüre alle wichtigen sozialrechtlichen und steuerrechtlichen Bestimmungen.

Josef Pessler
AK-Präsident

Dr. Johann Scheuch
AK-Direktor

GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGT

ALLE WICHTIGEN ARBEITS-, SOZIAL- UND
STEUERRECHTLICHEN BESTIMMUNGEN

**WER SORGT FÜR
GERECHTIGKEIT?**



FRAG UNS.

Die AK App mit dem Lexikon des Arbeitsrechts, mit Bankenrechner, Brutto-Netto-Rechner, Zeitspeicher, Urlaubsplaner, AK-Cartoons und mehr. Kostenlos erhältlich im App Store und Google Play.

apps.arbeiterkammer.at



ÖSTERREICH

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

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 grundsätzlich jährlich neu festgesetzt. 2026 wurde jedoch keine Anpassung vorgenommen.

1

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

Wann eine geringfügige Beschäftigung vorliegt

Entgeltgrenze: 551,10 Euro im Monat (Jahr 2026)

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 2026 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 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 Zuschlag laut den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes oder anzuwendenden Kollektivvertrages, 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.

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 7,08 Euro Krankengeld pro Tag (Wert für 2026)

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 Ablauf des 22. Lebensmonats 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 12,19 Euro pro Tag (Wert für 2026).

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.

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.

Neu seit Jänner 2026:

Wer doppelt oder mehrfach geringfügig beschäftigt ist und dabei in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert ist, ist seit Jänner 2026 in der Arbeitslosenversicherung pflichtversichert. Das gilt auch für freie Dienstverhältnisse.

Beispiel: Eine Frau hat zwei geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit einem Bruttolohn von jeweils 400 Euro. Da das Gesamteinkommen im Monat somit die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, besteht auch eine Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung.

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, 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, billig Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung zu erwerben, die ansonsten später teuer nachgekauft werden müssten. Auch für geringfügig beschäftigte Ehepartner:innen, Lebensgefährte: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 2026 beträgt dieser 83,49 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 2024 bestand unter gewissen Umständen eine Arbeitslosenversicherung.

Neu seit Jänner 2026: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die parallel zu einer vollversicherten Beschäftigung bestehen, unterliegen nicht mehr der Arbeitslosenversicherungspflicht

Dürfen Arbeitslose geringfügig dazuverdienen?

Seit Jänner 2026 ist während des Bezuges von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe ein Zuverdienst aus geringfügiger Beschäftigung nur mehr ausnahmsweise möglich.

Folgende Personen dürfen auch weiterhin geringfügig dazuverdienen:

- Personen, die bereits eine geringfügige Beschäftigung ununterbrochen 26 Wochen neben der vollversicherten Beschäftigung ausgeübt haben und diese fortführen, auch wenn die vollversicherte Beschäftigung endet.
- Personen, die schon mindestens 365 Tage Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben und dann eine geringfügige Beschäftigung für maximal 26 Wochen aufnehmen.
- Personen, welche älter als 50 Jahre alt sind oder einen Behindertenstatus haben und bereits 365 Tage Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben, können eine geringfügige Beschäftigung unbegrenzt aufnehmen.
- Personen nach einer mindestens 52 Wochen dauernden Erkrankung mit Bezug eines Kranken-, Reha- oder Umschulungsgeldes dürfen eine geringfügige Beschäftigung für maximal 26 Wochen aufnehmen.

- Personen, welche an einer AMS-Maßnahme zur Nach- oder Umschulung teilnehmen. Diese muss jedoch länger als vier Monate dauern und mindestens 25 Wochenstunden aufweist. Bezieher:innen eines Fachkräftestipendiums können ebenfalls dazuverdienen.

Personen, welche nicht in eine der oben angeführten Gruppen fallen, müssen ihre geringfügige Beschäftigung bis spätestens 31. Jänner 2026 beendet haben, damit sie weiterhin Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe beziehen können.



Achtung:

Wenn Sie eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, müssen sie das unbedingt dem AMS melden. Geben Sie eine Beschäftigung nicht bekannt, so droht Ihnen eine Sperre des Leistungsbezuges aufgrund einer Meldepflichtverletzung.

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 14.769,- 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

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 2026) der bezahlten SV-Beiträge zurückerstattet – maximal jedoch 1.300,- Euro, bei Anspruch auf Pendlerpauschale maximal 1.554,- 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 2026 – bleiben Sie unter der erlaubten Zuverdienstgrenze von jährlich 7.411,- Euro (Wert 2026);

Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen	DW 2475	arbeitsrecht@akstmk.at
Auskünfte sozialrechtliche Fragen	DW 2442	sv@akstmk.at
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik	DW 2501	wirtschaft@akstmk.at
Auskünfte Frau, Beruf & Familie	DW 2282	frauenreferat@akstmk.at
Auskünfte in Steuerfragen	DW 2507	steuer@akstmk.at
Auskünfte in Pflegefragen	DW 2273	gesund.pflege@akstmk.at
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen	DW 2513	konsumentenschutz@akstmk.at
Auskünfte Wohnen	DW 2526	wohnrecht@akstmk.at
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in Arbeitnehmer:innenschutzfragen	DW 2448	arbeitnehmerschutz@akstmk.at
Auskünfte Jugend und Lehrausbildung	DW 2427	jugend@akstmk.at
Auskünfte Bildung	DW 2355	bildung@akstmk.at
Auskünfte Betriebssport	DW 2357	betriebssport@akstmk.at
AK-Saalverwaltung	DW 2267	saalverwaltung@akstmk.at
AK-Broschürenzentrum	DW 2296	broschuerenzentrum@akstmk.at
Präsidialbüro	DW 2205	praesidium@akstmk.at
Marketing und Kommunikation	DW 2234	marketing@akstmk.at
Bibliothek und Infothek	DW 2378	bibliothek@akstmk.at

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22	DW 3100	bruck-mur@akstmk.at
8530 Deutschlandsberg, Rathausgasse 3	DW 3200	deutschlandsberg@akstmk.at
8330 Feldbach (Südoststeiermark), Ringstraße 5	DW 3300	suedoststeiermark@akstmk.at
8280 Fürstenfeld, Hauptplatz 12	DW 3400	fuerstenfeld@akstmk.at
8230 Hartberg, Ressavarstraße 16	DW 3500	hartberg@akstmk.at
8430 Leibnitz, Karl-Morre-Gasse 6	DW 3800	leibnitz@akstmk.at
8700 Leoben, Ignaz-Buchmüller-Platz 2	DW 3900	leoben@akstmk.at
8940 Liezen, Ausseer Straße 42	DW 4000	liezen@akstmk.at
8850 Murau, Bundesstraße 7	DW 4100	murau@akstmk.at
8680 Mürzzuschlag, Bleckmannngasse 8	DW 4200	muerzzuschlag@akstmk.at
8570 Voitsberg, Schillerstraße 4	DW 4300	voitsberg@akstmk.at
8160 Weiz, Herta-Nest-Straße 3	DW 4400	weiz@akstmk.at
8740 Zeltweg (Murtal), Hauptstraße 82	DW 4500	murtal@akstmk.at

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Köflacher Gasse 7, 8020 Graz	DW 5000	vhs@akstmk.at
------------------------------------	---------------	---------------

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!