

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

WICHTIGE ARBEITS- UND
SOZIALRECHTLICHE INFORMATIONEN



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Was versteht man unter geringfügiger Beschäftigung?

Als geringfügig gilt eine Beschäftigung dann, wenn das gebührende Entgelt einen bestimmten Betrag im Kalendermonat nicht übersteigt. Es kommt also nur auf das Entgelt an, die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden ist nicht maßgebend.

Im Jahr 2017 beträgt diese Entgeltgrenze **425,70 Euro** im Kalendermonat. Bis Ende 2016 gab es auch eine tägliche Geringfügigkeitsgrenze, die wurde ersatzlos gestrichen.

ACHTUNG:

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

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.

Gilt die Geringfügigkeitsgrenze für alle Beschäftigten?

Die Bestimmungen über die geringfügige Beschäftigung gelten nicht

- wenn die Geringfügigkeitsgrenze unterschritten wurde, weil ein Arbeitsverhältnis, das für länger als einen Monat vereinbart war, im betreffenden Kalendermonat begonnen hat oder beendet wurde,
- bei Kurzarbeit,
- für Lehrlinge und

- für Hausbesorger/-innen nach dem Hausbesorgergesetz (außer während der Zeit eines Beschäftigungsverbot, einer Karenz nach dem Mutterschutz-/Väterkarenzgesetz oder während des Anspruchs auf Wochengeld).

Geringfügige Beschäftigung als Teilzeitarbeit

Die geringfügige Beschäftigung gilt arbeitsrechtlich als Teilzeitarbeit. Teilzeitarbeit liegt 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/-in schriftlich zu vereinbaren.

Dienstzettel

Geringfügig Beschäftigte haben, wie alle anderen Arbeitnehmer/-innen auch, Anrecht auf die Ausstellung eines Dienstzettels.

Im Dienstzettel müssen alle Vertragsbestandteile des Arbeitsverhältnisses festgelegt werden, zum Beispiel

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

Gleiche Ansprüche

Geringfügig Beschäftigte haben alle Ansprüche, die in den jeweiligen Kollektivverträgen geregelt sind, sofern sie nicht ausdrücklich davon ausgenommen sind. So haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf Sonderzahlung (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld), falls diese im Kollektivvertrag vorgesehen ist.

Mehrarbeit

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

Mehrarbeit ist zulässig:

- bei Vor- und Abschlussarbeiten
- bei erhöhtem Arbeitsbedarf

Berücksichtigungswürdige Interessen der oder des Beschäftigten dürfen jedoch der Mehrarbeit nicht entgegenstehen (z.B. Kindergartenöffnungszeiten). Die regelmäßig geleistete Mehrarbeit erhöht auch die Sonderzahlungen.

Mehrarbeitszuschlag:

Teilzeitbeschäftigten gebührt für Mehrarbeit ein 25prozentiger Zuschlag, wenn diese nicht im Kalendervierteljahr oder einem anderen dreimonatigen Zeitraum ausgeglichen wird. Bei gleitender Arbeitszeit gilt die vereinbarte Gleitzeitperiode als Ausgleichszeitraum.

Kündigung

Bei den Kündigungsbestimmungen besteht für geringfügig Beschäftigte kein Unterschied zu anderen Arbeitsverhältnissen. Mit einer Ausnahme: Bei einer Wochenstundenanzahl von unter acht Stunden können sich andere Kündigungsfristen ergeben. Erkundigen Sie sich in diesem Fall bei der Arbeiterkammer!

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. Wird bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nur an einzelnen Tagen pro Woche gearbeitet, ist hinsichtlich des Urlaubsausmaßes zu beachten: Wird etwa an einem Tag in der Woche gearbeitet, so ist bei einem Tag Urlaubsverbrauch eine Urlaubswoche (somit ein Fünftel oder ein Sechstel des Gesamturlaubs) verbraucht.

Keine Einarbeitung von Feiertagen

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

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

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

Nach Ausschöpfung der Entgeltfortzahlung haben geringfügig Beschäftigte, die sich nicht selbst sozialversichert haben, jedoch keinen Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse.

Versichern sich geringfügig Beschäftigte selbst, dann beträgt 2017 das Krankengeld 5,10 Euro pro Tag.

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 von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber. Bei Selbstkündigung besteht kein Anspruch.

Die „Abfertigung neu“ – sie gilt für alle Arbeitsverhältnisse ab 1. 1. 2003 – lagert die Abfertigung in so genannte Mitarbeitervorsorgekassen aus. Ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses muss die jeweilige Arbeitgeberin/der jeweilige Arbeitgeber monatlich 1,53 Prozent des Bruttoentgeltes (auch von Urlaubs- und Weihnachtsgeld) dort einbezahlen.

Mutterschutz, Wochengeld und Kündigungsschutz

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 Karenz 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, besteht ein An-

spruch auf Wochengeld während der Zeit des absoluten Beschäftigungsverbots in der Höhe von 8,98 Euro pro Tag (Wert für 2017). Geringfügig Beschäftigte, die sich nicht selbst versichert haben, erhalten kein Wochengeld. Mitunter steht Ihnen aber aufgrund des Angestelltengesetzes ein Anspruch gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber für einen gewissen Zeitraum zu. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Arbeiterkammer.

Geringfügige Beschäftigung während der Elternkarenz

Das Mutterschutzgesetz bzw. das Väterkarenzgesetz bietet die Möglichkeit eines Verdienstes bis zur Geringfügigkeitsgrenze. Diese Beschäftigung kann über die gesamte Karenzdauer ausgeübt werden, ohne dass dadurch der Kündigungsschutz des karenzierten Arbeitsverhältnisses gefährdet wird.

ACHTUNG:

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!

Elternteilzeit und Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die Regelungen des Mutterschutzgesetzes bzw. des Väterkarenzgesetzes über die Elternteilzeit gelten auch für geringfügig Beschäftigte in vollem Umfang. Dies kann bei geringfügig Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit ändern wollen, hilfreich sein. Auch für geringfügig Beschäftigte gilt der gleiche Kündigungsschutz wie bei Vollzeitbeschäftigten.

Erkundigen Sie sich bei Ihrer Arbeiterkammer (am besten über die Homepage oder telefonisch) über die genauen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternteilzeit.

Zuständigkeiten des Betriebsrates

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.

Geringfügige Beschäftigte können aufgrund ihrer viel geringeren Stundenanzahl schwerer in das Betriebsgeschehen integriert werden. Daher ist der Betriebsrat für diese Gruppe von besonderer Bedeutung.

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.

SOZIALRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

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 die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber zahlen.

Voll- und geringfügige Beschäftigung: Wechsel während des Monats

Bei einem Wechsel ist vor allem darauf zu achten, dass man nicht überraschend ohne Krankenversicherungsschutz dasteht. Fragen Sie im Zweifelsfall bei der Krankenkasse nach.

- War jemand bisher vollversichert, treten aber während eines 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 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.

Selbstversicherung

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.

ACHTUNG:

Arbeitslosenversichern können sich geringfügig Beschäftigte nicht.

■ Wie hoch sind die Kosten?

Wer sich selbst versichert, hat einen fixen Pauschalbeitrag für Kranken- und Pensionsversicherung zu entrichten. Im Jahr 2017 beträgt dieser 60,09 Euro monatlich, zwölfmal pro Jahr.

■ Wie kommt man zu einer Selbstversicherung?

Die Selbstversicherung muss bei der Krankenkasse beantragt werden. Die Selbstversicherung beginnt mit dem Antritt der Beschäftigung, wenn der Antrag innerhalb von sechs Wochen gestellt wird, sonst mit dem ersten Tag nach der Antragstellung.

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.

■ Können alle geringfügig Beschäftigten eine Selbstversicherung beantragen?

Folgende Personen sind von der Möglichkeit ausgeschlossen, sich als geringfügig Beschäftigte selbst zu 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

■ Welche Vorteile hat die Selbstversicherung?

Geringfügig Beschäftigte, die sich selbst versichern, erhalten zusätzlich zu den Sachleistungen (Krankenbehandlung, Spitalspflege, Zahnbehandlung, Zahnersatz) auch Geldleistungen (Kranken- und Wochengeld mit Fixbeträgen).

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 Erwerb eigener Beitragszeiten in der Pensionsversicherung vorteilhafter als die Mitversicherung.

Voll- und geringfügige Beschäftigung gleichzeitig

Arbeitnehmer/-innen, die neben einem vollversicherten Beschäftigungsverhältnis 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 die Krankenkasse 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!

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 von der zuständigen Krankenkasse gewährt werden, erleichtert werden.

TIPP:

Wir empfehlen eine monatliche Entrichtung der Beiträge. Sie ersparen sich damit die oft unangenehme Nachzahlung und wissen mit Sicherheit, dass Sozialversicherungsschutz besteht!

Können Arbeitslose einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen?

Wer geringfügig beschäftigt ist, gilt im Sinne der Arbeitslosenversicherung im Allgemeinen als arbeitslos. Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis steht somit dem Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe grundsätzlich nicht im Wege, falls die geringfügige Beschäftigung eine Stellenvermittlung nicht verhindert. Arbeitslose können sich nicht selbst versichern!

ACHTUNG:

- Wer bei derselben Arbeitgeberin/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 ein Zeitraum von mindestens einem Monat liegt.
- Überschreiten Sie während eines Arbeitslosengeldbezuges mit einer Beschäftigung die monatliche Geringfügigkeitsgrenze, kann das Arbeitsmarktservice (AMS) das Arbeitslosengeld zurückfordern. Vorsicht insbesondere, wenn die geringfügige Beschäftigung kürzer als ein Kalendermonat dauert. Im Zweifelsfall sollten Sie vor Beginn des geringfügigen Arbeitsverhältnisses beim AMS nachfragen.

STEUERRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Steuerliche Behandlung der Sozialversicherungsbeiträge

Sozialversicherungsbeiträge stellen Werbungskosten dar und verringern die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Lohnsteuer. Werden die Beiträge vom Krankenversicherungsträger vorgeschrieben (wie etwa bei nebenberuflicher geringfügiger Beschäftigung), muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer selbst die Beiträge in der Arbeitnehmerveranlagung des Folgejahres als Werbungskosten eintragen.

Alleinverdienerabsetzbetrag

Um den Alleinverdienerabsetzbetrag nicht zu verlieren, darf die Partnerin/der Partner beim Anspruch auf Familienbeihilfe für mindestens ein Kind keine höheren steuerpflichtigen Einkünfte als 6.000 Euro pro Jahr erzielen.

Steuererklärungspflicht/ Pflichtveranlagung

Arbeitnehmer/-innen sind unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet, eine Steuererklärung beim zuständigen Finanzamt abzugeben. Dies ist der Fall, wenn das Einkommen aus nicht selbständiger Arbeit im Steuerjahr 2016 über 12.792 Euro liegt (in den Steuerjahren zuvor: 12.137,20 Euro) und

- sie/er auch andere, nicht lohnsteuerpflichtige, Einkünfte bezogen hat, deren Gesamtbetrag 730 Euro pro Jahr übersteigt,
- sie/er im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkommen hatte,
- der Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag während des Jahres berücksichtigt wurde, dieser aber tatsächlich nicht zustand,
- sie/er Bezüge aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder für Truppenübungen erhalten hat,

- sie/er Bezüge aus dem Insolvenzfonds, aus dem Dienstleistungsscheck oder Rückzahlungen von Pflichtbeiträgen aus der Sozialversicherung erhalten oder
- für das Kalenderjahr im Betrieb ein Freibetragsbescheid abgegeben hat, der bei der Lohnverrechnung berücksichtigt wurde.

Die Steuererklärung muss grundsätzlich bis zum 30. September des Folgejahres erfolgen. Werden neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften aus nicht selbständiger Arbeit andere, nicht lohnsteuerpflichtige Einkünfte (etwa Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft oder aus selbständiger Arbeit) von mehr als 730 Euro pro Kalenderjahr bezogen, ist eine Einkommensteuererklärung abzugeben. Die Einreichfrist besteht in diesem Fall bis zum 30. April (über FinanzOnline bis 30. Juni) des Folgejahres.

Antragsveranlagung

In allen übrigen Fällen kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen Antrag auf Steuerausgleich stellen, muss aber nicht. Dafür ist fünf Jahre Zeit.

Ein Antrag auf Durchführung einer Arbeitnehmerveranlagung ist dann sinnvoll, wenn zum Beispiel Werbungskosten, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen, Erwerbsminderungen oder Freibeträge auf Grund von Amtsbescheinigungen oder Opferaussweisen geltend gemacht werden können.

Außerdem, wenn ein Alleinerzieher- oder Alleinverdienerabsetzbetrag zusteht oder wenn ein Arbeitsverhältnis während des Jahres begonnen oder beendet wurde.

Steuergutschrift für Wenigverdiener/-innen

Arbeitnehmer/-innen, die so wenig verdienen, dass sie keine Lohnsteuer zahlen, sollten einen Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung stellen. Sie können sich nämlich vom Finanzamt eine sogenannte Negativsteuer holen. Voraussetzung ist aber, dass Sozialversicherung bezahlt wird. Ab dem Steuerjahr 2016 werden 50 Prozent der bezahlten Sozialversicherungsbeiträge (maximal 400 Euro) erstattet, für das Steuerjahr 2015 sind es 20 Prozent (maximal 220 Euro) und in den Steuerjahren zuvor zehn Prozent (maximal 110 Euro).

Zusätzliches Geld gibt es für **Pendler/-innen**:

Die Negativsteuer beträgt **ab der Arbeitnehmerveranlagung für 2016** maximal 500 Euro, wenn die Voraussetzungen für die Pendlerpauschale erfüllt sind. Dabei muss die Pauschale nicht das ganze Jahr über zustehen, zumindestens aber ein Monat.

Negativsteuer 2012 bis 2015: Die Arbeitnehmerveranlagung kann fünf Jahre rückwirkend beantragt werden. Für das Steuerjahr 2012 erhalten Pendler/-innen 15 Prozent der gezahlten Sozialversicherungsbeiträge (maximal 251 Euro) an Negativsteuer, für 2013 und 2014 gibt es 18 Prozent (maximal 400 Euro) und für 2015 sind es 36 Prozent (maximal 450 Euro).

Achtung: Um an diese Steuergutschrift zu kommen, im Steuerformular L1 unbedingt in der Zeile „Pendlerpauschale“ die Höhe des für Ihre Wegstrecke geltenden Pendlerpauschales und des Pendlereuro eintragen!

Eine spezielle Form der Negativsteuer gibt es

- für Alleinverdiener mit Kind und
- für Alleinerzieher, die wenig verdienen: Können Sie den Alleinverdiener- bzw. Alleinerzieherabsetzbetrag nicht voll ausnützen, weil Ihre Jahressteuer niedriger ist als der Absetzbetrag, erhalten Sie diesen vom Finanzamt ausbezahlt.

Wichtige Info

In diesem Faltprospekt können wir nur die allgemeinen Bestimmungen erklären – die konkrete Rechtslage in Ihrem Fall kann Ihnen verlässlich nur in einem Beratungsgespräch erläutert werden. Besuchen Sie uns auch auf: wien.arbeiterkammer.at.

Alle aktuellen AK Broschüren finden Sie im Internet zum Bestellen und Download

■ wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

■ E-Mail: bestellservice@akwien.at

■ Bestelltelefon: (01) 501 65 401

Artikelnummer **458**

7. überarbeitete Auflage, Jänner 2017



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,

Prinz-Eugen-Str. 20-22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Zulassungsnummer: MZ 02Z34648 M AK Wien

Redaktion: Sabine Klima-Reisinger, AK OÖ

Titelfoto: © opolja – Fotolia.com

Grafik: AK OÖ

Druck: Walla Ges.m.b.H., 1050 Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: Jänner 2017



wien.arbeiterkammer.at