

Kap 2

Rechtliche Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit

2.1 Allgemein

Eine gesetzliche Definition von Teilzeitarbeit findet sich in § 19d Abs 1 AZG. Demnach liegt Teilzeitarbeit vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen kollektiver Rechtsgestaltung festgelegte kürzere NAZ im Durchschnitt unterschreitet.

Einer Norm der kollektiven Rechtsgestaltung ist gleichzuhalten, wenn eine durch Betriebsvereinbarung festgesetzte kürzere NAZ mit anderen Dienstnehmern, für die kein Betriebsrat errichtet ist, einzelvertraglich vereinbart wird.

Betriebsvereinbarungen kommt nur dann normative Wirkung zu, wenn sie auf einer gesetzlichen bzw kollektivvertraglichen Ermächtigung beruhen.



Achtung

Gemäß § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG kann nur über den generellen Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, Lage und Dauer der Ruhepausen sowie die Verteilung der täglichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Über das Ausmaß der Arbeitszeit kann aufgrund dieser Bestimmung nicht disponiert werden.

Um einer Betriebsvereinbarung sohin normative Wirkung zukommen lassen zu können, wird in der Regel eine kollektivvertragliche Ermächtigung vorliegen müssen.

Wird die NAZ durch Betriebsvereinbarung verkürzt, obwohl keine gesetzliche oder kollektivvertragliche Ermächtigung vorliegt, so handelt es sich hierbei um keine normativ wirkende Betriebsvereinbarung, sondern um eine sogenannte „freie Betriebsvereinbarung“, deren Inhalt unter Umständen lediglich auf-

grund einer einzelvertraglichen Ergänzung zu beachten ist.

Durch den letzten Satz des § 19d Abs 1 AZG werden einzelvertragliche Vereinbarungen einer kürzeren Normalarbeitszeit einer Norm kollektiver Rechtsgestaltung unter bestimmten Voraussetzungen gleichgestellt. Grundsätzlich muss eine Betriebsvereinbarung über eine kürzere NAZ vorliegen. Weiters muss es eine bestimmte Dienstnehmergruppe geben, für welche kein Betriebsrat eingerichtet ist. Im Wesentlichen wird es sich um Fälle handeln, in denen aufgrund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung für eine bestimmte Dienstnehmergruppe (zB Arbeiter) die Normalarbeitszeit durch eine Betriebsvereinbarung verkürzt wird. Sind im gleichen Betrieb auch Dienstnehmer beschäftigt, für welche kein Betriebsrat eingerichtet ist (zB für die Gruppe der Angestellten), so soll auch für diese Gruppe eine Verkürzung einzelvertraglich geregelt werden können.

Diese Legaldefinition hat zur Folge, dass es in Österreich keine einheitliche Teilzeitarbeitsgrenze gibt.

BEISPIEL:

Während eine vereinbarte wöchentliche NAZ von 38,5 Stunden im Geltungsbereich des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte im Gewerbe bereits eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Gesetzes zur Folge hat (die kollektivvertragliche NAZ beträgt in diesem KV 40 Stunden), handelt es sich bei einem mit 38,5 Wochenstunden beschäftigten Angestellten im Handel um einen Vollzeitmitarbeiter, da der Handelskollektivvertrag eine wöchentliche NAZ von 38,5h vorsieht. Für den Gewerbeamitarbeiter sind die Bestimmungen des § 19d AZG zu beachten, für den Handelsmitarbeiter aber nicht.

2.2 Vereinbarungsgebot

Ausmaß und Lage der NAZ sind bei Teilzeitmitarbeitern zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt sind (§ 19d Abs 2 AZG).

BEISPIEL:

Umstellung von Vollzeit auf Teilzeit

Ein Dienstnehmer wird seit 2015 fünf Tage die Woche in Vollzeit beschäftigt. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr und besteht mit 1.1.2019 ein Resturlaubsguthaben von 10 Urlaubstagen (UT). Mit 1. November 2019 wird die Arbeitszeit auf 16 Wochenstunden mit zwei Arbeitstagen pro Woche reduziert. Der Dienstnehmer war 2019 im Juli 1 Woche (5 UT) auf Urlaub.

Mit 1.1.2019 hatte der Dienstnehmer ein Urlaubsguthaben von 35 UT (25 UT aktuelles Urlaubsjahr plus 10 UT aus der Vorperiode). Zieht man die konsumierten 5 UT aus dem Juli ab, verbleibt ein Resturlaubsguthaben im Ausmaß von 30 UT.

Diese 30 UT sind mit 1. November wertneutral auf die Teilzeitbeschäftigung umzurechnen:

$$30 \text{ UT} / 5 = 6 \times 2 = 12$$

In Wochen ausgedrückt hat der Dienstnehmer sohin jedenfalls einen Urlaubsanspruch, welcher ihm eine Erholungsphase von 6 Wochen gewährleistet.

Hinweis:

Nach der Rechtsprechung des EuGH darf in jenen Fällen, in denen der Urlaubsanspruch aus der Vollzeitphase nicht vor der Umstellung verbraucht werden konnte, nicht gekürzt werden. In diesem Fall würde der Dienstnehmer einen Urlaubsanspruch von 10 UT aus der Vollzeitphase plus der anteilige Urlaubsanspruch aus dem aktuellen Urlaubsjahr mit Vollzeitbeschäftig 16 UT ($25/12 \times 10 = 21$ UT abzüglich der konsumierten 5 UT aus dem Juli) und schließlich der anteilige Urlaubsanspruch aus der Teilzeitphase im Ausmaß von 2 UT ($10/12 \times 2 = 1,67$ UT auf 2 UT aufgewertet), insgesamt somit 28 UT zustehen. Dies würde bei einer 2-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch von 14 Wochen bedeuten!

3.2 Mehrarbeitszuschlag

3.2.1 Allgemein

Während in § 19d Abs 3 AZG nur die Voraussetzungen für eine Mehrarbeitspflicht des Dienstnehmers geregelt werden, finden sich in den folgenden Absätzen die entgeltrechtlichen Auswirkungen von Mehrarbeit.

Seit dem 1.1.2008 gebührt für geleistete Mehrarbeit ein Zuschlag von 25%, sofern ein zuschlagsfreier Ausgleich der Mehrarbeit nicht nach dem Abs 3b bzw 3c AZG erfolgt.

Mit dieser Bestimmung wird sohin klargestellt, dass für die geleistete Arbeit jedenfalls das Entgelt gebührt (also für eine Stunde Mehrarbeit ein Stundenlohn). Zusätzlich kann ein Zuschlag anfallen, für dessen Berechnung auf § 10 Abs 3 AZG abzustellen ist.



Hinweis

In § 10 Abs 3 AZG wird festgehalten, dass für die Berechnung des 50%igen Überstundenzuschlages auf den für die einzelne Arbeitsstunde gebührenden Normallohn abzustellen ist.

Es kann daher auf die zu dieser Bestimmung ergangene Rechtsprechung zurückgegriffen werden.

In den Normallohn sind daher alle bei Leistung der betreffenden Arbeit in der NAZ regelmäßig gewährten Zuschläge und Zulagen mit Entgeltcharakter (etwa Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren- oder Nachtzulagen) einzubeziehen (OGH Ris-Justiz RS0051222).

Für die Berechnung ist nicht nur das Grundgehalt bzw der Grundlohn heranzuziehen, sondern es ist der Ist-Normallohn zu berücksichtigen.

BEISPIEL:

Ein Teilzeitmitarbeiter mit 20-Wochenstunden bezieht ein monatliches Grundgehalt in der Höhe von € 1.100,00 brutto. Zusätzlich erhält

Kap 4

Sonderformen der Teilzeitarbeit

4.1 Allgemein

Außerhalb der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen über die Teilzeitarbeit, welche im AZG geregelt sind, finden sich besondere Teilzeitformen, für welche spezielle gesetzliche Rahmenbedingungen zu beachten sind.

Im Folgenden sollen die wesentlichen Teilzeitformen, für die es gesetzliche Sonderbestimmungen gibt, dargestellt werden.

Im Zusammenhang mit jenen Teilzeitbeschäftigungen, welche unter bestimmten Voraussetzungen gefördert werden können (zB Altersteilzeit), wird das Hauptaugenmerk auf die arbeitsrechtlichen Konsequenzen gelegt. Eine grundlegende Darstellung der Fördervoraussetzungen würde den Rahmen dieses Werkes sprengen, so dass diesbezüglich lediglich auf die gesetzlichen Bestimmungen verwiesen werden kann.

4.2 Altersteilzeit

4.2.1 Allgemein

Verringert ein Dienstgeber mit älteren Dienstnehmern die Arbeitszeit, kann seitens des AMS ein Altersteilzeitgeld an den Dienstgeber gewährt werden, sofern dieser auch einen Lohnausgleich leistet. Während die Fördervoraussetzungen in §§ 27ff AIVG geregelt sind, fehlen spezielle arbeitsrechtliche Bestimmungen über die Gestaltung der Altersteilzeit (ATZ).



Hinweis

Im Folgenden wird die Rechtslage für ATZ-Vereinbarungen dargestellt, welche nach dem 31.12.2012 abgeschlossen wurden.

Ein Rechtsanspruch auf ATZ besteht nicht. Für eine ATZ ist daher die Zustimmung beider Vertragsparteien notwendig, deren Fehlen nicht erzwungen werden kann.

BEISPIEL:

Ein Dienstnehmer reduziert seine Arbeitszeit für die Dauer von drei Jahren von 40 h auf 20 h. Die ATZ beginnt am 1.4.2019.

Das der reduzierten Arbeitszeit entsprechende Stundenausmaß beträgt für das erste Jahr 1040 Stunden (20 × 52 Wochen).

Innerhalb des ersten Jahres (1.4.2019 bis 31.3.2020) kann die Arbeitszeit auch flexibel verteilt werden, wenn ein vollständiger Ausgleich innerhalb des Jahres gewährleistet ist. Es könnte daher auch vereinbart werden, dass in den ersten 6 Monaten 40 Stunden und in den letzten 6 Monaten gar nicht gearbeitet wird.

Ist ein vollständiger Ausgleich innerhalb des Jahres nicht möglich, so besteht ein Übertragungsrahmen von 20% der früheren NAZ, also 416 Stunden ($40 \times 52 = 2080 \text{ h} - \text{davon } 20\% = 416 \text{ h}$).

Es können daher bis zu 416 h in das nächste Jahr übernommen werden, ohne dass sich etwas am Charakter einer kontinuierlichen ATZ ändert. Eine Mindestbeschäftigung von 624 h ($1040 \text{ h} - 416 \text{ h}$) muss aber in jedem Fall vorliegen.

Als Blockmodelle gelten alle Varianten, bei denen der Durchrechnungszeitraum mehr als 1 Jahr beträgt bzw die Abweichungen von der vereinbarten NAZ mehr als 20% betragen.

Achtung

Wurde ursprünglich eine kontinuierliche ATZ vereinbart und betragen die Schwankungen mehr als 20% der ursprünglichen NAZ, so wandelt sich die ATZ in eine Blockzeitvereinbarung. Das AMS fördert dann die ATZ nur noch in einem geringeren Ausmaß und kann für die Vergangenheit die höhere Förderung zurückverlangen (§ 27 Abs 8 AIVG).

4.3 Elternteilzeit

4.3.1 Allgemein

Im MSchG bzw VKG ist ein Anspruch auf Elternteilzeit (ETZ) festgehalten, wobei zwei Varianten vorgesehen sind.

Der Gesetzgeber hat diese Varianten leider in missverständlicher Weise mit „Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung“ und „Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung“ umschrieben.

Zumal auch bei der „Vereinbarten Teilzeitbeschäftigung“ bei Vorliegen der Voraussetzungen ein entsprechender Anspruch gegeben ist, erweist es sich als sinnvoller, von einem „großen“ und einem „kleinen“ Anspruch zu sprechen.

Die Unterschiede zwischen beiden Modellen liegen im Wesentlichen in der Art der Rechtsdurchsetzung und der möglichen Maximaldauer der ETZ.

Für den großen Anspruch muss eine mindestens 3-jährige Beschäftigungsdauer und eine Beschäftigung in einem Betrieb mit mehr als 20 Dienstnehmern vorliegen (§ 15h Abs 1 MSchG).



Hinweis

Für die Mindestbeschäftigungsdauer sind alle Zeiten in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber anzurechnen, ebenso unterbrochene Zeiten, sofern die Dienstverhältnisse aufgrund von Wiedereinstellungszusagen bzw -vereinbarungen fortgesetzt werden. Auch Zeiten einer Karenz nach dem MSchG/VKG sind voll zu berücksichtigen (§ 15h Abs 2 MSchG).

Für die Feststellung der Betriebsgröße ist auf das Betriebsverständnis des ArbVG (§ 34 ArbVG) zurückzugreifen.

Für die Feststellung der Anzahl der Dienstnehmer ist allein die Anzahl der im Betrieb eingesetzten Dienstnehmer von Relevanz. Es sind daher auch Dienstnehmer mit einem befristeten Vertrag mitzuzählen.

4.5 Wiedereingliederungsteilzeit

4.5.1 Allgemein

Um den Dienstnehmern nach langandauernden Krankenständen die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu erleichtern, finden sich in § 13a AVRAG Regelungen über die Wiedereingliederungsteilzeit.

Nach einer mindestens sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit können Dienstnehmer und Dienstgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen NAZ um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte für die Dauer von mindestens einem Monat bis höchstens sechs Monaten vereinbaren. Die wöchentliche NAZ muss jedenfalls 12 Wochenstunden betragen und darf das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt nicht unter der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze nach § 5 Abs 2 ASVG liegen.

Das Dienstverhältnis muss mindestens 3 Monate ununterbrochen gedauert haben und muss die Wiedereingliederungsteilzeit spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit angetreten werden.



Hinweis

Bei Vorliegen einer arbeitsmedizinischen Zweckmäßigkeit kann einmalig die Verlängerung für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden.

Für den Abschluss der Vereinbarung muss eine Bestätigung über die Arbeitsunfähigkeit vorliegen sowie eine Beratung der Vertragsteile über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit nach dem Arbeit- und Gesundheit-Gesetz (AGG) erfolgt sein. In diesem Zusammenhang ist auch ein Wiedereingliederungsplan zu vereinbaren.

Die Beratung kann entfallen, wenn die Vertragsteile sowie der Arbeitsmediziner bzw das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungs-