

Kapitel 1

Einleitung

1.1 Allgemein

Verpflichtet sich eine Person zur Erbringung von Dienstleistungen für einen bestimmten Zeitraum, so wird dadurch ein Dienstverhältnis begründet, sofern diese Person in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit tätig wird.

Die Hauptleistungspflichten des Dienstverhältnisses sind in der Regel die Entgelt- und die Arbeitspflicht.

Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, wobei grundsätzlich kein bestimmter Erfolg, sondern ein sorgfältiges Bemühen geschuldet wird.

Das zeitliche Ausmaß sowie die Lage der Zeit, innerhalb derer sich der Dienstnehmer leistungsbereit zur Verfügung zu halten hat, wird durch die vereinbarte Normalarbeitszeit bestimmt.

Nur innerhalb dieser kann der Dienstgeber grundsätzlich auf die Arbeitskraft des Dienstnehmers bauen. Die vereinbarten Rahmenbedingungen betreffend der Arbeitszeit gehören somit zu den wesentlichen Elementen einer umfassenden dienstvertraglichen Regelung.

i HINWEIS

§ 19c AZG legt fest, dass die Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung zu vereinbaren sind. Eine bestimmte Form (zB Schriftlichkeit) wird nicht verlangt.

Gemäß § 2 Abs 2 Z 11 AVRAG hat der verpflichtend auszustellende schriftliche Dienstzettel aber Angaben über die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit zu enthalten.

Charakteristisch für ein Dienstverhältnis ist die persönliche Abhängigkeit des Dienstnehmers, welche vor allem in seiner Weisungsgebundenheit zum Ausdruck kommt.

Zumal die Lage der Arbeitszeit zu vereinbaren ist, wird das Weisungsrecht im Zusammenhang mit arbeitszeitrechtlichen Fragen stark relativiert. Insbesondere was die Änderung der Lage der Arbeitszeit sowie die Verpflichtung zur Erbringung von Mehrleistungen betrifft, kommt der Vereinbarung der Vorrang vor dem Weisungsrecht zu.

i HINWEIS

Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine einseitige Festlegung der Lage der Arbeitszeit durch den Dienstgeber erfolgen (siehe dazu § 19c Abs 2 AZG). Dieser Gestaltungsvorbehalt muss nach der Rechtsprechung ausdrücklich zwischen den Dienstvertragsparteien vereinbart werden.

Kapitel 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. Lediglich der Tatbestand des § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG kann für eine vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit herangezogen werden (zB Kurzarbeit).

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 lediglich aufgrund 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 Normal-

arbeitszeit 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 Benachteiligungsverbot

2.2.1 Europarechtliche Rahmenbedingungen

Mit der EU-Richtlinie 97/81/EG wird die von UNICE, CEEP und EGB geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vom 15.12.1997 umgesetzt (Teilzeit-Richtlinie).

Als Ziel hält die Rahmenvereinbarung einerseits fest, dass Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten beseitigt und die Qualität der Teilzeitarbeit verbessert werden soll. Andererseits will die Richtlinie die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis fördern und zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beitragen, die den Bedürfnissen der Dienstgeber und Dienstnehmer Rechnung trägt (§ 1 Rahmenvereinbarung).

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wird in § 4 festgehalten. Demnach dürfen Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt.

Nach § 4 Abs 2 der Rahmenvereinbarung soll dort wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz gelten. Dieser besagt, dass Ansprüche, die an eine bestimmte Zeitspanne gebunden sind (zB Urlaubstage, Entgelt), im Verhältnis zur tatsächlich erbrachten Arbeitszeit anteilig berechnet werden.

2.4 Entgeltrechtliche Folgen

Für das vereinbarte Arbeitszeitausmaß ist ein Gehalt/Lohn zu leisten, welches/er etwaige kollektivvertragliche Mindestansätze nicht unterschreiten darf.

! ACHTUNG

Hinsichtlich der Berechnung der zustehenden Mindestgehälter ist zuerst zu prüfen, ob der jeweils in Betracht kommende Kollektivvertrag eine Berechnungsmodalität vorschreibt. So sieht etwa der IT-KV vor, dass das für Vollzeitbeschäftigte gebührende Mindestgrundgehalt durch 167 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren ist, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl ergibt.

Welche Auswirkungen eine Teilzeitbeschäftigung auf andere Entgelte hat, ist immer anhand der jeweils in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen und des generell zu beachtenden Benachteiligungsverbot zu prüfen.

Hinsichtlich der Sonderzahlungsansprüche ist zuerst zu klären, ob es eine ausdrückliche kollektivvertragliche Regelung gibt.

BEISPIEL:

Dienstnehmer, welche dem Handels-KV unterliegen, haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß von 100% des Novembergehaltes, welche spätestens am 1. Dezember eines Jahres fällig ist.

Für Teilzeitbeschäftigte mit einem unterschiedlichen Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung ist die Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit zu berechnen.

In jenen Fällen, in denen ein Dienstnehmer von Vollzeit auf Teilzeit oder umgekehrt von Teilzeit auf Vollzeit wechselt, hat hinsichtlich der Berechnung der Sonderzahlungen eine Mischberechnung zu erfolgen, sofern der KV keine andere Regelung trifft (OGH 27.9.2016, 8 Obs 12/16x).

Die bloße Festlegung auf ein Monatsgehalt bzw einen Monatslohn stellt für sich allein noch keine abweichende kollektivvertragliche Regelung für den Fall der Änderung des Beschäftigungsausmaßes dar.

Unterliegt ein Dienstverhältnis noch den Bestimmungen der Abfertigung Alt, so ist die Abfertigung auf Basis des für den letzten Monat vor Beendigung gebührenden Bruttoentgelts zu berechnen.

Für Teilzeitmitarbeiter ist die Abfertigung daher auf Basis des letzten Teilzeitentgeltes zu berechnen. Wurde ein Vollzeitdienstverhältnis dauerhaft auf Teilzeit umgestellt, so gebührt auch dann die Abfertigung nur auf Basis des Teilzeitentgelts.

Kapitel 3

Mehrarbeit

3.1 Allgemein

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Leistungen von Mehrarbeit finden sich in § 19d Abs 3 AZG.

Mehrarbeit liegt einerseits dann vor, wenn Arbeitsleistungen innerhalb der täglichen und wöchentlichen NAZ-Grenzen erbracht werden und das Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen NAZ überschritten wird.

Andererseits sind auch Arbeitsleistungen als Mehrarbeit zu qualifizieren, wenn sie außerhalb der vereinbarten Lage der Arbeitszeit geleistet wurden.

Mehrarbeit muss nur bei Vorliegen folgender Voraussetzungen geleistet werden:

- gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag sehen eine entsprechende Verpflichtung des Dienstnehmers vor;
- es besteht ein erhöhter Arbeitsbedarf oder die Mehrarbeit ist zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten iSd § 8 AZG erforderlich;
- berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers stehen der Erbringung von Mehrarbeit nicht entgegen.



TIPP

Sofern eine Verpflichtung zur Erbringung von Mehrarbeit nicht in etwaigen Kollektivverträgen vorgesehen ist, sollte eine Verpflichtung jedenfalls in den Dienstvertrag aufgenommen werden.

Die dargestellten rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Mehrarbeitsverpflichtung orientieren sich an den Voraussetzungen für die Verpflichtung zur Überstundenleistung.

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.

Kapitel 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

Unter dem Begriff „Altersteilzeit“ versteht man eine staatlich geförderte Teilzeitbeschäftigung älterer Arbeitnehmer.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht handelt es sich um eine „normale“ Teilzeitbeschäftigung, welche unter bestimmten Voraussetzungen gefördert werden kann.

Verringert ein Dienstgeber mit 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).

i HINWEIS

Im Folgenden wird die Rechtslage für ATZ-Vereinbarungen dargestellt, welche mit einem Laufzeitbeginn nach dem 31.12.2025 abgeschlossen wurden.

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

i HINWEIS

In einigen Kollektivverträgen (zB Kollektivvertrag für Handelsangestellte) wird jedoch eine Begründungspflicht für die Ablehnung einer von Arbeitnehmerseite gewünschten Teilzeit festgelegt. Die Rechtsprechung zu etwaigen Konsequenzen einer Verletzung dieser Pflicht bleibt abzuwarten.

4.4.2 Entgeltrechtliche Folgen

Wurde in der ETZ das Ausmaß der Arbeitszeit verkürzt, so ist auch der entsprechende Entgeltanspruch entsprechend der neuen Arbeitszeit anzupassen.

Die Sonderzahlungen gebühren gem § 15j Abs 7 MSchG in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß. Es ist sohin eine Mischberechnung anzustellen.

BEISPIEL:

Eine Dienstnehmerin war bis 31.8.2025 in Vollzeit mit einem Monatsgehalt in der Höhe von € 4.000,00 beschäftigt. Mit 1.9.2025 nimmt sie eine ETZ im Ausmaß von 20 Wochenstunden bei einem Monatsgehalt von € 2.000,00 in Anspruch. Mit der Maiabrechnung wurde der Urlaubszuschuss (UZ) in der Höhe von € 4.000,00 ausbezahlt. Im Kollektivvertrag gibt es keine Sonderregelungen hinsichtlich der Berechnung der Sonderzahlungen für den Fall von unterjährigen Arbeitszeitänderungen.

Die Sonderzahlungen für das Jahr 2025 sind wie folgt zu berechnen:

Vollzeit: 01.01.2025 bis 31.08.2025 = 243 Kalendertage

Teilzeit: 01.09.2025 bis 31.12.2025 = 122 Kalendertage

Urlaubszuschuss:

€ 4.000,00 / 365 × 243 = € 2.663,00

€ 2.000,00/365 × 122 = € 668,49

Gesamt UZ: € 3.331,49

Der Überbezug des UZ in der Höhe von € 668,51 (€ 4.000,00 – € 3.331,49) kann von der Weihnachtsremuneration in der Höhe von € 3.331,49 in Abzug gebracht werden, so dass mit der Novemberabrechnung eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von € 2.662,98 ausbezahlt wird.

Eine etwaig vereinbarte Überstundenpauschale entfällt auch dann, wenn kein ausdrücklicher Widerrufsvorbehalt vereinbart wurde.

Wurde ein All-Inclusive-Gehalt vereinbart, so ist dieses ebenso prozentuell der verringerten Arbeitszeit anzupassen. Da sich aber bei der Elternteilzeit grundsätzlich nichts am vereinbarten Pauschalcharakter des Entgelts ändert, steht auch nach Anpassung des All-In-Gehalts weiterhin eine – nunmehr prozentuell geringere – Überzahlung zur Verfügung, welche etwaige Mehrleistungen während der Elternteilzeit abdecken kann.

BEISPIEL:

Mit einer Mitarbeiterin wurde ein All-Inclusive-Gehalt in der Höhe von € 4.000,00 vereinbart. Im Dienstvertrag wurde eine Einstufung in den KV vorgenommen und das für die NAZ gebührende Grundgehalt mit € 2.000,00 beziffert.

4.10.2 Entgeltrechtliche Folgen

Für sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs 1 EStG kann eine Kürzung im Falle der Freistellung gegen Entfalls des Arbeitsentgelts erfolgen (§ 14a Abs 6 AVRAG).

Im Falle der Änderung des Ausmaßes bzw der Lage der NAZ muss hinsichtlich der Sonderzahlungsansprüche geprüft werden, ob eine kollektivvertragliche Regelung für den Fall einer Arbeitszeitänderung besteht. Ist dies nicht der Fall, hat eine Mischberechnung zu erfolgen.

Für die Berechnung der Abfertigung Alt ist die Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Hospizteilzeit zugrunde zu legen (§ 14a Abs 7 AVRAG).

Die BMSVG-Beiträge sind auf Basis der NAZ vor der Herabsetzung seitens des Dienstgebers abzuführen (§ 6 Abs 4 BMSVG).

4.10.3 Sonstiges

Urlaubsrechtlich ist lediglich vorgesehen, dass im Falle einer Freistellung gegen Entfall des Entgelts für diesen Zeitraum kein Urlaubsanspruch gebührt, sofern der Anspruch nicht bereits konsumiert wurde.

Für den Urlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres ist daher eine Aliquotierung vorzunehmen, bei welcher Teile von Werktagen auf ganze Werktage aufzurunden sind (§ 14a Abs 5 AVRAG).

Erfolgt eine Beendigung des Dienstverhältnisses während der Freistellung, ist für eine Urlaubersatzleistung das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung gebührende Entgelt zugrunde zu legen (§ 14a Abs 7 AVRAG).

Bei einer Änderung des Ausmaßes der Arbeitszeit bzw der Lage der Arbeitszeit ist der Urlaubsanspruch nach den allgemeinen Regeln wertneutral umzurechnen (siehe dazu **Pkt 2.5**).

4.10.4 Begleitung von schwersterkrankten Kindern

In § 14b AVRAG werden die dargestellten Rahmenbedingungen der Hospizkarenz bzw Hospizteilzeit dahingehend modifiziert, dass bei im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten), die begehrte Maßnahme auch für 5 Monate verlangt werden kann.

Im Falle einer Verlängerung darf die Gesamtdauer neun Monate nicht überschreiten. Wurde diese Dauer ausgeschöpft, kann eine weitere Maßnahme zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn dies anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie erfolgen soll.