

Teilzeitarbeit und Arbeitsrecht

Was ist Teilzeitarbeit?

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder eine kürzere kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (z.B. im Handel 38,5 Stunden pro Woche) im Durchschnitt unterschritten wird.

Wie hoch das Einkommen ist, spielt keine Rolle. Demnach sind Sie auch teilzeitbeschäftigt, wenn Sie unter der „Geringfügigkeitsgrenze“ von derzeit monatlich € 341,16 verdienen.

Beispiele:

- Die Arbeitszeit einer Verkäuferin beträgt fünf Stunden täglich
- Eine Reinigungskraft arbeitet nur montags von 8 bis 10 Uhr
- Eine Kindergärtnerin ist 35 Stunden pro Woche beschäftigt.

Keine einseitige Kürzung der Arbeitszeit

Die Änderung der Arbeitszeit bedarf grundsätzlich einer Vereinbarung.

Sind Sie mit einer Reduktion der Arbeitsstunden nicht einverstanden, kann diese von Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin nicht einseitig angeordnet werden! Umgekehrt ist natürlich auch Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin nicht verpflichtet, einer von Ihnen gewünschten Kürzung der Arbeitszeit zuzustimmen.

Was ist zu vereinbaren?

Ausmaß, Lage und Änderung der Teilzeit sind zu vereinbaren, sofern diese nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin kann die vereinbarte **Lage Ihrer Arbeitszeit** (Beispiel: Montag bis Freitag von 8 bis 12 Uhr) einseitig nur ändern, wenn **sämtliche** nachstehende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Es müssen sachlich gerechtfertigte Gründe vorliegen **und**
2. die Änderung muss Ihnen mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden **und**
3. es dürfen wichtige Interessen Ihrerseits (Beispiel: Kindergartenöffnungszeiten) dieser neuen Einteilung nicht entgegenstehen **und**
4. es darf auch keine anders lautende Vereinbarung entgegenstehen.

Wenn Sie nicht in die Situation kommen wollen, dass Ihre Arbeitszeit einseitig von Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin geändert wird, empfehlen wir Ihnen, sich die Lage der Arbeitszeit und deren Nichtabänderbarkeit schriftlich zusichern zu lassen!

Keine Benachteiligungen

Sie dürfen wegen Ihrer Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten im Betrieb nicht benachteiligt werden.

Auch freiwillig geleistete Sonderzahlungen, die den Vollzeitbeschäftigten ausbezahlt werden, sind zu gewähren. Und zwar zumindest in jenem Ausmaß, das der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit im Verhältnis zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht.

Überstunden oder Mehrarbeit

Beispiel:

Es wird eine Arbeitszeit von Montag bis Freitag, jeweils von 8 bis 12 Uhr, vereinbart. Nun will der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wegen der Inventur eine Woche täglich eine Stunde länger arbeitet, also bis 13 Uhr. Muss man für diese Überstunde einen Zuschlag bekommen?

Es ist leider ein Irrtum, hier von Überstunden zu sprechen. Im vorliegenden Fall handelt es sich hier um Mehrarbeit.

Überstunden

- Überstunden liegen erst vor, wenn die tägliche (im Normalfall acht Stunden) oder wöchentliche gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Stunden) überschritten wird.
- Für eine Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent, sofern der Kollektivvertrag nicht einen höheren vorsieht.

Mehrarbeit

- Mehrarbeit ist jene Arbeitszeit, die zwischen der vereinbarten Teilzeit und der Normalarbeitszeit des Arbeitszeitgesetzes (40 Stunden) liegt.
- Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag nur dann, wenn der Kollektivvertrag dies vorsieht oder dies ausdrücklich vereinbart wurde.

Verpflichtung zu Mehrarbeit?

Teilzeitbeschäftigte sind zu Mehrarbeit nur dann verpflichtet, wenn **sämtliche** nachstehende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Wenn gesetzliche Bestimmungen (Beispiel: Behebung einer Betriebsstörung), der Kollektivvertrag oder der Arbeitsvertrag (Beispiel: Vereinbarung, vor Weihnachten mehr Stunden zu arbeiten) dies vorsehen **und**
2. ein erhöhter Arbeitsaufwand vorliegt oder die Mehrarbeit für Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich ist **und**
3. wichtige Interessen Ihrerseits (Beispiel: wenn Sie Ihr Kind vom Kindergarten abholen müssen) der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

Abfertigung alt: Auszahlungshöhe sichern

Ob Voll- oder Teilzeit: die Abfertigung gebührt nach denselben Grundsätzen. Zu unterscheiden ist allerdings in beiden Fällen, ob das alte Abfertigungsrecht (Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen) gilt oder das neue (Dienstverhältnis nach dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen bzw. durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vom alten ins neue gewechselt).

Abfertigung alt

Ob eine Abfertigung zusteht, ist abhängig von Dauer und Beendigungsart des Dienstverhältnisses.

Beispiel:

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin möchte, dass die Arbeitszeit von 40 auf 20 Stunden pro Woche verkürzt wird. Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin ist damit einverstanden. Kurze Zeit nach der Umstellung wird der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin gekündigt. Die Abfertigung wird auf Basis einer 20-Stunden-Woche berechnet, obwohl der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin 25 Jahre im Betrieb Vollzeit beschäftigt gewesen ist und nur in den letzten vier Monaten Teilzeit gearbeitet hat. Ist das zulässig?

Die "Abfertigung alt" wird grundsätzlich vom letzten Monatsentgelt berechnet. Dies trifft auch zu, wenn Sie lange Jahre Vollzeit und nur in den letzten Monaten Teilzeit gearbeitet haben. **Daher vorbeugen!**

Abfertigung neu

Für jeden Monat der Beschäftigung muss der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin 1,53 Prozent des Bruttoentgelts in eine Abfertigungskasse überweisen. Die Abfertigung selbst bekommt man dann von der Kasse und nicht vom Arbeitgeber/ von der Arbeitgeberin. Die Abfertigungshöhe errechnet sich aus der eingezahlten Summe und nicht - wie im alten Recht - vom letzten Monatsbezug.

Sonderzahlungen: auf Höhe achten

Zu den Sonderzahlungen zählen vor allem das 13. und 14. Gehalt - auch Urlaubsgeld oder Urlaubsbeihilfe bzw. Weihnachtsremuneration oder Weihnachtsgeld genannt. Sind diese in Ihrem Kollektiv- oder Dienstvertrag vorgesehen, stehen sie Ihnen auch als Teilzeitbeschäftigte zu.

Beispiel:

Aus persönlichen Gründen musste ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin die Arbeitszeit ab September von 40 auf 25 Stunden verkürzen. Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin war einverstanden. Das Weihnachtsgeld, das im November ausbezahlt wird, bekommt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin aber nur in Höhe eines Teilzeit-Gehaltes. Hätte nicht auch die Vollzeitbeschäftigung berücksichtigt und ein Durchschnitt der Gehälter von Jänner bis November herangezogen werden müssen?

Die Höhe der Sonderzahlungen ist in den Kollektivverträgen geregelt. Es ist daher nicht generell zu sagen, in welcher Höhe diese Sonderzahlungen beim Umstieg von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit zustehen. Sehr häufig stellen die Kollektivverträge jedoch auf den im Monat der Auszahlung der Sonderzahlung zustehenden Bezug ab.

In diesem Fall: Vorbeugen!

Achtung:

Bei der Bemessung der Sonderzahlungen ist auch eine regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen. Hat ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin eine 20-Wochenstunden-Verpflichtung übernommen, leistet aber regelmäßig Mehrarbeit, sind die

Sonderzahlungen unter Zugrundelegung dieser durchschnittlichen Mehrarbeit zu ermitteln.

Voller Urlaubsanspruch

Sowohl für Voll- als auch für Teilzeitbeschäftigte gilt:

Mindestanspruch: 5 Wochen (30 Werktage)

Nach 25 Dienstjahren: 6 Wochen (36 Werktage)

Beispiel:

Die Tochter kommt in die Schule. Deshalb will der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Arbeitszeit von bisher 40 auf 20 Stunden verkürzen und nur mehr von Montag bis Mittwoch arbeiten. Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin hat noch 60 Werktage alten Urlaub. Eine Kollegin meint, dass dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin dann der alte Urlaub nicht mehr in voller Höhe, sondern nur mehr zur Hälfte zustehen würde. Ist das richtig?

Beim Wechsel auf Teilzeit bleibt der volle Urlaubsanspruch erhalten, selbstverständlich auch die offenen Urlaubstage. Ein Unterschied besteht beim Urlaubskonsum: Für eine Woche Urlaub werden vom Anspruch sechs Werktage abgezogen, selbst wenn z. B. nur an einem Tag in der Woche gearbeitet wird. Und das Entgelt für diese Urlaubswoche wird auch nur mehr auf Basis einer 20-Stunden-Woche berechnet.

Keine Einarbeitungspflicht von Feiertagen

Beispiel:

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin arbeitet montags und freitags je vier Stunden. Der 6. Jänner, der Drei-Königs-Feiertag, ist heuer auf einen Freitag gefallen. Den ausgefallenen Tag musste der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin am Montag einarbeiten. War das richtig?

Eine "Einarbeitungspflicht" von Tagen, an welchen aufgrund eines Feiertages nicht gearbeitet wird, besteht **weder** für Vollzeit- **noch** für Teilzeitbeschäftigte.

Entfällt ein Arbeitstag, weil dieser auf einen Feiertag fällt, so gebührt trotzdem das Entgelt, das Sie erhalten hätten, wenn Sie an diesem Tag gearbeitet hätten (Feiertagsentgelt).

Entgelt im Krankenstand

Kein Arbeitnehmer/Keine Arbeitnehmerin - unabhängig, ob voll- oder teilzeitbeschäftigt - darf während eines Krankenstandes finanziell schlechter gestellt werden, als wenn

sie/er arbeiten würde. Sie haben für die gesetzlich vorgesehene Dauer jene Bezahlung zu erhalten, die Ihnen gebührt hätte, wenn die Krankheit nicht eingetreten wäre (Ausfallsprinzip). Sie erhalten das so genannte Krankentgelt.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin ist als Abwäscher/in geringfügig beschäftigt, und zwar jeden Samstag. Nun war der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin letzten Samstag krank und die Wirtin meinte, er/sie würde für diesen Tag nichts bezahlt bekommen. Geht das?

Egal ob Voll- oder Teilzeit: der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Entgelt für den aufgrund der Erkrankung ausgefallenen Arbeitstag.

Arztbesuch während der Arbeitszeit?

Arztbesuche sind grundsätzlich möglichst außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Liegt jedoch ein unmittelbarer Bedarf (Schmerzen) vor oder ordiniert der Arzt/die Ärztin nur während der Arbeitszeit, haben Sie als Teilzeitbeschäftigte/r wie jede/r Vollzeitbeschäftigte/r Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin arbeitet von Montag bis Freitag von 8 bis 12 Uhr. Alle sechs Monate geht er/sie zur Zahnärztin, die auch nachmittags ordiniert. Hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Anspruch, während der Arbeitszeit dorthin zu gehen?

Ganz allgemein wird es Teilzeitbeschäftigten eher möglich sein, während der Freizeit Arztbesuche zu erledigen, als Vollzeitbeschäftigten. Im konkreten Fall steht daher - mangels unmittelbarer Notwendigkeit - ein Anspruch auf Freistellung während der Arbeitszeit nicht zu.

Pflegefreistellung

Pflegefreistellung samt Entgeltfortzahlung gibt es für die notwendige Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen sowie bei Ausfall der Betreuungsperson des Kindes aufgrund einer Erkrankung.

Und zwar pro Arbeitsjahr bis zum Höchststundenausmaß einer regelmäßig geleisteten Wochenarbeitszeit bzw. **einer weiteren** Wochenarbeitszeit, wenn ein Kind (bis zum vollendeten 12. Lebensjahr) aufgrund einer neuerlichen Erkrankung pflegebedürftig ist.

Beispiel:

Das zweijährige Kind hat Grippe. Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin arbeitet 30 Stunden in der Woche. Stimmt es, dass dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eine Pflegefreistellung zusteht und eine Woche zu Hause bei seinem/ihrem Kind bleiben kann? Eine Woche, das sind 40 Stunden.

Da die vereinbarte Arbeitszeit im konkreten Fall 30 Stunden beträgt, besteht Anspruch auf Pflegefreistellung auch nur für 30 Stunden. Leisten Sie regelmäßig Mehrarbeit (z. B. jede zweite Woche zwei Stunden), so sind diese zu berücksichtigen. In diesem Fall wäre die Basis für eine Pflegefreistellung eine 31-Stunden-Woche.

Mehrere Teilzeitbeschäftigungen

Grundsätzlich können Sie mehrere Beschäftigungsverhältnisse auf Teilzeitbasis eingehen. Diese dürfen jedoch in Summe die gesetzlich zulässige Wochenarbeitszeit (40 Stunden) nicht überschreiten.

Achten Sie jedoch darauf, dass Sie bei mehreren Teilzeitbeschäftigungen nicht gegen eine vertragliche Vereinbarung oder gesetzliche Regelung verstoßen (z.B. Konkurrenzklausel: Diese untersagt Ihnen, bei einem anderen Arbeitgeber/einer anderen Arbeitgeberin derselben Branche zu arbeiten)!

Beim Umstieg von Voll- auf Teilzeit Rechte sichern!

Bei einem Umstieg von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin schriftlich vereinbaren, dass die Zeit der Vollzeitbeschäftigung bei der Berechnung Ihrer Ansprüche, wie z.B. Abfertigung oder Sonderzahlungen, berücksichtigt wird.

Achtung: Sonderbestimmung im alten Abfertigungsrecht

Wird eine Herabsetzung der Arbeitszeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr oder wegen des Vorliegens von Betreuungspflichten naher Angehöriger (Kinder, Eltern ...) vereinbart, gilt für die spätere Bemessung der Abfertigung Folgendes:

- Hat die herabgesetzte Arbeitszeit kürzer als zwei Jahre gedauert, wird von einem Entgelt auf Basis der früheren Arbeitszeit ausgegangen.
- Hat die herabgesetzte Arbeitszeit länger als zwei Jahre gedauert, wird von einem Entgelt auf Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit während der gesamten Dienstjahre ausgegangen.

Ob bei einem Umstieg von Voll- auf Teilzeit auch ein Umstieg in das neue Abfertigungsrecht anzuraten ist, lässt sich generell nicht beantworten. Lassen Sie sich individuell beraten, ehe Sie Ihre Entscheidung fällen!