



Teilzeit
Arbeit

TEILZEIT JA – ABER GEREGELT

Informationen
und Positionen

TEILZEIT JA – ABER GEREGLT

Informationen und Positionen

Gewerkschaft GPA

GPA Bundesfrauen

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon +43 (0)5 0301-21 401

Fax +43 (0)5 0301-71 401

frauen@gpa.at

www.gpa.at/frauen

Herausgeberin: Sandra Breiteneder

mit Unterstützung der GPA Bundesrechtsschutzabteilung

Layout: Johannes Loibenböck, GPA-Marketing

Bilder: iStock, Pexels

Fehler und Änderungen vorbehalten.

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand aller verwendeten Werte in der Sozialversicherung: 1.1.2021

Ausgabe: Februar 2021

INHALTSVERZEICHNIS

1. Teilzeitbeschäftigung in Österreich und die Positionen der GPA 5

2. Teilzeit 8

Was ist Teilzeit? 8

Wie kann ich Teilzeit vereinbaren? 8

Sonderzahlungen 9

Mehrarbeit 9

Verpflichtung zur Mehrarbeit 10

Überstunden 10

Urlaubsanspruch 11

Krankenstand 11

Pflegefreistellung 12

Arztbesuch in der Arbeitszeit 13

Abfertigung alt/neu 13

Aliquotierung von Zulagen 14

Mehrere Teilzeitbeschäftigungen 14

Arbeitszeit – Anfahrtszeit 14

Zusammenhängende Arbeitszeit 14

Sozialversicherung 15

Auswirkung der Teilzeit auf das Lebenseinkommen 16

3. Geringfügige Beschäftigung 18

Mehrarbeit und Überstunden 19

Kündigung 19

Urlaub 19

Arbeitstag – Feiertag 19

Pflegefreistellung 19

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall 19

Mutterschutz und Wochengeld 20

Geringfügige Beschäftigung während der Elternkarenz 20

Elternteilzeit	20
Selbstversicherung	20
Gleichzeitig Voll- und geringfügige Beschäftigung	20
Mehrere geringfügige Beschäftigungen	21
Geringfügige Beschäftigung bei Arbeitslosigkeit	22
4. Diskriminierungsfälle	22
5. Elternteilzeit.....	23
6. Altersteilzeit	24
7. Hospizkarenz.....	24
8. Bildungsteilzeit	25
Weiterführende Informationsmaterialien	26
Kontaktadressen	27

1. TEILZEIT JA, ABER GEREGET!

Teilzeitarbeit ist in den letzten Jahren stark im Steigen. Während der Anteil an Teilzeitbeschäftigten 1996 noch bei 13,5% der unselbstständigen Erwerbstätigen lag, waren es 2018 schon 28,6%. Teilzeitarbeit bietet für viele Menschen die Möglichkeit einer besseren Vereinbarung von Beruf und Betreuungspflichten, Ausbildungen oder für eine bessere Work-Life Balance.

Dennoch stecken in Teilzeitarbeit nicht nur Vorteile, sondern auch teilweise sehr gravierende Risiken und Nachteile: Teilzeit reduziert das Einkommen und das nicht nur durch die augenscheinliche Aliquotierung. Es sinkt dabei nicht nur das Lebenseinkommen, sondern auch die Beiträge, die in die Sozialversicherung einbezahlt werden und dadurch auch die Ansprüche, wie z. B. Pensionen, Arbeitslosengeld etc. Darüber hinaus herrschen in österreichischen Unternehmen noch immer große Vorurteile Führungspositionen in Teilzeit zu ermöglichen bzw. in die berufliche Weiterentwicklung von Teilzeitkräften zu investieren. Sehr oft bedeutet eine Reduktion der Arbeitszeit das vorzeitige Karriereaus und das berufliche Abstellgleis.

Doch gerade durch zunehmende Arbeitsbelastung und die Forderung nach einem späteren Pensionsantritt werden für viele Frauen und Männer Instrumente wie Teilzeitarbeit, Sabbaticals, Bildungskarenzen u.ä. immer wichtiger. Der Anspruch an lebenslanges Lernen, strukturelle Anpassungen an Veränderungen des Arbeitsmarktes und Forderungen nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance erfordern nicht nur Flexibilität von den ArbeitnehmerInnen, sondern auch ein generelles Umdenken. Damit diese Veränderungen aber nicht einzig und alleine an den Erfordernissen der Unternehmen orientiert werden, ist es wichtig, dass Betroffene genau über ihre Rechte und Pflichten Bescheid wissen und dass BetriebsrätInnen aktiv eingebunden werden.

Um eine bessere Verteilung der Arbeit und eine generelle Entlastung der ArbeitnehmerInnen zu erreichen, fordern wir die schrittweise Arbeitszeitverkürzung auf die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Wir wollen die verkürzte Vollzeit für alle Beschäftigten. Bei der kollektiven Arbeitszeitverkürzung fallen die Nachteile von Teilzeitarbeit weg.

Im Moment sind die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen, aber auch bei Männern ist Teilzeitarbeit im Steigen. Frauen sind nach wie vor von gesellschaftlicher Diskriminierung betroffen und verdienen im Schnitt 19,7% weniger als

POSITIONEN DER GPA FRAUEN

Männer. Frauen leisten auch 2020 die Mehrzahl der unbezahlten Arbeiten wie Kinderbetreuung, Haushalt und Pflege von Angehörigen. Auch bei der Inanspruchnahme und Dauer von Babykarenzen führen Frauen. Daher ist es nicht überraschend, dass aufgrund dieser ohnehin schon vorhandenen Doppelbelastungen Frauen in einem größeren Anteil ihre Arbeitszeit verkürzen. Das führt für viele Frauen zu weiteren Benachteiligungen.

Wir wollen die strukturellen Rahmenbedingungen für Vollzeitarbeit schaffen. Durch ausreichende, leistbare und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Pflegeplätze soll unfreiwillige Teilzeitarbeit der Vergangenheit angehören. Wir wollen aber auch Verbesserung der Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte.

Als GPA haben wir schon vieles für Teilzeitbeschäftigte erreicht:

So trat zum Beispiel im Jahr 2008 der **Mehrarbeitszuschlag** in Kraft. Seitdem müssen Stunden, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgehen mit einem Zuschlag von 25 Prozent abgegolten werden.

Die Reform der **PendlerInnen-Pauschale** war ebenfalls eine wichtige Verbesserung. Ab Jänner 2013 besteht auch für Teilzeitkräfte, die nur an einem oder an zwei Tagen pro Woche zu ihrer Arbeitsstätte fahren, ein Anspruch auf Pendlerpauschale. Diese erhalten nun ein bzw. zwei Drittel des jeweiligen Pendlerpauschales. (Bisher war ein Minimum von 11 Arbeitstagen im Monat Voraussetzung!)

Wir haben aber noch viel vor!

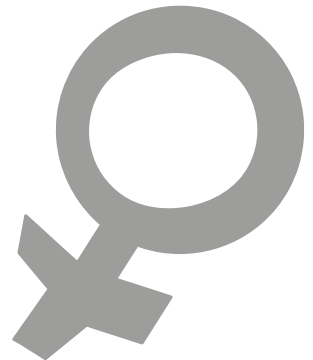
Unsere Forderungen:

- Mehrarbeit muss im selben Ausmaß wie Überstunden zuschlagspflichtig sein und Mehrarbeitsstunden müssen in dem Monat, in dem sie geleistet werden, zur Abrechnung kommen (d. h. Abschaffung des 3-monatigen Durchrechnungszeitraumes).
- Recht auf Vollzeitarbeit – generelles Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit
- Die generelle Aufwertung von Teilzeitarbeit, z. B. durch die Schaffung von qualifizierten Teilzeitbeschäftigungen.

- Ausbau von Führungspositionen in Teilzeit
- Bevorzugung von bereits betriebszugehörigen Teilzeitkräften bei der Besetzung von Vollzeitstellen.
- Automatische Anhebung der vereinbarten Wochenarbeitszeit, wenn regelmäßig Mehrarbeit geleistet wird und die Betroffene das möchte.
- Eigenständiger Arbeitslosenanspruch für jede TZ-Beschäftigung im Fall von mehreren TZ-Beschäftigungen einer Person.
- Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Zahlung von Zulagen etc. nicht benachteiligt werden.
- Regelungen über Dauer und Lage der Teilzeit sollte immer im Einvernehmen mit dem BR geschehen.
- Recht auf Elternteilzeit für alle Eltern! Die Regelung zur Elternteilzeit muss unabhängig von Beschäftigungsdauer und Betriebsgröße gesetzlich verankert werden.
- Verkürzte Vollzeit für alle Beschäftigten

**ICH
MACH
MICH STARK**

für ein besseres Leben!





2. TEILZEIT

Was ist Teilzeit?

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzlich (40 Stunden) oder kollektivvertraglich (z. B. im Handelskollektivvertrag 38,5 Wochenstunden) festgelegte Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

Auch die geringfügige Beschäftigung ist arbeitsrechtlich als Teilzeitarbeit zu sehen.

Wie kann ich Teilzeitarbeit vereinbaren?

Sowohl zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses als auch in dessen Verlauf. Die Änderung der Arbeitszeit bedarf allerdings einer schriftlichen Vereinbarung. Beide Seiten (ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn) müssen mit der gewünschten Änderung der Arbeitszeit einverstanden sein.



Umstieg von Voll- auf Teilzeit: Bei einem Umstieg sollte mit dem/der ArbeitgeberIn schriftlich vereinbart werden, dass die Zeit der Vollzeitbeschäftigung bei der Berechnung Ihrer Ansprüche (z. B. Abfertigung oder Sonderzahlungen) berücksichtigt wird.

Sie haben Anspruch auf Ausstellung eines aktuellen Dienstzettels, aus dem Arbeitszeitumfang und Entgelt ersichtlich sind!

Was ist zu vereinbaren?

Ausmaß, Lage und Änderung der Arbeitszeit sind schriftlich zu vereinbaren.

Keine Benachteiligung!

Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten im Betrieb nicht benachteiligt werden.

Sonderzahlung

Freiwillig geleistete Sonderzahlungen sind zu gewähren. Sind Sonderzahlungen (z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld) im Kollektiv- bzw. Arbeitsvertrag vorgesehen, stehen sie auch Teilzeitbeschäftigten zu. Die Höhe der Sonderzahlungen ist im jeweiligen Kollektivvertrag unterschiedlich geregelt. Es ist daher nicht generell zu sagen, in welcher Höhe diese beim Umstieg von Voll- auf Teilzeitarbeit zustehen.

Mehrarbeit

Als Mehrarbeit bezeichnet man jene Arbeit, die nach der vereinbarten Teilzeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Normalarbeitszeit (40 Wochenstunden) geleistet wird.

Wird die gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Wochenstunden) überschritten, dann liegen Überstunden vor (Zuschlag 50 %).

Der Zuschlag von 25% für Mehrarbeit wird i.d.R. dann fällig, wenn die Mehrstunden nicht innerhalb des Quartals oder eines anderen vereinbarten 3-Monats-Zeitraums durch Zeitausgleich ausgeglichen werden. Der Kollektivvertrag kann auch anderes vorsehen (z. B. einen kürzeren/längeren Durchrechnungszeitraum oder einen anderen Zuschlag).



So wird Mehrarbeit entlohnt

Berechnungsbasis für den Zuschlag ist der Normalstundenlohn (wie bei Überstunden). ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn können an Stelle der Bezahlung von Mehrarbeit auch Zeitausgleich vereinbaren. ArbeitnehmerInnen müssen den Mehrarbeitszuschlag auch dann bekommen, wenn Zeitausgleich vereinbart ist (z.B. für eine Mehrstunde = 1 Std. 15 Min. Zeitausgleich).

Verpflichtung zur Mehrarbeit

liegt vor, wenn alle nachstehenden Punkte erfüllt sind:

- 1) Wenn die gesetzlichen Bestimmungen, der Kollektivvertrag oder der Dienstvertrag dies vorsehen UND
- 2) ein erhöhter Arbeitsaufwand gegeben ist bzw. Vor- und Nacharbeiten erforderlich sind UND
- 3) wichtige Interessen des/der ArbeitnehmerIn nicht entgegenstehen.

Überstunden

Überstunden liegen vor, wenn die tägliche gesetzliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden oder die wöchentliche gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

Für Überstunden steht ein Zuschlag von 50% zu, sofern der Kollektivvertrag nicht einen höheren Zuschlag vorsieht.



Führen Sie selbst regelmäßig schriftliche Aufzeichnung über Ihre Arbeitszeiten.

Urlaubsanspruch

Urlaub kann grundsätzlich nur in Tagen und Wochen, nicht in Stunden konsumiert werden, da sonst der Erholungszweck nicht gewährleistet ist. Wer Teilzeit arbeitet, hat trotzdem Anspruch auf 5 Wochen bezahlten Urlaub pro Arbeitsjahr. Bei Teilzeitbeschäftigung kommt es bei der Berechnung der Urlaubstageanzahl (unabhängig von der Stundenanzahl!) darauf an, an wie vielen Tagen in der Woche gearbeitet wird:

- 30 Werktage (Montag bis Samstag) bei einer 6 Tage Woche (6 Tage x 5 Wochen)
- 25 Arbeitstage bei einer 5 Tage Woche (5 Tage x 5 Wochen)
- 20 Arbeitstage bei einer 4 Tage Woche (4 Tage x 5 Wochen)
- 15 Arbeitstage bei einer 3 Tage Woche (3 Tage x 5 Wochen)
- 10 Arbeitstage bei 2 Tage Woche (2 Tage x 5 Wochen).

Beispiel: Wechsel von Vollzeit zu Teilzeitjob

Frau B. arbeitet 40 Stunden pro Woche aufgeteilt auf 5 Tage in einem Vollzeitdienstverhältnis. Sie hat noch 4 Wochen (d. h. 20 Arbeitstage) Urlaub.

Nun reduziert Frau B. ihre Arbeitszeit auf 24 Stunden, verteilt auf nur drei (Arbeits-) Tage. 3 Tage x 4 Wochen = 12 Arbeitstage Resturlaub. Was auf den ersten Blick wie eine Benachteiligung aussieht ist keine. Die 4 Wochen Freizeit bleiben erhalten. Aber: Sie entsprechen nun 12 Arbeitstagen, da Frau B. an den anderen Tagen ohnehin frei gehabt hätte.

Beispiel: Urlaubsverbrauch bei Teilzeit

Frau A. arbeitet 32 Stunden Teilzeit verteilt auf 4 Tage. Der volle Urlaubsanspruch beträgt 4 Tage x 5 Wochen = 20 Arbeitstage. Sie vereinbart eine Woche Urlaub. Bei einer Woche Urlaub werden nur 4 Arbeitstage Urlaub verbraucht. Der Resturlaub beträgt dann 16 Arbeitstage.

Krankenstand

Während eines Krankenstandes dürfen ArbeitnehmerInnen, egal ob voll- oder teilzeitbeschäftigt, finanziell nicht schlechter gestellt werden, als wenn sie arbeiten würden. Es besteht Anspruch auf jenes Entgelt, das bezogen worden wäre, wenn der/die ArbeitnehmerIn gearbeitet hätte.



Pflegefreistellung

Für eine Woche (Wochenarbeitszeit) pro Arbeitsjahr hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen.

Eine weitere Woche Pflegefreistellung steht zu, wenn ein Kind (bis zum vollendeten 12. Lebensjahr) aufgrund einer neuerlichen Erkrankung pflegebedürftig wird.

Nach Ausschöpfung dieses Anspruchs kann im Fall notwendiger Pflege auf § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz bzw. § 1154 b Abs. 5 ABGB zurückgegriffen werden (Dienstverhinderung mit Entgeltfortzahlung).

Für welche Personen besteht Anspruch auf Pflegefreistellung?

Für nahe Angehörige, die im gemeinsamen Haushalt leben.

Nah Angehörige sind der/die EhegattIn, der/die eingetragene PartnerIn und Personen,

mit denen der/die ArbeitnehmerIn in gerader Linie verwandt ist (Kinder, EnkelInnen, UrenkelInnen, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern), Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten oder des/der eingetragenen Partners/Partnerin oder des/der LebensgefährtlIn sowie der/die LebensgefährtlIn selbst.

Ein gemeinsamer Haushalt ist dann gegeben, wenn eine Wirtschafts- und Wohngemeinschaft besteht, der bloße Meldezettel reicht nicht aus. Es ist egal, ob eine Erziehungsberechtigung oder ein Unterhaltsanspruch gegenüber dem Angehörigen besteht oder nicht.

Leibliche Eltern haben auch dann einen Freistellungsanspruch für ihr leibliches Kind, wenn das Kind nicht im gemeinsamen Haushalt wohnt.

Auch Stiefeltern (EhepartnerInnen, eingetragene PartnerInnen oder LebensgefährtlInnen) haben Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie die Kinder ihres Partners bzw. ihrer Partnerin pflegen und das Kind im gemeinsamen Haushalt wohnt.

Arztbesuch in der Arbeitszeit

Arztbesuche sind grundsätzlich möglichst außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Liegt ein unmittelbarer Bedarf vor oder ordiniert der Arzt/die Ärztin nur während der Arbeitszeit, haben Teilzeitbeschäftigte ebenso wie Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung.

Abfertigung alt

Die Berechnung erfolgt grundsätzlich auf Basis des letzten Monatsentgelts. Wenn jahrelang Vollzeit gearbeitet wurde und nur kurze Zeit Teilzeit, wird dennoch die Teilzeit als Basis für die Berechnung der Abfertigung herangezogen.

Abfertigung neu (für Dienstverhältnisse, die ab 1.1.2003 begründet wurden)

Monatlich zahlt die/der ArbeitgeberIn 1,53% des Bruttoentgelts in eine betriebliche Vorsorgekasse ein. Die Abfertigungshöhe errechnet sich aus der eingezahlten Summe und nicht, wie bei Abfertigung alt, vom letzten Monatsentgelt.

Aliquotierung von Zulagen

Ob die Aliquotierung einer Zulage gleichheitswidrig oder sachlich gerechtfertigt ist, hängt vom Zweck der Zulage ab.

Mehrere Teilzeitbeschäftigungen

Grundsätzlich dürfen mehrere Beschäftigungen auf Teilzeitbasis eingegangen werden. Diese dürfen jedoch in Summe die gesetzlich zulässige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreiten.



Bei mehreren Teilzeitbeschäftigungen ist darauf zu achten, dass gegen die vertraglichen Vereinbarungen oder gesetzlichen Regelungen nicht verstoßen wird (z. B. Konkurrenzklausel).

Arbeitszeit – Anfahrtszeit

Der (Anfahrts-) Weg vom Wohnort zum Arbeitsplatz und zurück ist keine Arbeitszeit. Im Sozialbereich bei mobilen Diensten ist die Fahrtzeit zwischen den Besuchen bei KlientInnen/PatientInnen Arbeitszeit. Es gibt jedoch Handlungsbedarf bei den geteilten Diensten. Unsere Position als GPA lautet, dass die Fahrtzeiten zwischen geteilten Diensten (Wohnort – KlientIn/PatientIn – Wohnort) als Arbeitszeit gelten sollten. Gleichzeitig soll die Anzahl von geteilten Diensten auf ein Minimum beschränkt werden.

Zusammenhängende Arbeitszeit

In manchen Bereichen werden lange Mittagspausen vorgesehen, die zu einer deutlichen Verlagerung der Arbeitszeit in die Abendstunden führt. Rechtlich gibt es keine Möglichkeit, das zu verhindern. Das Arbeitszeitgesetz sieht keine Höchstdauer von Pausen vor. Es sind lediglich Dauer und Lage der Arbeitszeit zu vereinbaren.



Sozialversicherung

Es muss unterschieden werden, ob über oder bis zur Geringfügigkeitsgrenze verdient wird. Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt EUR 475,86 brutto pro Monat (Stand: 1.1.2021). Bei mehreren Beschäftigungen, die zusammen ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze ergeben, ist man kranken-, pensions- und unfallversichert. Arbeitslosenversicherung besteht nicht.

Krankenversicherung

Bei Beschäftigungen über der Geringfügigkeitsgrenze: Es besteht Anspruch auf Sachleistungen (z. B. medizinische Versorgung) und Geldleistungen (z. B. Krankengeld).
Bei Beschäftigungen unter der Geringfügigkeitsgrenze: Möglichkeit einer freiwilligen Selbstversicherung um monatlich EUR 67,18 (inkl. Pensionsversicherung, Stand: 1.1.2021).

Unfallversicherung

Über der Geringfügigkeitsgrenze: Versicherungsschutz für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten besteht.

Unter der Geringfügigkeitsgrenze: Unfallversicherung besteht.

Arbeitslosenversicherung

Über der Geringfügigkeitsgrenze: Anspruch auf Arbeitslosengeld und Notstandshilfe besteht.

Unter der Geringfügigkeitsgrenze: Es besteht keine Arbeitslosenversicherung.

Pensionsversicherung

Über der Geringfügigkeitsgrenze: Bei durchgängiger Anmeldung sind die Pflichtbeitragszeiten genauso wie bei einer Vollzeitbeschäftigung. Wenn es sich nur um eine tageweise Versicherung handelt, wird ein Pflichtbeitragsmonat nach Vorliegen von 15 Arbeitstagen erreicht.

Unter der Geringfügigkeitsgrenze: Möglichkeit einer Selbstversicherung um monatlich EUR 67,18 (inkl. Krankenversicherung, Stand: 1.1.2021).

Auswirkung der Teilzeit auf das Lebenseinkommen

Anhand von 4 Modellkarrieren zeigt eine AMS- Studie sehr eindrucksvoll, wie sich unterschiedliche Arbeitszeiten auf das Lebenseinkommen auswirken. Verglichen werden vier unterschiedliche Erwerbsverläufe:

Durchgängiger Erwerbsverlauf (Modell A):

Durchgehende Vollzeitbeschäftigung bis zur Pension.

Integrierter Erwerbsverlauf (Modell B):

Vollzeitbeschäftigung bis zur Geburt des Kindes. Nach der Geburt 2 Jahre Karenzzeit, danach wieder Vollzeitbeschäftigung bis zur Pension.

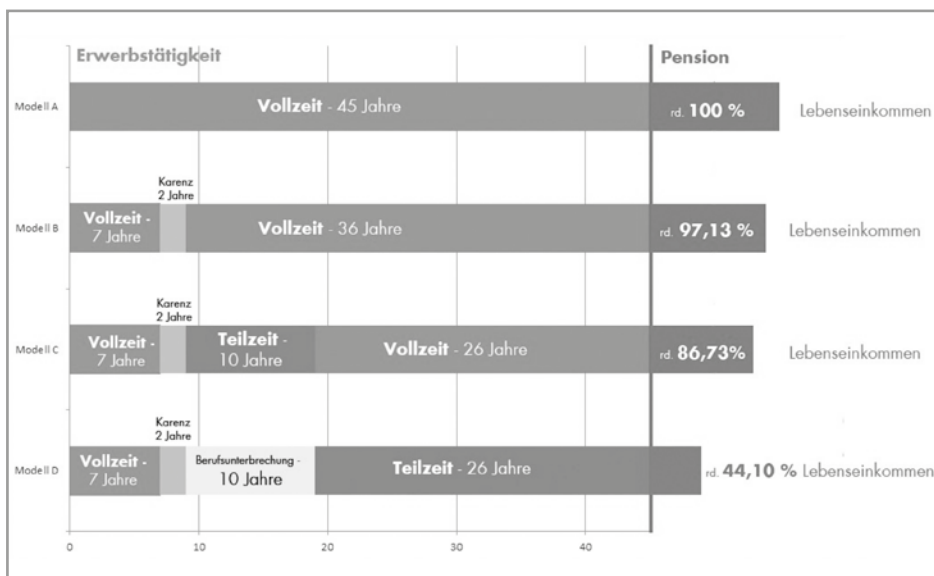
Typischer Erwerbsverlauf (Modell C):

Vollzeitbeschäftigung bis zur Geburt des Kindes, 2 Jahre Karenzzeit, anschließend 10 Jahre Teilzeitbeschäftigung, danach wieder Vollzeitbeschäftigung bis zur Pension.

Atypischer Erwerbsverlauf (Modell D):

Vollzeiterwerbstätigkeit bis zur Geburt des Kindes. Nach der Geburt 2 Jahre Karenz, zehn Jahre Erwerbsunterbrechung mit anschl. Teilzeitbeschäftigung bis zur Pension.

Die folgende Grafik zeigt den Verlust an Lebenseinkommen bis zur Pension (!) im Gegensatz zu einer durchgängigen Erwerbstätigkeit. Die Auswirkungen auf die Pensionshöhe und das Einkommen bis zum Lebensende ist in dieser Grafik gar nicht weiter berücksichtigt.



Erwerbsunterbrechung, Teilzeitarbeit und Ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen

Quelle: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>



3. GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Als geringfügig gilt eine Beschäftigung, wenn die Höhe des gebührenden Entgeltes aus einer oder mehreren Beschäftigungen den Betrag von EUR 475,86 monatlich (Stand: 1.1.2021) nicht überschreitet. Hierbei wird auf die Höhe des Entgelts abgestellt und nicht auf die Anzahl der Arbeitswochenstunden (Unterschied zur Teilzeit: Hier wird auf das Stundenausmaß, nicht auf die Entgelthöhe abgestellt).

Die geringfügige Beschäftigung ist arbeitsrechtlich als Teilzeitarbeit zu sehen.

Geringfügig Beschäftigte haben alle Ansprüche, die in den jeweiligen Kollektivverträgen geregelt sind, sofern sie nicht ausdrücklich aus dem Geltungsbereich ausgenommen sind.

Geringfügig Beschäftigte dürfen aufgrund ihrer geringen Arbeitszeit nicht benachteiligt werden (z. B. Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderungen, usw.).

Die Bestimmungen über die geringfügige Beschäftigung gelten nicht für Lehrlinge.

Mehrarbeit und Überstunden

Gleiche Regelung wie bei Teilzeitarbeit – siehe ab Seite 8.

Kündigung

Es gelten die gleichen Kündigungsbestimmungen wie bei einer Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung.

Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt grundsätzlich pro Arbeitsjahr 5 Wochen (bei einer 6 Tage-Woche sind dies 30 Werktage, bei einer 5 Tage-Woche 25 Arbeitstage; bei einer Teilzeitbeschäftigung mit z. B. 1 Arbeitstagen pro Woche 5 Arbeitstage).

Arbeitstag – Feiertag

Entfällt ein Arbeitstag, weil er auf einen Feiertag fällt, gebührt trotzdem das Entgelt (Feiertagsentgelt). Es besteht keine Einarbeitungspflicht.

Pflegefreistellung

Es besteht Anspruch auf eine bezahlte Pflegefreistellung im Ausmaß einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Geringfügig Beschäftigte haben den gleichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den/die ArbeitgeberIn wie alle anderen ArbeitnehmerInnen.

Geringfügig Beschäftigte, die sich nicht selbst sozialversichern, haben jedoch nach Ausschöpfung der Entgeltfortzahlung durch den/die ArbeitgeberIn keinen Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse.

Versichern sich geringfügig Beschäftigte selbst, dann beträgt 2021 das Krankengeld EUR 5,7 pro Tag, ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit.

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Mutterschutz und Wochengeld

Für geringfügige Beschäftigte gilt das Mutterschutzgesetz im vollen Umfang. Geringfügig Beschäftigte, die sich nicht selbst versichert haben, erhalten kein Wochengeld.

Bei freiwilliger Selbstversicherung nach §19a ASVG erhalten selbstversicherte geringfügig Beschäftigte einen Fixbetrag in Höhe von EUR 9,61 (Stand: 1.1.2021) pro Tag.

Mehrfach geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Wochengeld, sofern ihr gesamtes monatliches Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze von EUR 475,86 (Stand: 1.1.2021) übersteigt.

Geringfügige Beschäftigung während der Elternkarenz

Das Mutterschutz- bzw. Väter-Karenzgesetz bietet die Möglichkeit eines Verdienstes bis zur Geringfügigkeitsgrenze. Geringfügige Beschäftigung kann über die gesamte Karenzdauer ausgeübt werden, ohne dass dadurch der Kündigungsschutz des karenzierten Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

Elternteilzeit

Die Regelungen des Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz über die Elternteilzeit gelten auch für geringfügig Beschäftigte.

Weitere Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Kind und Beruf“.

Selbstversicherung

Geringfügig Beschäftigte, die im Inland wohnen, haben die Möglichkeit, sich in der Kranken- und Pensionsversicherung selbst zu versichern. Die Selbstversicherung muss bei der Krankenkasse beantragt werden und kostet 2021 EUR 67,18 pro Monat.

Gleichzeitig Voll- und geringfügige Beschäftigung

ArbeitnehmerInnen, die neben einem vollversicherten Beschäftigungsverhältnis einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, sind auch in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert, jedoch bezüglich der geringfügigen Beschäftigung nicht arbeitslosenversichert.



Am Jahresende schreibt die Krankenkasse die Beiträge (geringfügige Beschäftigung) zur Kranken- und Pensionsversicherung für das gesamte Kalenderjahr vor. Diese Beiträge sind von dem/der Versicherten einzuzahlen.

Informieren Sie Ihre/n ArbeitgeberIn über Ihre geringfügige Beschäftigung.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Wer mehrere geringfügige Beschäftigungen ausübt, die in Summe das monatliche Ausmaß übersteigen, ist in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert und hat vom gesamten Entgelt Beiträge zu entrichten. Somit entsteht aber auch für die geringfügig Beschäftigten Anspruch auf Leistungen der Kranken- und Pensionsversicherung.

Am Jahresende schreibt die Krankenkasse die Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung für das gesamte Kalenderjahr vor. Diese Beiträge sind von dem/der Versicherten einzuzahlen.

Geringfügige Beschäftigung bei Arbeitslosigkeit

Laut Arbeitslosenversicherung gilt ein/e geringfügig Beschäftigte/r als arbeitslos. Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis steht somit dem Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe nicht im Weg, falls die geringfügige Beschäftigung eine Stellenvermittlung nicht verhindert.

4. DISKRIMINIERUNGSFÄLLE

Basierend auf europarechtlichen Regelungen gilt in Österreich das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeitkräften aus unsachlichen Gründen. Da Teilzeitarbeit weitestgehend weiblich ist, kommt bei der Prüfung von Regelungen, die Teilzeitkräfte betreffen, auch dem im Gleichbehandlungsgesetz verankerten Verbot der mittelbaren Diskriminierung von Frauen gegenüber Männern große Bedeutung zu. Eine mittelbare Diskriminierung von Frauen liegt dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften faktisch vor allem Frauen benachteiligen.

In der Judikatur gibt es immer wieder interessante Entscheidungen zur Teilzeit. Stellvertretend sollen die folgenden beiden Entscheidungen in Kürze behandelt werden:

Der Oberste Gerichtshof zur **Berechnung der Sonderzahlungen bei Wechsel von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung** im Handelskollektivvertrag¹:

Zum Sachverhalt: Die Klägerin arbeitete zu ca. 2/3 des Jahres Teilzeit (20 Stunden) und zu ca. 1/3 Vollzeit. Der Arbeitgeber berechnete die Weihnachtsremuneration (nur) anteilig. Die Klägerin verlangte die Sonderzahlung in Höhe des letzten Vollzeit- gehalts und klagte die Differenz ein.

Der OGH gab der Klägerin recht. Da der Kollektivvertrag eine klare Regelung trifft, war die anteilige Berechnung verfehlt. Der Kollektivvertrag fixiert nämlich, dass die Weihnachtsremuneration bei Teilzeitbeschäftigten mit unterschiedlichem Arbeitszeitausmaß nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berechnen ist. Diese Regelung ist auch anzuwenden, wenn eine Teilzeitbeschäftigte auf Vollzeit wechselt oder umgekehrt. Dasselbe gilt für die Urlaubsbeihilfe. Im konkreten Fall hatte die Klägerin in den letzten 13 Wochen auf Vollzeitbasis gearbeitet.

¹ OGH 30.3.2011, 9 ObA 85/10f

Der Europäische Gerichtshof zum **Urlaubsanspruch bei Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung²**:

Beim Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitbeschäftigung darf der Jahresurlaub, den der/die ArbeitnehmerIn in der Zeit der Vollbeschäftigung erworben hat und dessen Verbrauch in dieser Zeit nicht möglich war, nicht gemindert werden.

Daraus folgt: Wird der Alturlaub aus der Vollzeitphase in der Teilzeitphase verbraucht, muss der/die ArbeitgeberIn entweder für die Zeit der Urlaubskonsumation das Vollzeit-Entgelt bezahlen oder den Urlaubsanspruch erhöhen, sodass letztendlich der Wert des Vollzeit-Entgelts durch zusätzliche Urlaubstage erreicht wird.

5. ELTERNTEILZEIT

Das Recht auf Elternteilzeit (= Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Mutterschutzgesetzes und des Väter-Karenzgesetzes) sieht vor, dass Eltern – bei Vorliegen bestimmter gesetzlicher Voraussetzungen – bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes ihre Arbeitszeit reduzieren oder die Lage der Arbeitszeit verändern können. Dies ist für beide Elternteile gleichzeitig möglich.

Für die ersten vier Jahre gilt dabei ein besonderer Kündigungsschutz, danach ein Motivat-Kündigungsschutz - das bedeutet, man kann nicht wegen des Teilzeitwunsches gekündigt werden. Zusätzlich gibt es ein Rückkehrrecht auf Vollzeit.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt werden:

- Im Betrieb müssen mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sein (zum Zeitpunkt des Antritts der Elternteilzeit).
- Zusätzlich müssen die Mutter/der Vater zum Zeitpunkt des Antritts der Elternteilzeit mindestens 3 Jahre im Betrieb beschäftigt sein (Karenzzeiten nach Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz werden angerechnet).

Weitere Informationen zum Thema finden Sie in unserer Broschüre „Kind & Beruf Elternteilzeit“.

² EuGH 22.4.2010, C-486/08



6. ALTERSTEILZEIT

Viele ältere ArbeitnehmerInnen nutzen die Altersteilzeit als sanften Übergang in die Pension, ohne dabei Nachteile bei der Pensionshöhe, dem Arbeitslosengeldanspruch oder der Höhe der Abfertigung (alt) zu erleiden. Die Altersteilzeit ermöglicht es, die Arbeitszeit zu reduzieren.

Weitere Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Altersteilzeit – Alle Informationen auf einen Blick“.

7. HOSPIZKARENZ

ArbeitnehmerInnen haben die Möglichkeit, von dem/der ArbeitgeberIn zum Zweck der Sterbebegleitung von nahen Angehörigen oder der Begleitung eines schwerst kranken Kindes bei Entfall des Entgeltes eine

- Herabsetzung der Normalarbeitszeit oder
- Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder
- Freistellung bei Entfall des Entgelts zu verlangen.

Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte die/den GPA RegionalsekretärIn in Ihrem Bundesland. (siehe letzte Seite Kontaktdaten)

8. BILDUNGSTEILZEIT

Seit Juli 2013 können sich ArbeitnehmerInnen für Weiterbildungsmaßnahmen auch teilzeit karenzieren lassen. Bis dahin war dies nur komplett möglich (Bildungskarenz).

Die Arbeitszeit muss um mindestens 25 % und höchstens 50 % reduziert werden, darf aber nicht weniger als 10 Stunden ausmachen. Als Einkommensersatz wird

„Bildungsteilzeitgeld“ ausbezahlt.

Weitere Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Bildungskarenz. Bildungsteilzeit. Fachkräftestipendium – Alle Informationen auf einen Blick“.



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONSMATERIALIEN

• **Kind & Beruf:**

Schwangerschaft,
Mutterschutz, Karenz
und Papamonat

Finanzielle
Leistungen

Elternteilzeit

Checkliste



• **Altersteilzeit**



• **Bildungsteilzeit**



GPA Bundesfrauen

Kollegin Sandra Breiteneder

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
eMail: service@gpa.at
Telefon +43 (0)5 0301

GPA Wien

Kollegin Birgit Isepp

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
eMail: birgit.isepp@gpa.at
Telefon +43 (0)5 0301-21350

GPA Niederösterreich

Kollegin Gabriele Heider

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1
eMail: gabriele.heider@gpa.at
Telefon +43 (0)5 0301-22041

GPA Burgenland

Kollegin Liane Wiesinger

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
eMail: burgenland@gpa.at
Telefon +43 (0)5 0301-23000

GPA Steiermark

Kollegin Mag.^a Verena Nussbaum

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
eMail: verena.nussbaum@gpa.at
Telefon +43 (0)5 0301-24303

GPA Kärnten

Kollegin Maria Pajnogac

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4
eMail: maria.pajnogac@gpa.at
Telefon +43 (0)5 0301-25389

Service-Hotline:
+43 (0)5 0301

GPA Oberösterreich

Kollegin Sonja Platzer

4020 Linz, Volksgartenstraße 40
eMail: sonja.platzer@gpa.at
Telefon +43 (0)5 0301-26133

GPA Salzburg

Kollegin Tina Ruprecht

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
eMail: tina.ruprecht@gpa.at
Telefon +43 (0)5 0301-27021

GPA Tirol

Kollegin Mag.^a Verena Zisler

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16
eMail: verena.zisler@gpa.at
Telefon +43 (0)5 0301-28106

GPA Vorarlberg

Kollegin Sabine Wittmann

6900 Bregenz, Reutegasse 11
eMail: vorarlberg@gpa.at
Telefon +43 (0)5 0301-29000



**ICH
MACH
MICH
STARK**



für ein besseres Leben!

www.gpa.at/frauen

gpa
**MEINE
GEWERKSCHAFT
FRAUEN**