

Teilzeitregelungen in Österreich

Diplomarbeit

zur Erlangung des Grades einer Magistra der Rechtswissenschaften an der
Rechtswissenschaftlichen Fakultät
der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Eingereicht bei:

Assoz. Prof. PD Mag. Dr. *Andreas Mair*
am Institut für Arbeitsrecht, Sozialrecht und Rechtsinformatik

von

Elena Diana Brändle

Innsbruck, März 2022

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht verwendet und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

.....

Innsbruck, März 2022

Gender-Erklärung

Auf eine geschlechtsneutrale Formulierung wird in dieser Arbeit aufgrund der häufigen Verwendung von Abkürzungen verzichtet. Dies soll eine leichtere Lesbarkeit ermöglichen. Aufgrund der Tatsache, dass die Thematik der Teilzeitarbeit überwiegend Frauen tangiert, wird in dieser Arbeit das generische Femininum verwendet. Die Verwendung der weiblichen Form bezieht sich somit nicht nur auf Frauen, sondern auf Personen aller Geschlechter gleichermaßen.

Danksagung und Widmung

Gerne möchte ich mich an dieser Stelle bei allen Personen bedanken, die mich auf meinem Weg zum Studienabschluss begleitet haben.

Ein besonderer Dank gebührt meinem Betreuer Herrn assoz. Prof. PD Mag. Dr. *Andreas Mair* für seine hervorragende Betreuung während der Erstellung meiner Diplomarbeit. Bereits durch seinen Input im Seminar aus Arbeits- und Sozialrecht, welches ich bei ihm besuchte, wurde ich an das Schreiben einer wissenschaftlichen Arbeit herangeführt und die von ihm bereitgestellten Unterlagen waren eine immense Hilfe. Für die immer sehr zeitnahe Beantwortung aller Fragen und seine wertvolle, konstruktive Kritik möchte ich mich besonders bedanken, da mir dies in der Schreibphase einiges an Sicherheit geben konnte.

Ebenfalls bedanken möchte ich mich selbstverständlich bei meinen Eltern, *Petra* und *Arno Brändle* welche mich seit Kindertagen an bei allem was ich mir vorgenommen hatte unterstützten und mir immer alle Türen offengehalten haben. So konnte ich mich mit dem Wissen, dass ich jederzeit einen Ort habe, an dem ich sicher und zuhause bin, in jedes Abenteuer stürzen. Auch während meines Studiums waren sie stets mit einem offenen Ohr und zwei offenen Armen für mich da und ich bin mir sicher, dass sich das auch in Zukunft nie ändern wird.

Bedanken möchte ich mich außerdem bei meinem Freund, *Helge Schöppe*, der mir stets den Rücken freigehalten hat und mich auch in den Phasen des Studiums, die weniger gut liefen, stets unterstützt und motiviert hat. Meinem Bruder *Jeremias Brändle* möchte ich meinen Dank aussprechen, für sein offenes Ohr und die emotionale Unterstützung. Auch meiner guten Freundin *Gamze Ünal* gilt ein besonderer Dank, da sie mir insbesondere im letzten Jahr eine große Stütze war und wir auch lernintensive Zeiten gemeinsam immer sehr effizient und vor allem mit viel Spaß verbringen konnten. Auch bei meinen restlichen Freunden und Freundinnen möchte ich mich für ihre Unterstützung bedanken, durch sie wurde meine Studienzeit zu einem wunderschönen Lebensabschnitt, auf den ich auch in ferner Zukunft noch gerne zurückblicken werde.

Zu guter Letzt möchte ich mich bei einer Frau bedanken, die mir mein Leben lang gezeigt hat, was wahre Stärke bedeutet, indem sie mir vorgelebt hat, in jeder Lebenslage optimistisch und lebensfroh zu sein und unabhängig von äußeren Einflüssen immer für ihre Liebsten da zu sein. Diese Frau, meine Oma, *Zita Schwendinger* ist für mich ein großes Vorbild und ihr möchte ich diese Arbeit widmen.

Inhaltsverzeichnis

Gender-Erklärung	III
Danksagung und Widmung.....	IV
Inhaltsverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis.....	VI
Einleitung	1
1. Begriffsbestimmung	1
1.1. Abgrenzung zu Kurzarbeit.....	2
1.2. Abgrenzung zur Arbeit nach dem Bedarfs-Konsensprinzip	3
1.3. Verbote und Beschränkungen der Teilzeitarbeit.....	3
2. Gestaltungsmöglichkeiten	3
2.1. Einzelvertragliche Vereinbarung	3
2.2. Betriebsvereinbarung	4
2.3. Kollektivvertrag.....	4
2.4. Teilzeitarbeit als Flexibilisierungsstrategie	4
3. Arbeitsentgeltfragen bei Teilzeit.....	5
3.1. Mehrarbeit	5
3.1.1. OGH Grundsatzentscheidung 9 ObA 18/13g	7
3.2. Teilzeit All-In Vereinbarungen	8
3.3. Lohndumpingverbot	9
4. Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot.....	10
4.1. Verbote der Teilzeitdiskriminierung.....	10
4.2. Auserwählte Problemstellung: Bezahlte Pausen	11
5. Geringfügige Beschäftigung.....	13
5.1. Arbeitsrecht	13
5.2. Sozialversicherungsrecht.....	13
6. Sondertatbestände.....	14
6.1. Altersteilzeit.....	14
6.1.1. Kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung vs geblockte Altersteilzeit.....	14

6.1.2.	Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld	15
6.1.3.	Höhe des Altersteilzeitgeldes	16
6.1.4.	Lohnausgleich	16
6.1.5.	Voraussetzungen für die erweiterte Altersteilzeit	18
6.1.6.	Höhe der Teilpension	19
6.1.7.	Altersteilzeit und Kurzarbeit.....	19
6.1.8.	Übergang von der Altersteilzeit zur Pension	20
6.2.	Elternteilzeit.....	21
6.2.1.	Elternteilzeit mit Rechtsanspruch	21
6.2.2.	Vereinbarte Elternteilzeit	25
6.2.3.	Kündigungs- und Entlassungsschutz	27
6.2.4.	Mehrarbeit und Überstunden bei Elternteilzeit	30
6.2.5.	All-in-Vereinbarungen bei Elternteilzeit	30
6.2.6.	Missbräuchlicher Elternteilzeitwunsch.....	31
6.3.	Wiedereingliederungsteilzeit	32
6.3.1.	Voraussetzungen für die Wiedereingliederungsteilzeit	33
6.3.2.	Wiedereingliederungsplan.....	34
6.3.3.	Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit.....	34
6.3.4.	Wiedereingliederungsgeld.....	36
6.4.	Bildungsteilzeit	37
6.4.1.	Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Bildungsteilzeit	37
6.4.2.	Vereinbarung der Bildungsteilzeit.....	38
6.4.3.	Arbeitsrechtliche Konsequenzen der Bildungsteilzeit.....	38
6.4.4.	Bildungsteilzeitgeld.....	39
6.5.	Pflegezeit.....	40
6.5.1.	Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Pflegezeit	40
6.5.2.	Arbeitsrechtliche Rechtsfolgen der Pflegezeit	42
6.5.3.	Das Pflegekarenzgeld	42
6.5.4.	Beendigung der Pflegezeit.....	43
6.5.5.	Rechtsanspruch auf Pflegezeit	43

6.6.	Familienhospizteilzeit	44
6.6.1.	Sterbebegleitung	44
6.6.2.	Begleitung von schwersterkranken Kindern	47
7.	Der Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt.....	49
7.1.	Auswirkungen der Arbeitszeitreduktion auf den Urlaubsanspruch.....	49
7.2.	Auswirkungen der Arbeitszeiterhöhung auf den Urlaubsanspruch	50
7.3.	Auswirkungen der Änderung des Beschäftigungsausmaßes auf den Anspruch auf Sonderzahlungen.....	51
7.4.	Auswirkungen der Änderung des Beschäftigungsausmaßes auf den Abfertigungsanspruch.....	51
8.	Krankenstand bei Teilzeitbeschäftigung	51
9.	Resümee.....	52
	Literaturverzeichnis.....	53

Abkürzungsverzeichnis

Abs	Absatz
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AG	Arbeitgeber/-in
AGG	Arbeit- und Gesundheit-Gesetz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
AN	Arbeitnehmer/-in
AngG	Angestelltengesetz
Arb	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
APG	Allgemeines Pensionsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARD	ARD-Betriebsdienst
ASG	Arbeits- und Sozialgericht
ASoK	Arbeits- und Sozialrechtskartei
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AV	Arbeitsvertrag
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
Bekl	Beklagte/-r
BGBI	Bundesgesetzblatt
BI	Betriebsinhaber/-in
BPG	Betriebspensionsgesetz
BR	Betriebsrat
bspw	beispielsweise
BV	Betriebsvereinbarung
B-VG	Bundesverfassungsgesetz
bzgl	bezüglich
bzw	beziehungsweise
C	Cour
DG	Dienstgeber/-in
dh	das heißt

DN	Dienstnehmer/-in
DRdA	Das Recht der Arbeit
EAnm	Entscheidungsanmerkung
ECLI	European Case Law Identifier
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EvBl	Evidenzblatt der Rechtsmittelentscheidungen
f	und die folgende Seite
ff	und die folgenden Seiten
gem	gemäß
ggf	gegebenenfalls
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
H	Heft
hM	herrschende Meinung
Hrsg	Herausgeber/-in
idS	in diesem Sinne
idR	in der Regel
infas	Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht
inkl	inklusive
insb	insbesondere
iSd	im Sinn des/der
iVm	in Verbindung mit
JAS	Journal für Arbeitsrecht und Sozialrecht
Kap	Kapitel
KollV	Kollektivvertrag
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

MA	Mitarbeiter/-in
mE	meines Erachtens
mMn	meiner Meinung nach
MS	Mitgliedstaat
MSchG	Mutterschutzgesetz
ObA	Aktenzeichen des Obersten Gerichtshofes für Arbeitsrechtssachen
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖJZ	Österreichische Juristen-Zeitung
ÖZPR	Österreichische Zeitschrift für Pfl gerecht
PV	Pensionsversicherung
PV-Info	Fachzeitschrift für Personalverrechnung
PVP	Personalverrechnung für die Praxis
RdW	Recht der Wirtschaft
Rz	Randziffer
Slg	Sammlung der Rechtsprechung
StGG	Staatsgrundgesetz
SV-Komm	Kommentar zur gesamten Sozialversicherung
SWK	Steuer- und WirtschaftsKartei
SZ	Entscheidungen des OGH in Zivilrechtssachen
ua	unter anderem
UrlG	Urlaubsgesetz
Vgl	Vergleiche
VKG	Väter-Karenzgesetz
Vs	versus
wbl	Wirtschaftsrechtliche Blätter
Z	Ziffer
ZAS	Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht
ZellKomm	Zeller Kommentar

Einleitung

Die Teilzeitbeschäftigung ist ein Bereich des Arbeitsrechts, dem immer mehr Bedeutung zukommt. In den letzten Jahren wurden vom Gesetzgeber verschiedene neue Teilzeitformen eingeführt, welche durch ihre sozialrechtlichen Förderungen oft ein attraktives Angebot darstellen. Insb diese Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung erlauben es oft AN, die andernfalls aufgrund ihrer Umstände aus dem Arbeitsleben ausscheiden müssten, dort zu verbleiben und so Arbeits- und Privatleben besser vereinen zu können.

In dieser Arbeit wird daher neben einem Überblick über die allgemeinen Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung ein besonderer Fokus auf die Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung gelegt. Diese Arbeit soll verdeutlichen, wie unterschiedlich die Lebenssituationen der österreichischen Bevölkerung sein können und wie sich der Gesetzgeber für verschiedene Probleme Lösungen im Bereich des Arbeitsrechts hat einfallen lassen, die es AN erleichtern, ihren Pflichten sowohl in der Arbeitswelt als auch außerhalb davon, nachkommen zu können.

1. Begriffsbestimmung

Laut der Legaldefinition des § 19d Abs 1 AZG, welche die einzige allgemeine Sonderregelung für Teilzeitarbeit im AZG ist,¹ liegt dann Teilzeitarbeit vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.²

Bei der Definition der Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich immer vom Ausmaß der Arbeitszeit in einem Arbeitsverhältnis, welches als Dauerschuldverhältnis angelegt ist, ausgegangen. Wie diese Arbeitszeit auf die Arbeitstage verteilt wird, ist aber unerheblich für den Begriff der Teilzeitbeschäftigung.³

¹ F. Schrank/V. Schrank, Teilzeiten im Arbeitsrecht (2015) 11.

² Vgl § 19d Abs 1 AZG.

³ Thöny, Die Teilzeitbeschäftigung (2008) 1.

In § 19d Abs 2 AZG ist festgelegt, dass Ausmaß sowie Lage der Arbeitszeit zu vereinbaren sind. Weiter wird vorgeschrieben, dass Änderungen der Arbeitszeit der Schriftform bedürfen.⁴

Es bedarf keiner Mindeststundenanzahl, was zur Folge hat, dass auch eine geringfügige Beschäftigung rechtlich als Teilzeitarbeit einzustufen ist. Jedoch unterscheidet sich die geringfügige Beschäftigung von der Teilzeitbeschäftigung, welche über das Maß der Geringfügigkeit hinausgeht, insofern, als dass es für die geringfügige Beschäftigung Sonderregelungen im Sozialversicherungsrecht gibt.⁵

1.1. Abgrenzung zu Kurzarbeit

Die Kurzarbeit ist idR nicht als Teilzeitarbeit iSd AZG zu qualifizieren, da diese meist im Rahmen einer BV eingeführt wird und dazu dient, bei vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebes Kündigungen zu vermeiden und so den Erhalt von Arbeitsplätzen zu gewährleisten.⁶

Bei der Kurzarbeit wird von der Vollzeitbeschäftigung ausgegangen und die Arbeitszeit sowie das Entgelt für eine bestimmte Zeit für all jene, welche im Betrieb beschäftigt sind, gekürzt.⁷

Sollte die Kurzarbeit auf Grundlage einer BV gem § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG⁸ eingeführt werden, scheint es durchaus naheliegend, dass nicht von einer Herabsetzung der vereinbarten Normalarbeitszeit ausgegangen werden kann. Dies lässt weiter darauf schließen, dass demnach auch keine Teilzeitarbeit vereinbart wird.⁹

Ob bei Einführung der Kurzarbeit auf Basis von Einzelvereinbarungen dies als Teilzeitarbeit zu qualifizieren ist oder nicht, ist strittig. Diese Frage wird derzeit noch uneinheitlich beantwortet.¹⁰

⁴ Vgl § 19d Abs 2 AZG.

⁵ Lutz, Teilzeit, in *Gärtner/Klein/Lutz, Arbeitszeitmodelle: Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung*⁴ (2017) 68 (70).

⁶ Wolf/Potz/Krömer/Jöst/Stella/Hörmann/Holuschka/Scharf, Kurzarbeit und Kurzarbeitsbeihilfe, in *Resch* (Hrsg), *Das Corona-Handbuch: Österreichs Rechtspraxis zur aktuellen Lage*^{1.06} Rz 1 (Stand 1.7.2021, rdb.at).

⁷ Lutz, Teilzeit 70.

⁸ Vgl § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG.

⁹ Wolf/Potz/Krömer/Jöst/Stella/Hörmann/Holuschka/Scharf, Kurzarbeit Rz 20.

¹⁰ Wolf/Potz/Krömer/Jöst/Stella/Hörmann/Holuschka/Scharf, Kurzarbeit Rz 24.

1.2. Abgrenzung zur Arbeit nach dem Bedarfs-Konsensprinzip

Das Modell der Arbeit nach dem Bedarfs-Konsensprinzip ist dadurch charakterisiert, dass die Erwerbstätige sich eben nicht, wie bei der Teilzeitarbeit, in einem regulären Arbeitsverhältnis befindet. Sie wird einmalig oder mehrmalig für eine AG tätig. Meist wird dafür ein „Rahmenvertrag“ abgeschlossen, in dem jedoch nur die wesentlichen Vereinbarungen getroffen werden. Die Lage und Dauer des Einsatzes werden jedes Mal neu verhandelt.¹¹

1.3. Verbote und Beschränkungen der Teilzeitarbeit

Es gibt einige wenige Gruppen von AN, welche nur beschränkt Teilzeitvereinbarungen treffen dürfen. Darunter fallen Lehrlinge, überlassene AN und Berufsanwärterinnen.¹²

2. Gestaltungsmöglichkeiten

Das Gesetz sieht in § 19d Abs 2 AZG ein Vereinbarungsgebot vor, sofern nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung bestimmte Vorgaben festgesetzt sind. Dieses Vereinbarungsgebot ist sowohl auf die Lage als auch auf das Ausmaß der Teilzeitnormalarbeit anzuwenden.¹³ Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nur für die Änderungen des Ausmaßes die Form der Schriftlichkeit vorgesehen ist, für alle anderen Vereinbarungen gilt demnach Formfreiheit.¹⁴

2.1. Einzelvertragliche Vereinbarung

Die Bestimmung des § 19d Abs 2 AZG, welche das Vereinbarungsgebot vorsieht, hat zur Folge, dass ein einseitiges Weisungsrecht der AG bzgl des Ausmaßes weitgehend unzulässig ist. Betreffend die Lage der Arbeitszeit sind jedoch die Ausnahmen des § 19c Abs 2 und 3 AZG einschlägig, welche unter gewissen Bedingungen, insb einer sachlichen Rechtfertigung, eine einseitige Änderung durch die AG zulassen. Hervorzuheben ist

¹¹ *Schiechtl*, Arbeitsrechtliche Probleme der Gelegenheitsarbeit, JAS 2017, 109 (116 f).

¹² *Jobst*, Der Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit: Auswirkungen auf die Beendigungsansprüche des Arbeitnehmers (2016) 36.

¹³ Vgl § 19d Abs 2 AZG.

¹⁴ *F. Schrank/V. Schrank*, Teilzeiten 15.

hinsichtlich dieser Ausnahmeregelung auch, dass gem § 19c Abs 2 Z 4 AZG der einseitigen Weisung keine Vereinbarung entgegenstehen darf.¹⁵

2.2. Betriebsvereinbarung

Eine BV wird schriftlich zwischen der BI und dem BR abgeschlossen. Ähnlich wie ein Gesetz kommt auch der BV eine Normwirkung zu, da sie auch jene AN bindet, die nicht am Vertragsabschluss beteiligt waren.¹⁶ Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit kann gem § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG in einer fakultativen BV geregelt werden.¹⁷ Eine solche fakultative BV hat nicht zur Folge, dass nachgeordnete Rechtsquellen ausgeschlossen werden.¹⁸

2.3. Kollektivvertrag

Häufig werden im KollIV Arbeitszeitregelungen sowie Arbeitszeitmodelle festgelegt.¹⁹ Dies hat Auswirkungen auf Teilzeitbeschäftigte, da je nach KollIV das Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung unterschiedlich zu beurteilen ist, da die vom Gesetz vorgegebene Normalarbeitszeit darin herabgesetzt werden kann. Der KollIV entfaltet bezogen auf die Ansprüche, die sich aus einem solchen ergeben, für Teilzeitbeschäftigte ebenso Wirkung wie für Vollzeitbeschäftigte, die unter denselben KollIV fallen.²⁰

2.4. Teilzeitarbeit als Flexibilisierungsstrategie

Für die Anstellung in Teilzeitarbeit gibt es viele verschiedene Motive, insb aus Arbeitnehmerinnensicht. Oft erlauben leicht herabgesetzte Arbeitszeiten die Vermeidung von Problemen, da sich die AN dann leichter an ihre Lebenssituation und äußere Umstände (bspw Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen) anpassen können.²¹

Auch aus Sicht des Unternehmens bietet die Gestaltung der Arbeitspläne mit Teilzeitangestellten eine gewisse Flexibilität. So können explizit Wochentage, an denen mehr

¹⁵ Thöny, Teilzeitbeschäftigung 5 f.

¹⁶ Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen¹⁰ (2019) Rz 164

¹⁷ Vgl § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG.

¹⁸ Reissner, Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht⁶ (2020) 419.

¹⁹ Eichinger/Kreil/Sacherer, Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht 2019¹⁴ (2019) 197.

²⁰ Thöny, Teilzeitbeschäftigung, 7.

²¹ Gärtner, Teilzeitmodelle aus Sicht der Beschäftigten, in Gärtner/Klein/Lutz, Arbeitszeitmodelle: Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung⁴ (2017) 110.

Arbeit anfällt, stärker besetzt werden, als jene, an denen weniger los ist. Zudem können Zeiten überbrückt werden, an denen Vollzeitangestellte ruhen, wie etwa Wochenenden.²²

Generell kann davon ausgegangen werden, dass es Beschäftigten in Teilzeit leichter fällt, sich den betrieblichen Flexibilitätsanforderungen anzupassen und durch diese weniger belastet werden.²³

3. Arbeitsentgeltfragen bei Teilzeit

3.1. Mehrarbeit

Gem § 19d Abs 3 AZG liegt dann Mehrarbeit vor, wenn die vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird.²⁴ Sollte auch das gesetzliche Ausmaß der Normalarbeitszeit überschritten werden, so spricht man gem § 6 Abs 1 AZG von Überstundenarbeit.²⁵ Um also die Frage beurteilen zu können, ob Mehrarbeit vorliegt, wird als Maßstab das Ausmaß und die Lage der vereinbarten Teilzeitnormalarbeit herangezogen.²⁶ Unterschieden wird dabei noch zwischen den Mehrstunden, die Teilzeitbeschäftigte leisten und den Mehrstunden, die aus der kollektivvertraglichen Verkürzung der Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte resultieren. Bekommt eine Vollzeitbeschäftigte nämlich für diese Mehrstunden keinen Zuschlag, so gebührt er einer Teilzeitbeschäftigten für diese Zeit ebenfalls nicht.²⁷ Die Verpflichtung zur Mehrarbeit unterliegt den Einschränkungen des § 19d Abs 3 AZG. Demnach darf eine AN die angeordnete Leistung ablehnen, ohne Sanktionen davon zu tragen, sollte auch nur eine der drei Voraussetzungen, welche kumulativ vorliegen müssen, nicht erfüllt sein.²⁸ Die Voraussetzungen sind erstens, dass die angeordnete Leistung durch AV, KollV oder gesetzliche Normen vorgesehen ist, zweitens dass ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit anderweitig erforderlich ist und drittens, dass keine berücksichtigungswürdigen Interessen der AN entgegenstehen.²⁹

²² Gärtner/Boonstra-Hörwein, Planung mit Teilzeit, in Gärtner/Klein/Lutz, Arbeitszeitmodelle: Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung⁴ (2017) 120.

²³ Gärtner/Boonstra-Hörwein, Planung 122.

²⁴ Vgl § 19d Abs 3 AZG.

²⁵ Vgl § 6 Abs 1 AZG.

²⁶ F. Schrank/V. Schrank, Teilzeiten 35.

²⁷ Thöny, Teilzeitbeschäftigung 44.

²⁸ Mosler in Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018) § 19d AZG Rz 30-31.

²⁹ Vgl § 19d Abs 3 AZG.

Wird die Mehrarbeit einvernehmlich angenommen, so müssen dennoch die Höchstarbeitsgrenzen und die Mindestruhezeiten eingehalten werden.³⁰

Ebenso wie bei Überstunden ist auch die Mehrarbeit anzuordnen. Wird diese nicht angeordnet, kann analog zur Lösung der Problematik bei Überstunden davon ausgegangen werden, dass eine Duldung der Erbringung solcher Leistungen sowie eine Entgegennahme dieser ohne Widerspruch durch die AG dafür genügt, dass die Mehrarbeit der AG zugerechnet werden kann. Lediglich wenn ein Missbrauch durch die AN nachgewiesen werden kann, entfällt in solchen Fällen die Entgeltspflicht der AG.³¹

Für erbrachte Mehrarbeit fällt grundsätzlich ein Mehrarbeitszuschlag von 25% vom Normallohn an. Um diesen zu ermitteln, ist alles miteinzurechnen, was regelmäßig gewährt wird und Entgeltcharakter hat, also auch regelmäßige Zulagen und Zuschläge, nicht aber etwa Sonderzahlungen oder Aufwandsentschädigungen.³² Auch eine Abgeltung durch Zeitausgleich ist zulässig, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass diese im AV, KollIV oder BV vorgesehen ist.³³

Nicht zuschlagspflichtig sind Mehrarbeitsstunden, wenn diese innerhalb eines Quartals oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten durch Zeitausgleich abgegolten werden. Dieser Ausgleich erfolgt dann im Verhältnis 1:1. Außerdem sind im Rahmen einer Gleitzeitvereinbarung die Mehrarbeitsstunden dann zuschlagsfrei, wenn diese die vereinbarte Normalarbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschreiten.³⁴

In § 19d Abs 3f AZG ist eine Kollektivvertragsdispositivität der Mehrarbeitszuschläge vorgesehen. Demnach kann der KollIV Abweichungen treffen und den Mehrarbeitszuschlag reduzieren oder gar gänzlich ausschließen. Auch eine Verlängerung der Durchrechnungsperioden durch den KollIV ist möglich.³⁵

³⁰ Mosler in ZellKomm³ § 19d Rz 31.

³¹ F. Schrank/V. Schrank, Teilzeiten 36.

³² Mosler in ZellKomm³ § 19d Rz 37/1.

³³ Gerhartl, Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten, PV-Info 6/2013, 16 (16).

³⁴ Mosler in ZellKomm³ § 19d Rz 37/3 – 37/4.

³⁵ F. Schrank/V. Schrank, Teilzeiten 40 f.

3.1.1. OGH Grundsatzentscheidung 9 ObA 18/13g

Die vom OGH am 25. Juni 2013 gefällte Entscheidung beschäftigt sich mit der Frage, ob eine längere Durchrechnungsperiode als jene der gesetzlich vorgesehenen drei Monate einzelvertraglich festgelegt werden kann.

Der Sachverhalt schildert sich wie folgt: Die Bekl betreibt eine Blutspendezentrale, welche ungefähr 40 MA beschäftigt, welche alle im Ausmaß von 20 oder 25 Stunden pro Woche in Teilzeit beschäftigt sind. Die Dienstpläne werden flexibel auf zwei Wochen im Voraus erstellt und ausgehängt, die MA dürfen Wünsche bzgl freier Tage angeben, welche die Bekl versucht zu berücksichtigen. In den AV wurde eine Klausel aufgenommen, wonach die Zeiteinteilung flexibel erfolgt und der Durchrechnungszeitraum für die Berechnung von Mehrarbeitsleistung ein Kalenderjahr beträgt. Auf die Arbeitsverhältnisse kommt weder ein KollV noch eine BV zur Anwendung. Mit seiner Klage begehrt der BR die Feststellung, dass die einzelvertragliche Vereinbarung des Durchrechnungszeitraumes von einem Jahr unzulässig sei und den AN daher immer nach einem Zeitraum von drei Monaten der Mehrarbeitszuschlag zustünde.

Das Erstgericht gab der Klage statt und das Berufungsgericht bestätigte das Urteil des Erstgerichtes und stellte zudem fest, dass ein Zuschlag von 25% auf die erbrachte Mehrarbeitsleistung anfällt, es sei denn, die Stunden werden innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten 1:1 durch Zeitausgleich abgegolten. Eine einzelvertraglich vereinbarte Verlängerung der Durchrechnungsperiode widerspreche der Absicht des Gesetzgebers, wonach mit dem Mehrarbeitszuschlag die Flexibilität des AN abgegolten werden solle. Zudem stellt das Berufungsgericht fest, dass §§ 19d Abs 3a bis 19f AZG ihren Anwendungsbereich verlieren würden, wenn eine solche Verlängerung durch Vereinbarung im AV zulässig wäre.

Die Bekl erhob gegen das Urteil des Berufungsgerichts Revision an den OGH wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung. Der OGH hielt die Revision zwar für zulässig, aber nicht für berechtigt.

Die rechtliche Beurteilung des OGH knüpft in erster Linie an den Zweck des Mehrarbeitszuschlages an, welcher es sei, den Vorteil der AG, den sie durch die Flexibilität der AN erhält, mit dem Nachteil der AN, diese Flexibilität bereitstellen zu müssen, auszugleichen. Weiter geht der OGH aufgrund der detaillierten Regelungen des § 19d AZG davon aus, dass der Gesetzgeber die Absicht hatte, die Teilzeit umfassend und abschließend zu regeln. Eine Durchrechnung, die diesen Regelungen nicht entspricht, sei also für unzulässig

zu erachten, da dies mit der Zielsetzung des Gesetzgebers, die Flexibilität der AN abzugelten, unvereinbar sei. Der Vorteil des AG, welcher von einer einzelvertraglich vereinbarten längeren Durchrechnungsperiode profitiert, stünde in keinem Verhältnis zum Nachteil der AN.

Abschließend stellt der OGH fest, dass eine Durchrechnung über mehr als drei Monate ohne kollektivvertragliche Rechtsgestaltung nicht geeignet sei, den Mehrarbeitszuschlag zu umgehen.³⁶

3.2. Teilzeit All-In Vereinbarungen

Aufgrund des Gleichbehandlungsgebotes von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten, auf welches in dieser Arbeit noch näher eingegangen werden wird, ist eine All-In Vereinbarung bei Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich unter den gleichen Voraussetzungen zulässig, wie bei Vollzeitbeschäftigten.³⁷ Dabei muss beachtet werden, dass § 2 Abs 2 Z 9 AVRAG vorsieht, dass sowohl das Grundgehalt als auch das vereinbarte Pauschalentgelt auf dem Dienstzettel bzw im AV anzugeben sind.³⁸ Auch bei Teilzeitbeschäftigten ist es Voraussetzung, dass die Überzahlung in der Höhe erfolgen muss, welche die AN bei Einzelabrechnung erhalten würde.³⁹

Bei einem Arbeitsverhältnis, welches dem KollIV unterworfen ist, muss mit jeder KollIV-Anpassung auch eine Anpassung des Gesamtentgeltes einhergehen.⁴⁰ Es können jedoch spezielle Regelungen getroffen werden, bspw dass die KollIV-Erhöhungen bis zu einer gewissen Grenze bereits durch die Überzahlung abgegolten sein sollen.⁴¹

Auf die Besonderheit der All-In Vereinbarungen bei Elternteilzeit wird in dieser Arbeit noch näher eingegangen werden.

³⁶ OGH 25.6.2013, 9 ObA 18/13g, ARD 6344/6/2013 (*Tu*) = ÖZPR 2013/92, 136 (*Mayr*) = ZAS 2013/53, 321 (*Gleißner*) = ÖJZ EvBl 2013/152, 1078 (*Rohrer*) = PVInfo 2013 H 9, 17 (*Rauch*) = DRdA 2014/8, 58 (*Eypeltauer*) = ASoK 2013, 451 = RdW 2013/441, 442 = ecolex 2013/370, 904 = ZAS-Judikatur 2013/120, 274 = wbl 2013/235, 650 = RdW 2013/547, 558 = infas 2013, A 83 = ASoK 2014, 38 = DRdA 2014, 65 = SZ 2013/60 = Arb 13.106.

³⁷ *Nitzl/Schirmer*, Die All-In Vereinbarung, ASoK 2017, 202 (207).

³⁸ *Gerlach/Risak/Schrank/Höfle*, Praxishandbuch Arbeitsvertragsgestaltung² (2019) 215.

³⁹ *Nitzl/Schirmer*, ASoK 2017, 207.

⁴⁰ *Haase*, Arbeitszeit und Entgelt im Dienstvertrag 2021 (2021) 18.

⁴¹ *Haase*, Arbeitszeit 19.

3.3. Lohndumpingverbot

Ein Thema, welchem in der Praxis eine hohe Bedeutung zukommt, ist jenes der Unterentlohnung, welches seit 2017 im LSD-BG geregelt ist.

Der Begriff der Unterentlohnung ist in § 29 Abs 1 LSD-BG erläutert. Demnach begeht eine AG eine Verwaltungsübertretung, wenn sie eine AN beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihr zumindest jenes Entgelt zu leisten, welches ihr nach Gesetz, Verordnung oder KollIV gebührt. Dabei sind auch die jeweiligen Einstufungskriterien zu beachten.⁴² Da auf den umfassenden kollektivvertraglichen Entgeltbegriff abgestellt wird, ist von § 29 Abs 1 LSD-BG auch die Unterzahlung bei Sonderzahlungen, Überstundenentgelten und deren Zuschlägen, sowie allen entgelthaften Zuschlägen, erfasst.⁴³

Die Strafe für Lohndumping beträgt bis zu € 400.000.⁴⁴ Jedoch wird der Strafraum danach differenziert, wie viele AN von der Unterzahlung betroffen sind.⁴⁵ Dabei ist zu beachten, dass Lohndumping unabhängig von der Anzahl der betroffenen AN nur als eine einzige Verwaltungsübertretung anzusehen ist.⁴⁶ Bemerkenswert ist die Straffreiheit des Lohndumpings, wenn die AG noch vor der Behördenkontrolle den Differenzbetrag zwischen dem bereits geleisteten Entgelt und dem durch Gesetz, Verordnung oder KollIV gewährleisteten Mindestentgelt leistet.⁴⁷

Die hM geht davon aus, dass es sich beim Lohndumping um ein Ungehorsamsdelikt handelt, wonach die Verschuldensvermutung greifen würde. Jedoch könnte man das Lohndumping auch als Erfolgsdelikt qualifizieren, wobei der Erfolg die Tatsache der Unterentlohnung ist. Nach diesem Ansatz würde die Verschuldensvermutung nicht greifen und das Verschulden müsste im Verwaltungsstrafverfahren zunächst festgestellt werden.⁴⁸

Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen muss ein besonderes Auge auf das Lohndumpingverbot geworfen werden, da Fehler in der Anwendung des Arbeitszeitrechts

⁴² Vgl § 29 Abs 1 LSD-BG.

⁴³ *Schrank* in *Schrank* (Hrsg), Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (Loseblatt, 88. Lieferung [2021]), Kapitel 13 Mindest- und Istentgeltfragen inkl. Unterentlohnungsrisiken Rz 29.

⁴⁴ Vgl § 29 Abs 1 LSD-BG.

⁴⁵ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Lexikon Personalrecht & Betriebswichtiges 2021²³ (2021) Rz 498

⁴⁶ *Schrank* in *Schrank*, Arbeitsrecht, Kapitel 13 Rz 33

⁴⁷ *Schrank* in *Schrank*, Arbeitsrecht, Kapitel 23 PLB-Sozialversicherung- und Lohndumping-Prüfung samt möglichen Folgen, Rz 68.

⁴⁸ *Wiesinger*, Lohndumping und Insolvenz, ASoK 2017, 176 (178)

keine Seltenheit sind.⁴⁹ Fehler, die diesbezüglich typischerweise unterlaufen sind bspw, dass gewisse Zeiten nicht als Arbeitszeiten anerkannt werden oder dass Mehr- bzw Überstunden nicht richtig entlohnt werden.⁵⁰

4. Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot

4.1. Verbote der Teilzeitdiskriminierung

Der in dieser Arbeit des Öfteren erwähnte § 19d AZG normiert in Abs 6 ein Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten.⁵¹ Demnach dürfen AN, welche in Teilzeit beschäftigt sind, gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden, es sei denn die unterschiedliche Behandlung ist durch sachliche Gründe gerechtfertigt.⁵² Der Begriff Benachteiligungsverbot ist in diesem Fall treffender als der Begriff Diskriminierungsverbot, da eine Besserstellung von Teilzeitbeschäftigten zwar nicht geboten, aber durchaus erlaubt ist.⁵³

Der Wortlaut des §19d Abs 6 AZG, wonach teilzeitbeschäftigte AN „nicht wegen der Teilzeitarbeit“ benachteiligt werden dürfen, verbietet eindeutig eine unmittelbare Diskriminierung. Zur Frage, ob auch mittelbare Diskriminierungen, also Diskriminierungen, welche an neutrale Kriterien anknüpfen, aber sich überwiegend auf AN in Teilzeit auswirken, erfasst sind, gibt es unterschiedliche Meinungen in der Literatur. Es dürfte jedoch davon auszugehen sein, dass aufgrund der mangelnden ausdrücklichen Differenzierung im Gesetz auch mittelbare Diskriminierungen erfasst sind.⁵⁴

Die Beweispflicht betreffend die sachliche Rechtfertigung trifft die AG, die die benachteiligende Handlung vorgenommen hat. Sie hat dazu ein konkretes Rechtfertigungsvorbringen bei Gericht vorzubringen, ansonsten wird die Annahme einer unsachlichen Benachteiligung getroffen.⁵⁵

⁴⁹ F. Schrank/V. Schrank, Teilzeiten, 55 f.

⁵⁰ F. Schrank/V. Schrank, Teilzeiten 57.

⁵¹ Vgl § 19d Abs 6 AZG.

⁵² Hörmann, Besonderheiten der Teilzeitarbeit, JAP 2018/2019/10, 102 (104).

⁵³ Schrank, Arbeitszeit Kommentar⁶ (2021) §19d Rz 113.

⁵⁴ Hörmann, Teilzeitdiskriminierung in Kollektivverträgen (2020) Rz 59-62.

⁵⁵ F. Schrank/V. Schrank, Teilzeiten 52.

Eine Benachteiligung kann für die betroffenen AN unterschiedliche Rechtsfolgen nach sich ziehen, ua ein Austrittsrecht, einen Erfüllungsanspruch, ein Anspruch auf Entgelt Differenz sowie einen Schadenersatzanspruch sowohl für materielle als auch für immaterielle Schäden.⁵⁶

Neben § 19d Abs 6 AZG können auch andere Normen zur Anwendung kommen. Darunter selbstverständlich der verfassungsgesetzlich normierte Gleichheitssatz, welcher in Art 2 StGG statuiert, dass alle Staatsbürgerinnen vor dem Gesetz gleich sind,⁵⁷ und in Art 7 B-VG spezifiziert, dass unter Staatsbürgerinnen nicht nach dem Geschlecht, dem religiösen Bekenntnis oder der Klasse differenziert werden darf. Nicht auf Staatsbürgerinnen eingeschränkt ist das Verbot der Diskriminierung von behinderten Menschen.⁵⁸ Des Weiteren können auch Art 157 Abs 1 AEUV, welcher die Sicherstellung des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleichwertiger Arbeit in den MS vorsieht,⁵⁹ sowie § 3 GIBG, der Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts auch in Bezug auf andere Arbeitsbedingungen, abseits des Entgelts, verbietet,⁶⁰ eine Rolle spielen. Diese Normen können aufgrund der Argumentation, dass die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten durch die Geschlechterverteilung hauptsächlich Frauen trifft, schlagend werden.⁶¹

4.2. Auserwählte Problemstellung: Bezahlte Pausen

Gem § 11 Abs 1 AZG ist bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als sechs Stunden diese Arbeitszeit durch eine Ruhepause zu unterbrechen, welche mindestens eine halbe Stunde zu betragen hat.⁶² Eine solche Ruhepause zählt nicht zur Arbeitszeit, daher muss die AN keinerlei Arbeitsverpflichtungen nachgehen und selbst über die Zeit verfügen können. Außerdem muss die Ruhepause vorhersehbar sein, ihre Lage muss also entweder im Vorhinein festgesetzt sein oder für die AN in einem bestimmten Zeitraum frei wählbar sein.⁶³

Da Ruhepausen echte Freizeit sind und damit nicht zur Arbeitszeit zählen, werden diese grundsätzlich auch nicht entlohnt. Abweichende Regelungen, welche günstiger für die AN sind, sind selbstverständlich zulässig und können im Rahmen eines KollIV, einer BV oder

⁵⁶ Lutz, Teilzeit 71.

⁵⁷ Vgl Art 2 StGG.

⁵⁸ Vgl Art 7 B-VG.

⁵⁹ Vgl Art 157 Abs 1 AEUV.

⁶⁰ Vgl § 3 GIBG.

⁶¹ Hörmann, Teilzeitdiskriminierung Rz 7.

⁶² Vgl § 11 Abs 1 AZG.

⁶³ Lindmayr, Handbuch zur Arbeitszeit⁴ (2013) 155.

auch einer Individualvereinbarung festgelegt werden.⁶⁴ In einigen KollIV wird von dieser Regelung, welche dem Günstigkeitsprinzip folgt, Gebrauch gemacht. Eine solche Entlohnung kann ausdrücklich vorgeschrieben werden, sie kann aber bspw auch dadurch erfolgen, dass vorgeschrieben wird, dass die Ruhepause auf die Arbeitszeit anzurechnen ist, wodurch natürlich ebenfalls ein Anspruch auf Entlohnung entsteht. Auch bei vorgesehener Bezahlung solcher Ruhepausen gilt die Regelung, dass diese Ruhepause ab einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden zu gewährleisten ist. AN, welche eine kürzere tägliche Arbeitszeit haben, könnten somit benachteiligt werden.⁶⁵

In seiner Entscheidung vom 25.5.2020 beschäftigte sich der OGH mit dem KollIV des Österreichischen Roten Kreuzes im Burgenland, welcher vorsah, dass AN mit einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden in dieser Zeit eine halbstündige bezahlte Pause inkludiert hatten. Bei einer kürzeren täglichen Arbeitszeit war keine bezahlte Pause vorgesehen, auch bei geteilten Diensten nicht, selbst wenn dabei die Gesamtarbeitszeit acht Stunden umfasste.⁶⁶ Der OGH hat festgestellt, dass AN auch einen Anspruch auf eine bezahlte Pause von 30 Minuten haben, wenn sie aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung weniger als acht, aber mehr als sechs Stunden Arbeitszeit haben. Den Antrag auf Feststellung, dass auch AN, deren tägliche Arbeitszeit unter sechs Stunden liegt, Anspruch auf eine aliquot bemessene bezahlte Pause haben, hat der OGH mit der Begründung abgelehnt, dass die Ruhepause der Erholung des AN dient und bei einer täglichen Arbeitszeit, welche sechs Stunden nicht überschreitet, keine Notwendigkeit für eine solche Erholung gegeben ist.⁶⁷ Die Diskriminierung liegt in diesem Fall jedoch nicht in der Nicht-Gewährung der Ruhepause für AN mit einer täglichen Arbeitszeit unter sechs Stunden, sondern darin, dass daraus ein geringeres Entgelt für AN in Teilzeitbeschäftigung folgt. Dementsprechend sollten Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf das gleiche Entgelt pro Stunde Arbeitszeit haben.⁶⁸ Der fragliche KollIV ist mittlerweile entsprechend geändert worden und sieht nun eine aliquote Bemessung der Pause für AN, deren tägliche Arbeitszeit sechs Stunden unterschreitet, vor.⁶⁹

⁶⁴ *Lindmayr*, Wenn der Arbeitnehmer eine Pause braucht..., ARD 6538/5/2017, 6.

⁶⁵ *Hörmann*, Teilzeitdiskriminierung Rz 190

⁶⁶ *Hörmann*, Teilzeitdiskriminierung bei bezahlten Pausen, DRdA 2021/18, 215 (215).

⁶⁷ OGH 25.5.2020, 9 ObA 121/19p, ÖZPR 2020/75, 134 (*Erlner*) = DRdA 2021/18, 215 (*Hörmann*) = JAS 2021, 340 (*Eder*) = ARD 6714/8/2020 = ZAS-Judikatur 2020/60, 278 = RdW 2020/540, 778 = PVInfo 2020 H 11, 19 = ecolex 2020/397, 920.

⁶⁸ *Hörmann*, Teilzeitdiskriminierung Rz 204.

⁶⁹ § 15 Abs 3 KollIV des Österreichischen Roten Kreuzes.

5. Geringfügige Beschäftigung

5.1. Arbeitsrecht

Die Kategorisierung der geringfügigen Beschäftigung erfolgt nur im Sozialversicherungsrecht, im Arbeitsrecht hat das Über- oder Unterschreiten der Geringfügigkeitsgrenze keine Auswirkungen,⁷⁰ hier gelten geringfügig Beschäftigte als Teilzeitkräfte mit äußerst geringem Stundenausmaß.⁷¹

5.2. Sozialversicherungsrecht

Im Sozialversicherungsrecht gilt ein Beschäftigungsverhältnis als geringfügig, wenn das monatlich bezogene Entgelt einen Betrag von 485,85 € (2022) nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jährlich angepasst.⁷² Die DG ist verpflichtet, jedes geringfügige Beschäftigungsverhältnis dem Krankenversicherungsträger zu melden.⁷³ Im Sozialversicherungsrecht unterscheidet sich die geringfügige Beschäftigung von jener in Teilzeit oder Vollzeit insoweit, als dass jene AN von der gesetzlich verpflichtenden Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung ausgenommen sind.⁷⁴ Nur in der UV sind sie teilversichert.⁷⁵ Unter der Voraussetzung, dass die geringfügig beschäftigte Person ihren Wohnsitz im Inland hat, kann sie sich auf Antrag selbst versichern. Zuständig für die Selbstversicherung ist jener Krankenversicherungsträger, welcher auch für die Pflichtversicherung zuständig wäre. Bei diesem ist auch der Antrag einzubringen.⁷⁶

Wenn mehrere Einkünfte in Summe die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, tritt Vollversicherung ein. Diese Vollversicherung kann erst im Nachhinein ermittelt werden und die zu zahlenden Beiträge sind von der DN zu bezahlen. Eine AN, welche neben einer vollversicherungspflichtigen Tätigkeit zusätzlich noch einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht, muss auch für das Entgelt, welches durch die geringfügige Beschäftigung eingenommen wird, die Versicherungsbeiträge bezahlen.⁷⁷

⁷⁰ F. Schrank/V. Schrank, Teilzeiten 59.

⁷¹ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 366.

⁷² Vgl § 5 Abs 2 ASVG.

⁷³ Leitner, Geringfügige Beschäftigung, in Graf-Schimek (Hrsg), Fachlexikon Sozialversicherung (2013) 211 (211).

⁷⁴ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 365.

⁷⁵ Pfeil in Mosler/Müller/Pfeil (Hrsg), Der SV-Komm § 19a ASVG Rz 1 (Stand 1.7.2018, rdb.at)

⁷⁶ Prinz, Personalverrechnung in der Praxis 2021³² (2021) 1091.

⁷⁷ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 367.

6. Sondertatbestände

6.1. Altersteilzeit

Die Altersteilzeit wurde eingeführt, um es älteren AN zu erleichtern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, ohne die damit einhergehende Minderung ihrer Sozialversicherungsansprüche in Kauf nehmen zu müssen. Die Zielsetzung des Gesetzgebers war es, das faktische Pensionsantrittsalter zu erhöhen. Durch die Altersteilzeit wird es AN ermöglicht, bis zur Regelpension im Arbeitsleben verbleiben zu können, sogar wenn sie die Voraussetzungen für die Korridor pension erfüllen würden.⁷⁸

Das AMS sieht Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung für AG vor, welche sie erhalten, wenn mit AN Altersteilzeit oder erweiterte Altersteilzeit vereinbart wird. Diese Leistungen sind das Altersteilzeitgeld sowie die Teilpension.⁷⁹

6.1.1. Kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung vs geblockte Altersteilzeit

Unter einer kontinuierlichen Arbeitszeitverkürzung versteht man in erster Linie eine gleichbleibende verminderte Arbeitszeit. Aber auch Schwankungen können vereinbart werden, wenn diese innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden. Bei einer Diskrepanz zwischen der vereinbarten Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten ist auch noch von einer kontinuierlichen Arbeitszeitverkürzung auszugehen, wenn diese Abweichungen nicht mehr als 20% betragen und im gesamten Vereinbarungszeitraum ausgeglichen werden.⁸⁰ Bei diesem „Schwankungsbreitenmodell“ spricht man auch noch von einem kontinuierlichen Arbeitszeitmodell.⁸¹

Eine gleichbleibende verminderte Arbeitszeit liegt im Übrigen dann vor, wenn die Arbeitszeit jede Woche dieselbe ist, oder wenn abwechselnd eine Woche bspw zwei Tage und in der darauffolgenden drei Tage gearbeitet wird, oder wenn die Arbeitszeit so aufgeteilt ist, dass in einer Woche die doppelte Leistung erbracht wird und in der darauffolgenden keine.⁸²

⁷⁸ Golic, Altersteilzeit/Teilpension, DRdA-InfA 2016, 234 (234).

⁷⁹ Marek (Hrsg), Altersteilzeit und erweiterte Altersteilzeit in Frage und Antwort⁸ (2021) 1.

⁸⁰ Prinz, Personalverrechnung³² 975.

⁸¹ Gerhartl, Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten beim Übergang zur Pension (2010) 77.

⁸² Marek, Altersteilzeit⁸ 3.

Ein Ausgleich von Zeitguthaben bzw Zeitschulden kann in unterschiedlichster Form erfolgen. Es ist bspw denkbar und zulässig, sechs Monate Vollzeit zu arbeiten und sechs Monate frei zu haben. Auch jede andere beliebige Aufteilung ist erlaubt, solange diese innerhalb von zwölf Monaten ausgeglichen wird. Sollte sich der Ausgleich nicht innerhalb dieses Jahres ausgehen, so ist eine Übertragung des Zeitguthabens bzw der Zeitschulden von maximal 20% auf eine spätere Periode zulässig.⁸³

Unter Blockzeitvereinbarungen fallen alle Vereinbarungen, die nicht unter kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung zu subsumieren sind. Dies ist der Fall, wenn zumindest ein Durchrechnungszeitraum mehr als zwölf Monate beträgt und die Abweichungen die Grenze von 20% übersteigen.⁸⁴ Die Freizeitphase darf aber auch bei Blockvereinbarungen nicht mehr als 30 Monate dauern.⁸⁵

Die Unterscheidung in kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung und geblockte Altersteilzeit ist von Bedeutung, weil eine Teilpension nur beim kontinuierlichen Modell möglich ist, eine Blockvereinbarung steht der Teilpension entgegen.⁸⁶

6.1.2. Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld

Das Altersteilzeitgeld gebührt gem § 27 Abs 2 AIVG für längstens fünf Jahre für Personen, die ab 2020 nach spätestens fünf Jahren das Regelpensionsalter erreichen.⁸⁷ Zusätzlich müssen kumulativ folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. Die Person muss in den letzten 25 Jahren vor Geltendmachung des Anspruches mindestens 780 Wochen (also 15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.⁸⁸
2. Die Normalarbeitszeit der betroffenen Person muss im letzten Jahr der gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit entsprochen haben, oder darf

⁸³ *Marek, Altersteilzeit*⁸ 4.

⁸⁴ *Gerhartl, Gestaltungsmöglichkeiten* 79.

⁸⁵ *Prinz, Personalverrechnung*³² 975.

⁸⁶ *Marek, Altersteilzeit*⁸ 3.

⁸⁷ Vgl § 27 Abs 2 AIVG.

⁸⁸ *Rauch, Arbeitsrecht für Arbeitgeber*²⁰ (2021) 89.

diese um höchstens 40% unterschritten haben. Diese Normalarbeitszeit wird aufgrund der Altersteilzeitvereinbarung um 40% - 60% verringert.⁸⁹

3. Die AN muss eine Mindestbeschäftigungsdauer von drei Monaten erfüllen.⁹⁰

6.1.3. Höhe des Altersteilzeitgeldes

Das Altersteilzeitgeld gebührt nur auf Antrag und ersetzt einen Teil der Zusatzkosten, die der AG durch die Altersteilzeit entstehen. Um die Höhe des Altersteilzeitgeldes zu berechnen, werden die ersetzbaren Zusatzkosten herangezogen. Darunter fallen der Lohnausgleich (begrenzt mit der Höchstbeitragsgrundlage), die Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge, die auf den Lohnausgleich entfallen und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmersozialversicherungsbeiträge von der Differenz zwischen dem Entgelt der AN und der Beitragsgrundlage.⁹¹

Das Altersteilzeitgeld, welches der AG gezahlt wird, ist gem § 3 Abs 1 Z 5d EStG steuerfrei. Der von der AG an die AN gezahlte Lohnausgleich unterliegt jedoch der Steuerpflicht.⁹²

6.1.4. Lohnausgleich

Die AN erhält zusätzlich zum Entgelt für die geleistete Arbeit von der AG einen Lohnausgleich iHv mindestens 50% der Differenz zwischen dem vor der Herabsetzung der Arbeitszeit gebührenden Entgelt und dem Teilzeitarbeitsentgelt.⁹³ Die Förderung des Lohnausgleichs wird bis zur Höchstbemessungsgrundlage gem § 45 ASVG vom AMS übernommen.⁹⁴

Der Lohnausgleich, welcher die AG der AN zahlt, ist nicht ident mit dem Lohnausgleich, den die AG vom AMS bekommt. In § 27 Abs 2 Z 3 und § 27a Abs 2 Z 3 AIVG wird ein Mindestbetrag festgesetzt, den die AG der AN zahlen muss, die Verpflichtung zur Zahlung eines höheren Lohnausgleichs ist jeder AG selbst überlassen. Der Lohnausgleich, den die AG

⁸⁹ Vgl § 27 Abs 2 Z 2 AIVG.

⁹⁰ Rauch, Arbeitsrecht²⁰ 89.

⁹¹ Marek, Altersteilzeit⁸ 63.

⁹² Müller/Kocher/Proksch, SWK-Spezial Lohnverrechnung 2022 (2022) 155.

⁹³ Freudhofmeier/Höfle, Sozialversicherung kompakt 2021 (2021) 158.

⁹⁴ Golíc, DRdA-InfA 2016, 234.

als Teil des Altersteilzeitgeldes seitens des AMS ersetzt bekommt, bestimmt sich nach den Grundsätzen in § 27 Abs 4 und § 27a Abs 4 AIVG.⁹⁵

Die Höhe der Arbeitszeitreduktion wird anhand der Durchschnittsarbeitszeit der letzten zwölf Monate berechnet.⁹⁶ Auch für die Berechnung des Altersteilzeitgeldes wird der Durchschnittsbezug der letzten zwölf Monate herangezogen. Lediglich wenn der Bezug des letzten Monats höher ist als der Durchschnittsbezug, ist es zulässig, den Letztbezug für die Berechnung heranzuziehen.⁹⁷ Sollte die AN noch keine zwölf Monate im Betrieb tätig sein, ist das entsprechende Durchschnittsentgelt aus jener Zeit zu berechnen, die die AN beschäftigt ist, dabei darf jedoch die Mindestbeschäftigungsdauer von drei Monaten nicht unterschritten werden.⁹⁸ Bei Krankheitsfall der AN, welcher lediglich den Bezug des halben oder keines Entgelts nach sich zog, und der in den Berechnungszeitraum fällt, wird eine Aufstockung auf das volle Entgelt fingiert.⁹⁹ Die AG ist dazu verpflichtet, weiterhin alle Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Wechsel in die Altersteilzeit abzuführen.¹⁰⁰

Es gilt zu berücksichtigen, dass die Höhe des Lohnausgleichs nicht konstant bleibt, auch der Lohnausgleich steigt mit (kollektivvertraglichen) Lohnerhöhungen. Sollte der Lohnausgleich mit der Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt worden sein, so steigt der Lohnausgleich jährlich mit der Höchstbeitragsgrundlage.¹⁰¹

Bei kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung wird der AG vom AMS 90% der auf den Lohnausgleich entfallenden Bruttolohnkosten ersetzt, jedoch gedeckelt mit der Höchstbeitragsgrundlage. Bei einer Blockvereinbarung werden nur 50% dieser Kosten vom AMS übernommen.¹⁰²

⁹⁵ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 35.

⁹⁶ *Marek*, Spezialfragen zur Altersteilzeit, ARD 6651/4/2019, 3 (4).

⁹⁷ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 35.

⁹⁸ *Weidinger*, Altersteilzeit und Insolvenz, in *Hilber* (Hrsg), Personalverrechnung in der Insolvenz³ (2019) 264 (265).

⁹⁹ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 36.

¹⁰⁰ *Golic*, DRdA-InfA 2016, 235.

¹⁰¹ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 37.

¹⁰² *Müller/Kocher/Proksch*, Lohnverrechnung 153.

6.1.5. Voraussetzungen für die erweiterte Altersteilzeit

Die erweiterte Altersteilzeit wird auch Teilpension genannt. Dieser Begriff ist irreführend, da es sich um keine Leistung aus der PV, sondern ebenfalls um eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung an die AG, handelt.¹⁰³

Die Inanspruchnahme der erweiterten Altersteilzeit unterliegt denselben Voraussetzungen wie die reguläre Altersteilzeit, mit dem Vorbehalt, dass die in Anspruch nehmende AN auch die Anspruchsvoraussetzung gem § 4 Abs 2 Z 1 APG für eine Korridorpension erfüllen muss.¹⁰⁴

Die Korridorpension kann bereits ab Vollendung des 62. Lebensjahres beansprucht werden, wenn die versicherte Person mindestens 480 Versicherungsmonate (40 Jahre) erworben hat. Die zweite Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Korridorpension ist, dass die versicherte Person weder einer Pflichtversicherung in der PV unterliegt noch ein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze bezieht.¹⁰⁵ Diese zweite Voraussetzung ist für die erweiterte Altersteilzeit jedoch nicht maßgebend.¹⁰⁶ Das Mindestantrittsalter von 62 Jahren für die Korridorpension schließt derzeit eine Teilpensionsvereinbarung mit weiblichen AN aus.¹⁰⁷ Die derzeitige Rechtslage lässt eine erweiterte Altersteilzeit für Frauen erst ab 2028 zu.¹⁰⁸ Dies stellt jedoch keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, da die fehlende Möglichkeit der Inanspruchnahme der Teilpension für die AN keine negativen Konsequenzen hat. Sowohl das Gesamtentgelt als auch die sozialversicherungsrechtlichen Aspekte sind dieselben wie bei der regulären Altersteilzeit.¹⁰⁹

Genauso wie das Altersteilzeitgeld muss auch die Teilpension von der AG beim AMS beantragt werden. Um den Übergang von einer laufenden kontinuierlichen Altersteilzeit in eine erweiterte Altersteilzeit sicherzustellen, muss ein entsprechender Antrag beim AMS gestellt werden.¹¹⁰

¹⁰³ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 1.

¹⁰⁴ *Golic*, DRdA-*inf*as 2016, 235.

¹⁰⁵ *Haslinger*, Einführung in das Sozialrecht (2020) 54.

¹⁰⁶ *Golic*, DRdA-*inf*as 2016, 235.

¹⁰⁷ *Prinz*, Personalverrechnung: eine Einführung 2021²⁹ (2021) 267.

¹⁰⁸ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 2.

¹⁰⁹ *Golic*, DRdA-*inf*as 2016, 236.

¹¹⁰ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 1 f.

Die erweiterte Altersteilzeit kann längstens für einen Zeitraum von drei Jahren gewährt werden. Wird von der regulären Altersteilzeit in eine erweiterte Teilzeit gewechselt, so darf der Gesamtzeitraum fünf Jahre nicht überschreiten.¹¹¹

6.1.6. Höhe der Teilpension

Für die Berechnung der Teilpension werden dieselben Parameter herangezogen wie für die Berechnung des Altersteilzeitgeldes. Der AG werden jedoch die Mehraufwendungen für den Lohnausgleich hierbei zur Gänze ersetzt.¹¹² Die Teilpension deckt also alle ersetzbaren Zusatzkosten, die der AG entstehen.¹¹³ Dies ist auch der Grund dafür, dass eine Umstellung von einer normalen Altersteilzeit auf eine erweiterte Altersteilzeit durchaus sinnvoll sein kann.¹¹⁴

6.1.7. Altersteilzeit und Kurzarbeit

Es gibt keine negative Auswirkung auf die Altersteilzeit, wenn diese während oder innerhalb von einem Jahr nach Ende der Kurzarbeit angetreten wird. In diesem Fall gilt die individuelle Normalarbeitszeit, ohne Herabsetzung durch Kurzarbeit, für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung. Auch für die Berechnung des Durchschnittsentgelts wird fingiert, dass die AN nie in Kurzarbeit war, es wird also das Entgelt herangezogen, das ohne Kurzarbeit gebührt hätte.¹¹⁵ Auch die Beitragsgrundlage bleibt jene vor Beginn der Kurzarbeit. AN, die in Kurzarbeit geschickt werden, sollen keinen Schaden für die Altersteilzeit erleiden.¹¹⁶

Bei Kurzarbeit für AN in laufender Altersteilzeit bleiben Beitragsgrundlage und Lohnausgleich derselbe. Es ändert sich lediglich das Teilzeitentgelt, welches für die Arbeitsleistung gebührt. Im Gegensatz zum Regelfall wirkt sich dies aber bei Kurzarbeit nicht auf den Lohnausgleich aus.¹¹⁷ Die AG erhält weiterhin das Altersteilzeitgeld bzw die Teilpension in derselben Höhe wie zuvor. Zusätzlich erhält die AG eine Kurzarbeitshilfe.¹¹⁸

¹¹¹ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 2.

¹¹² *Prinz*, Personalverrechnung²⁹ 267.

¹¹³ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 64.

¹¹⁴ *Prinz*, Personalverrechnung²⁹ 268.

¹¹⁵ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 61.

¹¹⁶ *Marek*, Altersteilzeit und Kurzarbeit (Stand 2.12.2021, Lexis Briefings in lexis360.at).

¹¹⁷ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 61.

¹¹⁸ *Marek*, Kurzarbeit (Stand 2.12.2021, Lexis Briefings in lexis360.at).

Auch die AN erhält eine Kurzarbeitsunterstützung.¹¹⁹ Die Förderbarkeit der Kurzarbeitsunterstützung ist nicht vom Arbeitszeitausmaß abhängig, wodurch der persönliche Geltungsbereich für alle Teilzeitbeschäftigten eröffnet ist.¹²⁰

Für eine Kurzarbeit während einer geblockten Altersteilzeit gibt es jedoch Sonderbestimmungen. Wird eine AN während der Einarbeitungsphase in Kurzarbeit geschickt, so wird das Zeitguthaben erworben, als wäre die AN nicht in Kurzarbeit.¹²¹ Die tatsächlichen Ausfallstunden hat die AG dem AMS zu melden. Für die Zeit der Einarbeitungsphase gilt die AN als Vollzeitbeschäftigte, die Kurzarbeit endet jedoch spätestens mit Beginn der Freizeitphase.¹²² Dies mit dem Hintergrund, dass in einer Freizeitphase keine Ausfallstunden anfallen können. Auch die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft ist bei Kurzarbeit nicht erforderlich, was insb in Zeiten der Corona-Pandemie eine Erleichterung für die AG darstellt.¹²³

6.1.8. Übergang von der Altersteilzeit zur Pension

Bei Entstehen eines Pensionsanspruchs vor dem vereinbarten Ende der Altersteilzeit, kann diese sogar bei beiderseitiger Unkündbarkeit von der AN frühzeitig gekündigt werden. Dies gilt auch, wenn eine Kündigung treuwidrig ist. Das Arbeitsverhältnis kann aber auch einfach weitergeführt werden, was zu einer Erhöhung der Pension führt.¹²⁴

Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, dass beim vereinbarten Ende der Altersteilzeit noch kein Pensionsanspruch besteht. Dies könnte bspw die Folge einer Gesetzesänderung sein. Ist dies der Fall, kann die Altersteilzeitvereinbarung verlängert werden, und zwar bis zum Eintreten des Pensionsanspruchs. Darauf hat man jedoch keinen Rechtsanspruch, der Verlängerung müssen beide Vertragspartner, also AG und AN, zustimmen. Wird die Altersteilzeit nicht verlängert, können Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden.¹²⁵

¹¹⁹ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 61.

¹²⁰ *Wolf/Potz/Krömer/Jöst/Stella/Hörmann/Holuschka/Scharf*, Kurzarbeit Rz 55.

¹²¹ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 62.

¹²² *Marek*, Kurzarbeit (Stand 2.12.2021, Lexis Briefings in lexis360.at).

¹²³ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 62.

¹²⁴ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 95 f.

¹²⁵ *Marek*, Altersteilzeit⁸ 96.

6.2. Elternteilzeit

Mit der Elternteilzeit wird sowohl Müttern wie auch Vätern die Möglichkeit eingeräumt, die Kleinkindbetreuung zu meistern und dennoch nicht komplett aus dem Berufsleben ausscheiden zu müssen.¹²⁶ Sie soll dabei helfen, die Kinderbetreuung trotz einer gleichzeitigen Erwerbstätigkeit der Eltern sicherzustellen.¹²⁷ Die Möglichkeit, Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen, steht nicht nur leiblichen Eltern, sondern auch Adoptiv- und Pflegeeltern offen.¹²⁸ Es wird unterschieden in AN mit Rechtsanspruch auf Elternteilzeit und AN, die eine Teilzeitbeschäftigung mit ihrer AG vereinbaren müssen.¹²⁹

6.2.1. Elternteilzeit mit Rechtsanspruch

6.2.1.1. Voraussetzungen für einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit

Die Elternteilzeit, auf die Mütter und Väter einen Rechtsanspruch haben, ist für Frauen in § 15h Abs 1 MSchG und für Männer in § 8 Abs 1 VKG geregelt.¹³⁰

Die drei Voraussetzungen sowohl für Mütter als auch für Väter, die einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis spätestens zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder dessen späteren Schuleintrittes haben, sind dabei folgende:¹³¹

1. Das Arbeitsverhältnis muss zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert haben.¹³²
2. Die Person, die Elternteilzeit nimmt, muss zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb mit mehr als 20 AN beschäftigt sein.¹³³

¹²⁶ F. Schrank/V. Schrank, Teilzeiten 65.

¹²⁷ Patka, 2 interessante Urteile zur Elternteilzeit, die Sie kennen sollten, PVP 2021/54, 222 (225).

¹²⁸ Sabara, in Sabara (Hrsg), Rechtsratgeber: Ein Kind kommt⁵ (2020) 61.

¹²⁹ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 278.

¹³⁰ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 279.

¹³¹ Vgl § 15h Abs 1 MSchG und § 8 Abs 1 VKG.

¹³² Vgl § 15h Abs 1 Z 1 MSchG und § 8 Abs 1 Z 1 VKG.

¹³³ Vgl § 15h Abs 1 Z 2 MSchG und § 8 Abs 1 Z 2 VKG.

3. Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird um mindestens 20% reduziert, darf aber 12 Wochenstunden nicht unterschreiten.¹³⁴

Die Voraussetzung der dreijährigen Betriebsbeschäftigung muss mit dem Tag, an dem die Elternteilzeit angetreten wird, erfüllt sein.¹³⁵ Zur dreijährigen Betriebszugehörigkeit sind auch Zeiten wie die Karenz, die Lehrzeit, befristete Arbeitsverhältnisse mit Wiedereinstellungszusage, sowie unmittelbar vorausgegangene Dienstverhältnisse bei derselben AG mit einzukalkulieren.¹³⁶

Der Betriebsbegriff richtet sich nach der Definition in § 34 ArbVG.¹³⁷ Demnach gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet und die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse verfolgt, als Betrieb, unabhängig davon, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.¹³⁸ Filialen sind idR Teile eines Betriebes, ein Filialwechsel stört die Fortsetzung der Betriebszugehörigkeit sohin nicht zwingend.¹³⁹ Jedoch können auch Filialen als Betriebe qualifizieren, wenn sie eigenständig und selbstständig sind und allein bestehen können.¹⁴⁰

Bei der Ermittlung der AN-Anzahl sind neben den Vollzeitbeschäftigten, die mit der BI in einem arbeitsvertraglichen Verhältnis stehen,¹⁴¹ auch Teilzeitbeschäftigte (inkl geringfügig Beschäftigte) miteinzubeziehen.¹⁴² Auch überlassene AN, die nicht nur Vertretungsdienste verrichten, gelten als AN idS. Außerdem sind Lehrlinge, leitende Angestellte, GmbH-Geschäftsführerinnen mit Dienstvertrag,¹⁴³ sowie die Antragstellerin selbst mitzuzählen. Nicht einzubeziehen sind freie DN, GmbH-Geschäftsführerinnen mit Sperrminorität, Ferialpraktikantinnen, Volontärinnen und Vorstandsmitglieder.¹⁴⁴ Grundsätzlich ist die AN-Anzahl im Zeitpunkt des gewünschten Antritts der Elternteilzeit maßgebend. Wenn die Beschäftigtenanzahl saisonal schwankt, ist der Durchschnitt des letzten Jahres vor Antritt der

¹³⁴ Vgl § 15h Abs 1 Z 3 MSchG und § 8 Abs 1 Z 3 VKG.

¹³⁵ Sabara, Rechtsratgeber⁵ 62.

¹³⁶ Wolf, Elternteilzeit (2016) 76.

¹³⁷ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 279.

¹³⁸ Vgl § 34 Abs 1 ArbVG.

¹³⁹ Wolf, Elternteilzeit 77.

¹⁴⁰ Sabara, Rechtsratgeber⁵ 63.

¹⁴¹ Wolf, Elternteilzeit 77.

¹⁴² Sabara, Rechtsratgeber⁵ 63.

¹⁴³ Wolf, Elternteilzeit 78.

¹⁴⁴ Sabara, Rechtsratgeber⁵ 63.

Elternzeit zu ermitteln.¹⁴⁵ Der OGH bestätigt in seiner Entscheidung vom 2.9.2021¹⁴⁶, dass auch fallweise Beschäftigte bei der Ermittlung der AN-Anzahl zu berücksichtigen sind.¹⁴⁷

6.2.1.2. Anspruchsberechtigung

Neben den erläuterten Voraussetzungen muss zudem der Nachweis erbracht werden, dass die AN mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge gegeben ist. Weiters darf sich der andere Elternteil nicht gleichzeitig in Elternkarenz für dieses Kind befinden.¹⁴⁸ Die AN darf sich zudem nicht in einem Lehrverhältnis befinden, da die Teilzeitbeschäftigung dem Ausbildungscharakter widersprechen würde.¹⁴⁹

Der Anspruch auf Elternteilzeit besteht pro Elternteil und Kind nur einmal.¹⁵⁰ Sind beide Elternteile AN, so kann also ein Kind zwei Ansprüche auslösen.¹⁵¹

6.2.1.3. Verfahren zur Durchsetzung des Anspruches auf Elternteilzeit

Auf Wunsch der AN kann den innerbetrieblichen Verhandlungen auch der BR beisitzen. Dauern die Verhandlungen länger als zwei Wochen, ohne das Zustandekommen einer Einigung, so gibt es die Möglichkeit, Vertreterinnen der gesetzlichen Interessenvertretung beizuziehen. Sollte nach 4 Wochen ab Bekanntgabe über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage seitens der AN noch immer keine Einigung zustande kommen, so kann die AN die Elternteilzeit zu ihren Bedingungen antreten. Dagegen kann die AG binnen zweier Wochen einen Antrag auf einen prätorischen Vergleich vor Gericht beim zuständigen ASG stellen.¹⁵²

Kommt auf diesem Wege keine Einigung binnen vier Wochen zustande, hat die AG noch die Möglichkeit, binnen einer weiteren Woche auf Einwilligung in die seitens der AG

¹⁴⁵ Wolf, Elternteilzeit 78.

¹⁴⁶ OGH, 2.9.2021, 9 Ob A 76/21y, EvBl 2021/152, 1096 (Hargassner).

¹⁴⁷ Kager/Schöffmann, ZAS-Judikatur 2022/2, 36 (36).

¹⁴⁸ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 280.

¹⁴⁹ Wolfgruber-Ecker in Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018) § 15h MSchG Rz 3 (Stand 1.1.2018, rdb.at).

¹⁵⁰ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 281.

¹⁵¹ Schrank in Schrank (Hrsg), Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (Loseblatt, 89. Lieferung [2022]), Kapitel 37 Mutterschutz, Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Vätermonat, Familienzeitbonus, Karenzen, Elternteilzeiten und Elternarbeitszeiten Rz 96.

¹⁵² Wolf, Elternteilzeit 81.

vorgeschlagenen Bedingungen beim zuständigen ASG zu klagen. Das Gericht nimmt dabei eine Interessenabwägung zwischen den betrieblichen Erfordernissen und den Interessen der AN vor.¹⁵³ Gewinnt die AG den Prozess, gelten die Bedingungen, welche im Urteil des ASG ausgefertigt werden, die AN hat dann nur noch die Möglichkeit auf Ersatzkarenz auszuweichen, was bei Kleinkindern bis zum 2. Lebensjahr möglich ist.¹⁵⁴ In diesem Verfahren ist der Instanzenzug ausgeschlossen.¹⁵⁵

6.2.1.4. Vorzeitige Beendigung oder Änderung der „großen Elternteilzeit“

Das Verfahren bei einer beabsichtigten Änderung bzw vorzeitigen Beendigung der Elternteilzeit läuft ähnlich ab, wie bei einer erstmaligen Begründung. Kommt binnen zweier Wochen keine Einigung zustande, können Vertreterinnen der gesetzlichen Interessenvertretung beigezogen werden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe der beabsichtigten Änderung keine Einigung zustande, kann die AG dagegen Klage beim ASG erheben.¹⁵⁶ Ein prätorischer Vergleich wird in diesem Falle nicht angestrebt.¹⁵⁷ Wird keine Klage eingebracht, so wird die von der AN begehrte Änderung bzw Beendigung wirksam. Sollte die AG eine Änderung begehren und keine Klage einbringen, so greift diese nicht und die Teilzeitbeschäftigung bleibt unverändert.¹⁵⁸

Eine Vereinbarung über eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit ist jeweils nur einmal durch jede Partei möglich.¹⁵⁹ Die AN hat dabei einen einmaligen Änderungsanspruch, dieses einmalige Änderungsrecht steht auch der AG zu, jedoch kann diese bei mangelnder Einigung ihr Recht nur im Gerichtswege durchsetzen.¹⁶⁰ Werden mehrere ändernde Vereinbarungen auf gerichtlichem Weg getroffen, handelt es sich nicht mehr um eine Elternteilzeit und der Kündigungsschutz nach MSchG bzw VKG geht verloren.¹⁶¹ Streitfreie Einigungen stehen dem Bestehen des Elternteilzeitschutzes nicht im Wege.¹⁶²

¹⁵³ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 283.

¹⁵⁴ Schrank, Arbeitsrecht, Kap 37 Rz 114.

¹⁵⁵ Wolf, Elternteilzeit 88.

¹⁵⁶ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 283.

¹⁵⁷ Wolf, Elternteilzeit 84.

¹⁵⁸ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 283.

¹⁵⁹ Wolf, Elternteilzeit 83.

¹⁶⁰ Schrank, Arbeitsrecht, Kap 37 Rz 119 f.

¹⁶¹ Wolf, Elternteilzeit 83.

¹⁶² Schrank, Arbeitsrecht, Kap 37 Rz 119.

6.2.2. Vereinbarte Elternteilzeit

6.2.2.1. Allgemeines zur vereinbarten Elternteilzeit

Wenn die Voraussetzungen für den Rechtsanspruch auf Elternteilzeit nicht erfüllt sind, etwa weil der Betrieb weniger als 20 MA hat oder die AN noch nicht drei Jahre im Betrieb beschäftigt ist, muss die Elternteilzeit mit der AG vereinbart werden.¹⁶³

Im Gegensatz zur Elternteilzeit mit Rechtsanspruch ist die Dauer der vereinbarten Elternteilzeit nicht mit Ablauf des siebten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt, sondern mit dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes begrenzt.¹⁶⁴ Ansonsten ähnelt die vereinbarte Elternteilzeit jener mit Rechtsanspruch. Auch hier gilt die Bandbreite, dh die wöchentliche Normalarbeitszeit muss um mindestens 20% reduziert werden und darf zwölf Stunden nicht unterschreiten.¹⁶⁵ Eine Bagatellverkürzung für Geburten ab dem 1. Januar 2016 ist ebenfalls nicht erlaubt.¹⁶⁶

Der schriftliche Antrag der AN hat den Beginn, die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung zu beinhalten.¹⁶⁷

6.2.2.2. Verfahren zur Durchsetzung der vereinbarten Elternteilzeit

Zur innerbetrieblichen Einigung haben AG und AN ggf unter Beiziehung des BR auch bei der vereinbarten Elternteilzeit zwei Wochen Zeit. Nach Ablauf dieser zwei Wochen ohne eine Vereinbarung, steht es der AN offen, Klage beim zuständigen ASG einzubringen.¹⁶⁸ Von einer Nichteinigung wird nur ausgegangen, wenn die AG der vorgeschlagenen Teilzeitvereinbarung widerspricht. Bei Schweigen der AG wird von einer konkludenten Zustimmung ausgegangen.¹⁶⁹

¹⁶³ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 286.

¹⁶⁴ Sabara, Rechtsratgeber⁵ 64.

¹⁶⁵ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 286.

¹⁶⁶ Wolf, Elternteilzeit 85.

¹⁶⁷ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 286.

¹⁶⁸ Wolf, Elternteilzeit 86.

¹⁶⁹ Wolfgruber-Ecker in ZellKomm³ § 15I MSchG Rz 3.

Weder im MSchG noch im VKG wird vorgeschrieben, welche Frist die AN für die Einbringung der Klage einzuhalten hat.¹⁷⁰ Bisher gibt es zur Frage, ob eine analoge Anwendung der einwöchigen Frist des § 15I Abs 3 MSchG geboten ist, noch keine höchstgerichtliche Entscheidung.¹⁷¹ In der Literatur wird oft zu einer raschen Klageeinbringung geraten, da dies der Beweissicherung und einer schnellen Klarstellung dienlich ist.¹⁷² *Wolfsgruber-Ecker* sieht in dem mit dem Begehren auf Elternteilzeit eintretenden Kündigungs- und Entlassungsschutz eine große Rechtsunsicherheit auf Seite der AG und geht daher davon aus, dass zur Beseitigung dieser Rechtsunsicherheit eine analoge Anwendung der einwöchigen Frist des § 15I Abs 3 MSchG geboten ist.¹⁷³

Das Gericht darf die Klage nur abweisen, wenn die AG sachliche Verweigerungsgründe vorbringt. Dies müssen Gründe sein, die die begehrte Teilzeitarbeit nicht oder nur mit unzumutbaren Nachteilen seitens der AG verkraften lassen. Die Gründe sind nach betriebswirtschaftlichen Maßstäben zu beurteilen und dürfen nicht diskriminieren.¹⁷⁴ Das Vorliegen beweisbarer sachlicher Verweigerungsgründe genügt für die Ablehnung des Klagebegehrens, es findet in diesem Fall keine Interessenabwägung statt.¹⁷⁵

Sowohl das Verfahren bei Anspruch auf Elternteilzeit als auch das Verfahren bei vereinbarter Elternteilzeit weisen zwei Besonderheiten auf. Es gibt unabhängig vom Prozessausgang keinen Kostenersatz, die eigenen Prozesskosten sind daher immer selbst zu tragen. Auch entscheidet in beiden Verfahren das Erstgericht endgültig, es ist keine Berufung zulässig.¹⁷⁶

6.2.2.3. Änderung und vorzeitige Beendigung der „kleinen Elternteilzeit“

Wie beim Erstantrag hat die AN keinen Rechtsanspruch auf Änderungen, sie kann ihr Änderungs- oder Beendigungsbegehren nur durch Klage durchsetzen, sollte keine Einigung zustande kommen.¹⁷⁷

¹⁷⁰ *Rauch*, Die Klagsfrist bei der Einwilligung zur vereinbarten Elternteilzeit (kleine Elternteilzeit), ASoK 2017, 305 (306).

¹⁷¹ *Sabara*, Meldefristen und Verfahrensabläufe bei der Elternteilzeit, ARD 6715/3/2020, 6.

¹⁷² *Rauch*, ASoK 8/2017, 307.

¹⁷³ *Wolfsgruber-Ecker* in *ZellKomm*³ § 15I MSchG Rz 3.

¹⁷⁴ *Schrank*, Arbeitsrecht, Kap 37 Rz 116 f.

¹⁷⁵ *Wolfsgruber-Ecker* in *ZellKomm*³ § 15I MSchG Rz 4.

¹⁷⁶ *Schrank*, Arbeitsrecht, Kap 37 Rz 118.

¹⁷⁷ *Schrank*, Arbeitsrecht, Kap 37 Rz 119.

6.2.3. Kündigungs- und Entlassungsschutz

Bis zum Ablauf von vier Wochen nach der Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, oder bis zum Ablauf von vier Wochen nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes, besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz.¹⁷⁸

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der beabsichtigten Elternteilzeit, frühestens aber vier Monate vor Antritt.¹⁷⁹ Der besondere Bestandschutz gilt auch für die Zeit des gerichtlichen oder außergerichtlichen Verfahrens.¹⁸⁰ Eine Kündigung oder Entlassung darf nur mit vorheriger urteilsmäßiger Zustimmung des ASG ausgesprochen werden.¹⁸¹ Eine Ausnahme hiervon gibt es bei erfolgter Stilllegung des Betriebs.¹⁸²

Das ASG hat seine Zustimmung zur Kündigung einer AN in Elternteilzeit nur dann zu erteilen, wenn das Dienstverhältnis aufgrund einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes nicht ohne Schaden für den Betrieb fortgesetzt werden kann.^{183 184}

Für den Entlassungsschutz während der Elternteilzeit werden die Bestimmungen des § 12 MSchG herangezogen.¹⁸⁵ Der Katalog der Entlassungsgründe im MSchG ist weniger umfangreich als jener des AngG.¹⁸⁶ Demnach darf das Gericht seine Zustimmung zur Entlassung nur dann aussprechen, wenn einer der folgenden fünf Gründe vorliegt:¹⁸⁷

1. Schuldhaftes grobliches Pflichtverletzung, insb ungerechtfertigtes Unterlassen der Arbeitsleistung:¹⁸⁸ Hierbei muss es sich um ein objektiv pflichtwidriges, unentschuldbares Verhalten handeln. Die Beharrlichkeit der Pflichtverletzung ist gegeben, wenn diese

¹⁷⁸ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 287.

¹⁷⁹ Sabara, Rechtsratgeber⁵ 74.

¹⁸⁰ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 287.

¹⁸¹ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 287.

¹⁸² Schrank, Arbeitsrecht, Kap 37 Rz 122.

¹⁸³ Vgl § 15n MSchG iVm § 10 Abs 3 MSchG.

¹⁸⁴ Vgl § 8f VKG iVm § 7 Abs 3 VKG.

¹⁸⁵ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 287.

¹⁸⁶ Schrank, Arbeitsrecht, Kap 37 Rz 203.

¹⁸⁷ Vgl § 12 Abs 2 MSchG.

¹⁸⁸ Vgl § 12 Abs 2 Z 1 MSchG.

wiederholt begangen worden ist oder die AN bei einer einmaligen Pflichtverletzung einen derart starken Widerstandswillen gegen die Anordnungen der AG an den Tag legt, dass eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zumutbar ist.¹⁸⁹

2. Untreue im Dienst oder unberechtigte Vorteilsannahme:¹⁹⁰ Unter Untreue im Dienst versteht man einen bewussten Verstoß gegen die dienstliche Treuepflicht. Dazu bedarf es keiner konkreten Schädigung bzw Schädigungsabsicht ggü der AG. Bei der unberechtigten Vorteilsannahme wird darauf abgestellt, dass Sach- oder Geldzuwendungen getätigt werden, welche die Geringfügigkeit der im Geschäftsverkehr üblichen Geschenke überschreiten.¹⁹¹
3. Verrat eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses, sowie das Betreiben eines der Verwendung im Betrieb abträglichen Nebengeschäfts ohne Einwilligung der AG:¹⁹² Unter Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen versteht man Informationen, über welche der AN im Rahmen ihres Dienstverhältnisses Kenntnis erlangt hat und die weder allgemein noch einer dritten Person bekannt sind. Der Tatbestand des Geheimnisverrats wird auch bei fahrlässigem Handeln und ohne Eintritt eines Schadens erfüllt. Unter einem Nebengeschäft versteht man jede tatsächliche Besorgung von Arbeiten außerhalb des Geschäftsbetriebs der AG, wenn darauf Zeit und Mühe verwendet wird. Damit ein Nebengeschäft der Verwendung des AN im Betrieb abträglich ist, muss sich dies negativ auf den Betrieb des AG auswirken. Dies kann entweder durch eine Konkurrenzierung erfolgen, oder auch dadurch, dass die AN ihre dienstlichen Pflichten nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen kann.¹⁹³
4. Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen die AG, deren im Betrieb anwesende Familienangehörige oder andere AN.¹⁹⁴ Eine Tätlichkeit ist eine schuldhafte, gegen die körperliche Integrität gerichtete Handlung. Unter Ehrverletzungen versteht man Handlungen, die die Persönlichkeit der Betroffenen herabsetzen. Um die Erheblichkeit einer Ehrverletzung zu beurteilen, wird stets auf die Umstände des Einzelfalls

¹⁸⁹ *Wolfsgruber-Ecker* in *ZellKomm*³ § 12 MSchG Rz 11 f (Stand 1.1.2018, rdb.at).

¹⁹⁰ Vgl § 12 Abs 2 Z 2 MSchG.

¹⁹¹ *Wolfsgruber-Ecker* in *ZellKomm*³ § 12 MSchG Rz 17 f (Stand 1.1.2018, rdb.at).

¹⁹² Vgl § 12 Abs 2 Z 3 MSchG.

¹⁹³ *Wolfsgruber-Ecker* in *ZellKomm*³ § 12 MSchG Rz 21 ff (Stand 1.1.2018, rdb.at).

¹⁹⁴ Vgl § 12 Abs 2 Z 4 MSchG.

abgestellt.¹⁹⁵ Bei einem tätlichen Angriff oder einer Ehrverletzung eines Familienmitglieds der AG außerhalb des Betriebs ist kein Entlassungsgrund erfüllt.¹⁹⁶

5. Begehen einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und die mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung.¹⁹⁷ Dieser Entlassungsgrund umfasst auch den strafbaren Versuch, sowie die Beihilfe oder Bestimmung. Keinen Zustimmungsgrund begründet der bloße Verdacht einer solchen Handlung. Eine strafgerichtliche Verurteilung ist hierbei nicht abzuwarten. Das ASG entscheidet selbstständig über diese Vorfrage. Selbst wenn die AN nach Zustimmung des ASG seitens des Strafgerichtes freigesprochen wird, so bleibt die Zustimmung zur Entlassung dennoch rechtswirksam.¹⁹⁸

Wird eine Kündigung oder Entlassung ohne vorherige Zustimmung des ASG ausgesprochen, so hat die AN ein Wahlrecht.¹⁹⁹ Sie kann entweder auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bestehen oder die grundsätzlich rechtsunwirksame Kündigung gegen sich gelten lassen und Kündigungsentschädigung begehren.²⁰⁰ Die Kündigungsentschädigung gebührt ohne Gegenleistung für die restliche Zeit des besonderen Schutzzeitraumes und anschließende Kündigungszeit.²⁰¹ Hat die AN eine Wahl zwischen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und Kündigungsentschädigung getroffen, so ist sie an diese Wahl gebunden und kann davon nicht mehr einseitig abgehen.²⁰²

Im Anschluss an den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz greift bei andauernder Elternteilzeit ein starker Motivkündigungsschutz.²⁰³ Um eine Kündigung aufgrund des Motivs anzufechten, muss die AN glaubhaft machen, dass gerade wegen der Elternteilzeit

¹⁹⁵ *Wolfgruber-Ecker* in *ZellKomm*³ § 12 MSchG Rz 27 f (Stand 1.1.2018, rdb.at).

¹⁹⁶ *Wolfgruber-Ecker* in *ZellKomm*³ § 12 MSchG Rz 26 f (Stand 1.1.2018, rdb.at).

¹⁹⁷ Vgl § 12 Abs 2 Z 5 MSchG.

¹⁹⁸ *Wolfgruber-Ecker* in *ZellKomm*³ § 12 MSchG Rz 33 f (Stand 1.1.2018, rdb.at).

¹⁹⁹ *Schrank*, *Arbeitsrecht*, Kap 37 Rz 125.

²⁰⁰ *Sabara*, *Rechtsunwirksame Kündigung während der Elternteilzeit – Ausübung des Wahlrechts*, *ARD* 6755/11/2021, 11.

²⁰¹ *Schrank*, *Arbeitsrecht*, Kap 37 Rz 125.

²⁰² *Sabara*, *ARD* 6755/11/2021, 11.

²⁰³ *Schrank*, *Arbeitsrecht*, Kap 37 Rz 123.

die Kündigung ausgesprochen wurde. Ist die Wahrscheinlichkeit, dass andere Gründe für die Kündigung ausschlaggebend waren, so ist die Klage vom ASG abzuweisen.²⁰⁴

6.2.4. Mehrarbeit und Überstunden bei Elternteilzeit

AN, die in Elternteilzeit sind, trifft keine Verpflichtung zur Mehrarbeit, die AG darf diese also auch nicht einseitig anordnen. Nur mit ausdrücklicher Zustimmung der AN kann Mehrarbeit für den Einzelfall vereinbart werden.²⁰⁵

6.2.5. All-in-Vereinbarungen bei Elternteilzeit

Da AN in Elternteilzeit meist keine Mehrarbeit oder Überstunden leisten werden und diese sogar verweigern dürfen, führt eine Kürzung nach dem Verhältnis in dem Vollzeit und Elternteilzeit zueinanderstehen mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Unregelmäßigkeiten im Verhältnis von Leistung und Gegenleistung.²⁰⁶

Bei nach dem 28.12.2015 abgeschlossenen All-in-Verträgen, bei denen nach § 2 Abs 2 Z 9 AVRAG der Grundlohn, welcher der AN zusteht, im AV oder im Lohnzettel ausgewiesen werden muss, ruht nach OGH-Rechtsprechung der Anspruch auf Überstundenpauschale für die Zeitspanne der Elternteilzeit.²⁰⁷ Das Entgelt für die Elternteilzeit wird demnach auf Basis des Grundgehalts aliquotiert.²⁰⁸ Werden in dieser Zeit dennoch Mehr- oder Überstunden geleistet, so müssen diese entsprechend vergütet werden.²⁰⁹

Ist bei einem All-in-Gehalt nicht eindeutig erkennbar, welches Grundgehalt der AN für die Normalarbeitszeit zusteht, so ist eine Kürzung des All-in-Bezugs nicht zulässig.²¹⁰ Dies ergibt sich aus der Unklarheitenregel gem § 915 Satz 2 ABGB, wonach eine unklare Formulierung zu Lasten der Person geht, die sich der unklaren Formulierung bedient hat. In der Regel ist die AG die Verfasserin des AV, woraus sich ergibt, dass diese bei einer intransparent gewählten Formulierung das Gesamtentgelt, gekürzt um die Stundenreduktion,

²⁰⁴ Sabara, Rechtsratgeber⁵ 75.

²⁰⁵ Sabara, Rechtsratgeber⁵ 78.

²⁰⁶ Nitzl/Schirmer, ASoK 2017, 208.

²⁰⁷ Sabara, Rechtsratgeber⁵ 78 f.

²⁰⁸ Holzinger, Zur Anpassung des All-in-Gehalts in der Elternteilzeit, DRdA-InfA 2021, 51 (51).

²⁰⁹ Nitzl/Schirmer, ASoK 2017, 208.

²¹⁰ Sabara, Rechtsratgeber⁵ 78.

zu zahlen hat.²¹¹ Dies gilt auch dann, wenn das All-in-Entgelt nicht nur Mehr- und Überstunden abdeckt, sondern zusätzlich noch weitere nicht eindeutig erkennbare Entgeltbestandteile enthält.²¹²

6.2.6. Missbräuchlicher Elternteilzeitwunsch

Durch den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz, welchen die Elternteilzeit mit sich bringt, sehen sich AG gelegentlich mit Anträgen auf Elternteilzeit konfrontiert, welche nicht die Kinderbetreuung zum Ziel haben, sondern die Erlangung des Kündigungsschutzes.²¹³ Da weder im MSchG noch im VKG die Kinderbetreuung ausdrücklich als Voraussetzung für die Elternteilzeit genannt wird und auch kein spezifisches Verfahren bei missbräuchlichem Elternteilzeitwunsch vorgesehen ist, hielt das ASG Wien im Jahr 2020 erstmals fest, dass sich AG in solchen Fällen mit einer Feststellungsklage wehren können.²¹⁴

Dazu beschäftigte sich das ASG Wien in seiner Entscheidung 1 Cga 108/20p²¹⁵ mit einem Fall, in dem die Position des beklagten AN zukünftig wegfallen sollte. Gleichzeitig wurde ihm ein Angebot unterbreitet, nach dem er seine bisherige Tätigkeit in Deutschland ausüben könnte. Zwei Tage nach Erhalt des Angebots brachte der AN einen Antrag auf Elternteilzeit bis zum 7. Lebensjahr seiner Tochter ein. Begründet hat er diesen Antrag damit, dass er gerne einen Tag mehr in der Woche mit seiner Tochter verbringen möchte, auch wenn deren Betreuung durch seine Ehefrau und zeitweise auch durch seine Mutter gewährleistet sei. Seine Ehefrau war nicht berufstätig und somit auch nicht in Karenz. Das Klagebegehren der AG lautete auf Feststellung, dass kein gesetzlicher Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 8f VKG bestehe.²¹⁶

Aufgrund des negativen Feststellungsinteresses der AG erachtete das ASG Wien die Klage für zulässig. In seinem Urteil stellte das ASG Wien fest, dass gem Rechtsprechung des OGH der Zweck der Elternteilzeit sei, ausreichend Zeit für die Kinderbetreuung zu gewährleisten, weshalb es maßgebend sei, dass die Elternteilzeit der Betreuung des Kindes

²¹¹ *Holzinger*, DRdA-InfAS 2021, 53.

²¹² *Sabara*, Rechtsratgeber⁵ 78.

²¹³ *Patka*, PVP 2021/54, 225.

²¹⁴ *Bammer*, Elternteilzeit – Feststellungsklage bei missbräuchlichem Elternteilzeitwunsch, ARD 6755/6/2021, 3 (3).

²¹⁵ ASG Wien 28.10.2020, 1 Cga 108/20p.

²¹⁶ *Sabara*, Kein Anspruch auf Elternteilzeit bei gewährleisteter Kinderbetreuung, ARD 6755/9/2021, 9 (9).

dient.²¹⁷ Allein der Wunsch, mehr Zeit mit seinem Kind verbringen zu können, löst somit keinen Anspruch auf Elternteilzeit aus, wenn die Kinderbetreuung gewährleistet ist.²¹⁸

Das ASG Wien stellte in seinem Urteil überdies fest, dass für den Bekl kein gesetzlicher Kündigungs- und Entlassungsschutz gem § 8f VKG besteht. Außerdem wurde der AG der Ersatz der Verfahrenskosten durch den AN zugesprochen.²¹⁹

Dieses Urteil legt wichtige Grundsätze fest. Erstens stellt das ASG fest, dass zur Bestreitung des Anspruchs auf Elternteilzeit seitens der AG eine Feststellungsklage dient. Mit einer solchen Feststellungsklage kann die AG gegen die AN vorgehen, wenn sie der Ansicht ist, dass die Anspruchsvoraussetzungen für die Elternteilzeit nicht erfüllt sind. Zweitens besteht im Gegensatz zu den im MSchG bzw VKG vorgesehenen Elternteilzeitverfahren im Feststellungsverfahren auch Kostenersatzanspruch. Weiter legt die vorliegende Entscheidung die Notwendigkeit der Kleinkindbetreuung als Anspruchsvoraussetzung fest.²²⁰

6.3. Wiedereingliederungsteilzeit

Da es nach längerem Krankenstand für AN oft schwierig, teilweise sogar unmöglich ist, sich wieder voll ins Arbeitsleben zu stürzen, wurde mit § 13a AVRAG ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell geschaffen, welches es solchen AN erleichtern soll, Schritt für Schritt zu ihrer Arbeit zurückzukehren.²²¹ Damit soll auch die Arbeitsfähigkeit der erkrankten oder verunfallten Person gefestigt und erhöht werden.²²²

²¹⁷ *Bammer*, ARD 6755/6/2021, 4.

²¹⁸ *Sabara*, ARD 6755/9/2021, 9.

²¹⁹ ASG Wien, 28.10.2020, 1 Cga 108/20p

²²⁰ *Bammer*, ARD 6755/6/2021, 4 f.

²²¹ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 829.

²²² *Henhofer* in *Kuras* (Hrsg), Handbuch Arbeitsrecht einschließlich Personalverrechnung, Steuern und Fördermöglichkeiten (Loseblatt, 34. Lieferung [Stand 1.5.2021, rdb.at]), Kapitel 7. Krankheit, Pflegefreistellungen und Urlaub Punkt 7.9.

6.3.1. Voraussetzungen für die Wiedereingliederungsteilzeit

Die komplexe Ausgestaltung der rechtlichen Umsetzung sieht einige Voraussetzungen für eine wirksame Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung, sowohl im Binnenverhältnis zwischen AG und AN als auch von außen, vor.²²³

1. Das Arbeitsverhältnis muss mindestens drei Monate ununterbrochen gedauert haben. Abgezielt wird dabei auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses, es werden also auch Karenzzeiten oder Krankenstände auf die Mindestbeschäftigungsdauer angerechnet.²²⁴
2. Der Wiedereingliederungsteilzeit muss ein mindestens sechswöchiger Krankenstand vorangegangen sein.²²⁵ Dieser darf jedoch nicht unterbrochen werden, mehrere kürzere Krankenstände erfüllen diese Voraussetzung nicht. Dies kann insb für AN mit psychischen Erkrankungen problematisch sein. Allerdings muss der Krankenstand nicht auf einer einzigen Ursache beruhen, auch verschieden verursachte, aber unmittelbar aneinander anschließende Krankenstände erfüllen bei Überschreitung der sechs Wochen diese Voraussetzung. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss zwar nicht unmittelbar nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit angetreten werden, jedoch spätestens nach einem Monat.²²⁶
3. Die AN muss zum Zeitpunkt des Antritts der Wiedereingliederungsteilzeit uneingeschränkt arbeitsfähig sein. Die Bestätigung darüber wird meist von der behandelnden Ärztin ausgestellt.²²⁷ Das Erfordernis der absoluten Arbeitsfähigkeit zeigt deutlich auf, dass die Wiedereingliederungsteilzeit keinen Sonderstatus zwischen arbeitsfähig und arbeitsunfähig schafft, also keine „Teilarbeitsfähigkeit“ begründet.²²⁸ Ist die AN nicht voll arbeitsfähig, besteht der Krankenstand und damit ggf auch die Entgeltfortzahlungspflicht der AG weiterhin fort.²²⁹

²²³ Mair, Wiedereingliederungsteilzeit, DRdA-InfA 2018, 190 (191).

²²⁴ Vinzenz, Die Wiedereingliederungsteilzeit im Kontext anderer geförderter Freistellungen, in Reissner/Mair (Hrsg), Innsbrucker Jahrbuch zum Arbeits- und Sozialrecht 2019 (2019) 83 (88).

²²⁵ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 830.

²²⁶ Vinzenz, Wiedereingliederungsteilzeit 88 f.

²²⁷ Mair, DRdA-InfA 2018, 192.

²²⁸ Pfeil in Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018) § 13a AVRAG Rz 7.

²²⁹ Vogt-Majarek/Mantler, Wiedereingliederungsteilzeit aus praktischer Sicht, ARD 6554/5/2017, 3 (3).

4. Der Wiedereingliederungsteilzeit darf kein Beschäftigungsverbot entgegenstehen.²³⁰

6.3.2. Wiedereingliederungsplan

Bei Erfüllung der Voraussetzungen sieht der Gesetzgeber vor, dass eine Beratung der AG und der AN nach dem AGG zu erfolgen hat. Bei der Beratung durch *fit2work* ist auch der Wiedereingliederungsplan zu erstellen.²³¹ Dieser ist ein zentrales Instrument, da er sowohl für die inhaltliche Ausgestaltung der schriftlichen Vereinbarung zwischen AN und AG heranzuziehen ist als auch die Grundlage für die Entscheidung des Krankenversicherungsträgers über die Zuerkennung des Wiedereingliederungsgeldes darstellt.²³²

Zweck des Wiedereingliederungsplanes ist es, die Rahmenbedingungen für die Wiedereingliederungsteilzeit abzustecken und den konkreten Ablauf der Rückkehr der AN festzulegen.²³³ Die Beiziehung der mit der arbeitsmedizinischen Betreuung betrauten Personen ist gewünscht, jedoch nicht erforderlich für die Wirksamkeit des Wiedereingliederungsplanes.²³⁴

6.3.3. Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit

Die Wiedereingliederungsteilzeit ist zwischen AN und AG schriftlich zu vereinbaren, es besteht dabei kein Rechtsanspruch auf den Abschluss einer solchen Vereinbarung.²³⁵ Der schriftlichen Vereinbarung hat eine Beratung beider Vertragsparteien durch *fit2work* voranzugehen.²³⁶ Die Beratung durch *fit2work* kann entfallen, wenn eine Arbeitsmedizinerin der Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung, sowie dem damit einhergehenden Wiedereingliederungsplan zustimmt.²³⁷ Ist ein BR eingerichtet, so ist dieser den Verhandlungen über den Inhalt der Vereinbarung beizuziehen.²³⁸

²³⁰ Pfeil in ZellKomm³ § 13a AVRAG Rz 7.

²³¹ Vinzenz, Wiedereingliederungsteilzeit 89.

²³² Mair, DRdA-InfA 2018, 192.

²³³ Vinzenz, Wiedereingliederungsteilzeit 90.

²³⁴ Mair, DRdA-InfA 2018, 192.

²³⁵ Mair, DRdA-InfA 2018, 191.

²³⁶ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 830.

²³⁷ Vogt-Majarek/Mantler, ARD 6554/5/2017, 3.

²³⁸ Mair in Binder/Burger/Mair, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz³ (2016) § 13a Rz 6.

In der Wiedereingliederungsvereinbarung werden Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung festgelegt.²³⁹ Dabei sind AN und AG jedoch einigen Einschränkungen durch das Gesetz unterworfen.

Die Wiedereingliederungsteilzeit ist für die Dauer von mindestens einem Monat und maximal sechs Monaten zu vereinbaren. Diese Dauer darf einmalig um ein bis drei Monate verlängert werden. Die Wiedereingliederungsteilzeit hat somit eine Höchstdauer von neun Monaten.²⁴⁰ Die Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit muss arbeitsmedizinisch zweckmäßig sein, es ist eine Bewilligung durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst nötig. Eine Änderung der Gesamtdauer oder des Ausmaßes der Arbeitszeitreduktion ist zweimal zulässig. Diese hat einvernehmlich und schriftlich zu erfolgen.²⁴¹ Die AN kann eine Verkürzung der Wiedereingliederungsteilzeit und damit eine vorzeitige Rückkehr zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die Fortsetzung medizinisch nicht mehr notwendig ist.²⁴²

Die Normalarbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und darf maximal um die Hälfte verkürzt werden. Diese Arbeitszeitverkürzung ist jedoch bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit.²⁴³ Somit kann mit einem niedrigeren Stundenausmaß begonnen und die Arbeitszeit nach und nach erhöht werden.²⁴⁴ Dies ermöglicht es, die Belastung der AN sukzessiv zu steigern.²⁴⁵ Dieser flexiblen Arbeitszeitverteilung sind jedoch auch Grenzen gesetzt, die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf nämlich zwölf Stunden nicht unterschreiten und das bezogene Entgelt der AN muss weiterhin über der Geringfügigkeitsgrenze liegen.²⁴⁶ Diese Einschränkung dient der Wahrung der Vollversicherung in der Sozialversicherung.²⁴⁷ Die genaue Lage der Arbeitszeit darf beliebig oft einvernehmlich geändert werden.²⁴⁸

²³⁹ Vinzenz, Wiedereingliederungsteilzeit 92.

²⁴⁰ Pfeil in ZellKomm³ § 13a AVRAG Rz 13.

²⁴¹ Vogt-Majarek/Mantler, ARD 6554/5/2017, 4.

²⁴² Pfeil in ZellKomm³ § 13a AVRAG Rz 14.

²⁴³ Hofbauer/Krammer/Seebacher, Lohnsteuer 2022⁴² (2022) Rz 2619.

²⁴⁴ Vogt-Majarek/Mantler, ARD 6554/5/2017, 4.

²⁴⁵ Mair, DRdA-InfA 2018, 193.

²⁴⁶ Vinzenz, Wiedereingliederungsteilzeit 93.

²⁴⁷ Pfeil in ZellKomm³ § 13a AVRAG Rz 15.

²⁴⁸ Vogt-Majarek/Mantler, ARD 6554/5/2017, 4.

Die Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit wird erst mit der Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes wirksam, bis dahin ist sie schwebend unwirksam, was zu Verzögerungen führen kann.²⁴⁹

6.3.4. Wiedereingliederungsgeld

Da eine Arbeitszeitverkürzung automatisch auch mit einem Einkommensverlust einhergeht, wurde ein Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld als Leistung aus der Krankenversicherung geschaffen.²⁵⁰

Das Wiedereingliederungsgeld ist vom chef- und kontrollärztlichen Dienst zu bewilligen, wenn eine gültig abgeschlossene Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung vorliegt und die Wiedereingliederungsteilzeit medizinisch zweckmäßig ist. Die medizinische Zweckmäßigkeit indiziert einerseits die grundsätzliche Arbeitsfähigkeit der AN, andererseits aber auch, dass eine schrittweise Rückkehr geboten ist, um eventuelle Rückfälle zu vermeiden. In der Praxis wird die Wiedereingliederungsteilzeit insb bei psychischen Erkrankungen und bei Krebserkrankungen bewilligt, da bei diesen beiden Gruppen eine Rückkehr oft als anstrengend empfunden wird.²⁵¹

Basis für die Berechnung des Wiedereingliederungsgeldes ist der erhöhte Krankengeldanspruch.²⁵² Es ist entsprechend der vereinbarten verkürzten wöchentlichen Normalarbeitszeit zu aliquotieren. Bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 50% stehen also 50% des errechneten Wiedereingliederungsgeldes zu, wurde die wöchentliche Normalarbeitszeit nur auf 75% verkürzt, so gebühren 25% des errechneten Wiedereingliederungsgeldes.²⁵³

Der Bezug des Wiedereingliederungsgeldes gebührt ab Beginn des Arbeitsantrittes in Teilzeit und für die Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit. Das Entstehen eines erneuten Anspruches kann erst nach einer Sperrfrist von 18 Monaten geschehen. Diese Sperrfrist soll eine Umgehung der Maximaldauer verhindern.²⁵⁴

²⁴⁹ *Schrank* in *Schrank* (Hrsg), Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (Loseblatt, 89. Lieferung [2022]), Kapitel 34 Krankenstände: Entgeltfortzahlung und sonst Wichtiges Rz 141.

²⁵⁰ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 833.

²⁵¹ *Vinzenz*, Wiedereingliederungsteilzeit 96 f.

²⁵² *Mair*, DRdA-InfA 2018, 194.

²⁵³ *Hofbauer/Krammer/Seebacher*, Lohnsteuer⁴² Rz 2626.

²⁵⁴ *Mair*, DRdA-InfA 2018, 194.

Das sozialversicherungsrechtliche Wiedereingliederungsgeld ist als Pflichtleistung aus der Krankenversicherung zu qualifizieren. Dies hat zur Folge, dass eine Rechtsstreitigkeit über deren Bestand eine Sozialrechtssache ist und der sukzessiven Zuständigkeit der Sozialgerichte unterliegt. Bei Ablehnung durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst ist die Berechtigung daher gerichtlich klagbar.²⁵⁵

6.4. Bildungsteilzeit

Die Möglichkeit eine Bildungsteilzeitbeschäftigung einzugehen, soll es berufstätigen Personen vereinfachen, auch während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses Fortbildungen zu absolvieren.²⁵⁶ Diese Methode der förderbaren Weiterbildung findet ihre Rechtsgrundlage in § 11a AVRAG und § 26a AIVG.²⁵⁷

6.4.1. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Bildungsteilzeit

§ 11a AVRAG normiert in Abs 1 folgende Voraussetzungen zur Vereinbarung einer Bildungsteilzeit:²⁵⁸

1. Das Arbeitsverhältnis muss eine ununterbrochene Dauer von mindestens sechs Monaten aufweisen.²⁵⁹
2. Die Bildungsteilzeit muss schriftlich zwischen AN und AG vereinbart werden.²⁶⁰
3. Die Bildungsteilzeit ist für mindestens vier Monate und maximal zwei Jahre zu vereinbaren. Sie kann auch in Teilen konsumiert werden, dabei muss jedoch ein einzelner Teil mindestens vier Monate betragen und es ist eine Rahmenfrist von vier Jahren ab Antritt des ersten Teils vorgesehen. Die Gesamtdauer von 2 Jahren ist selbstverständlich

²⁵⁵ Schrank in Schrank, Arbeitsrecht, Kap 34 Rz 135a.

²⁵⁶ Hofbauer/Krammer/Seebacher, Lohnsteuer⁴² Rz 477.

²⁵⁷ Schrank in Schrank (Hrsg), Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (Loseblatt, 89. Lieferung [2022]), Kapitel 6 Der Dienstvertrag: Abschluss, Inhalte, Änderungen, besondere Vereinbarungen, Betriebspensionen Rz 100.

²⁵⁸ Vgl § 11a Abs 1 AVRAG.

²⁵⁹ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 205.

²⁶⁰ Hofbauer/Krammer/Seebacher, Lohnsteuer⁴² Rz 477.

auch bei einer Vereinbarung der Teilkonsumation zu berücksichtigen.²⁶¹ Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden sowohl Rahmendauer als auch Höchstdauer der Bildungsteilzeit um jenen Zeitraum verlängert, um den sich die Ausbildung aufgrund der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung verzögert. Diese Bestimmungen traten rückwirkend mit Beginn des ersten Lockdowns zum 16. März 2020 in Kraft und werden mit 31. Dezember 2024 außer Kraft treten.²⁶²

4. Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte reduziert werden, eine wöchentliche Normalarbeitszeit von zehn Stunden darf dabei nicht unterschritten werden.²⁶³
5. Im Falle einer erneuten Bildungsteilzeit müssen seit dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit mindestens vier Jahre vergangen sein.²⁶⁴

6.4.2. Vereinbarung der Bildungsteilzeit

Die Inanspruchnahme der Bildungsteilzeit muss schriftlich zwischen AN und AG vereinbart werden. In dieser Vereinbarung sind Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung festzulegen. Inhaltliche Veränderungen innerhalb der gesetzlichen Vorgaben sind auch im Nachhinein zulässig.²⁶⁵

6.4.3. Arbeitsrechtliche Konsequenzen der Bildungsteilzeit

Während der Bildungsteilzeit besteht ein Motivkündigungsschutz.²⁶⁶ Der Motivkündigungsschutz nach § 15 AVRAG erlaubt der AN die Anfechtung einer Kündigung bzw Entlassung, wenn sie glaubhaft machen kann, dass diese aufgrund der Inanspruchnahme der Bildungsteilzeit ausgesprochen wurde. Alternativ kann die AN die Beendigungserklärung seitens der AG auch gegen sich gelten lassen und stattdessen Kündigungsschädigung erhalten. Diese Entschädigung wird auf Basis des Entgelts, welches die AN vor Antritt der Bildungsteilzeit erhalten hat, berechnet.²⁶⁷

²⁶¹ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 205.

²⁶² *Prinz*, Personalverrechnung³² 969.

²⁶³ *Schrank* in *Schrank*, Arbeitsrecht, Kap 6 Rz 100.

²⁶⁴ *Hofbauer/Krammer/Seebacher*, Lohnsteuer⁴² Rz 478.

²⁶⁵ *Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 11a Rz 5.

²⁶⁶ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 205.

²⁶⁷ *Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 11a Rz 14.

Wird ein Arbeitsverhältnis während aufrechter Bildungsteilzeit beendet, so hat dies die AG unverzüglich beim AMS anzuzeigen.²⁶⁸ In diesem Fall sind die bisher erworbenen Anwartschaften für die Abfertigung alt und die Urlaubersatzleistung geschützt, sie sind dementsprechend auf Basis des letzten Monatsgehalts vor Antritt der Bildungsteilzeit zu berechnen.²⁶⁹ Für die Abfertigung neu werden die AG-Beiträge für den Zeitraum der Inanspruchnahme der Bildungsteilzeit weiterhin auf Basis des gebührenden Entgelts vor der Reduktion der Arbeitszeit berechnet.²⁷⁰

6.4.4. Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen der Bildungsteilzeit

Die Regelung im BPG sieht eine Wahlmöglichkeit für die AN vor. Sie kann ihre Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen und falls erwünscht sogar die Beiträge der AG übernehmen.²⁷¹ Die AN kann aber auch die Zahlung der eigenen Beiträge aussetzen oder einschränken.²⁷²

6.4.5. Bildungsteilzeitgeld

Für die Bildungsteilzeit gebührt grundsätzlich das aliquot zu berechnende Arbeitsentgelt. Über ein Bildungsteilzeitgeld, welches vom AMS übernommen wird, soll eine Kompensation des Entgeltausfalles erfolgen.²⁷³ Das Bildungsteilzeitgeld gebührt grundsätzlich Personen, die die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllen.²⁷⁴ Zusätzlich muss ein Nachweis über eine entsprechende Weiterbildungsmaßnahme erbracht werden.²⁷⁵ Im Falle einer praktischen Ausbildung darf diese nicht bei der AG der Antragstellerin stattfinden, es sei denn es besteht keine Alternative zur Durchführung dieser Ausbildung.²⁷⁶ Die AN darf außerdem nicht arbeitsunfähig sein, keine Freiheitsstrafe verbüßen und nicht behördlich angehalten

²⁶⁸ *Prinz*, Personalverrechnung³² 972.

²⁶⁹ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 205.

²⁷⁰ *Mair in Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 11a Rz 15.

²⁷¹ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 205.

²⁷² *Mair in Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 11a Rz 16.

²⁷³ *Schrank in Schrank*, Arbeitsrecht, Kap 6 Rz 102.

²⁷⁴ *Hofbauer/Krammer/Seebacher*, Lohnsteuer⁴² Rz 483.

²⁷⁵ Vgl § 26a Abs 1 Z 1 AIVG.

²⁷⁶ *Lindmayr*, Bildungsteilzeit: Praktische Ausbildung beim Arbeitgeber, ARD 6670/13/2019, 15 (15).

werden. Auch eine weitere selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze ist ausgeschlossen.²⁷⁷

Das Bildungsteilzeitgeld gebührt für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit herabgesetzt wird.²⁷⁸ Die Höhe des Bildungsteilzeitgeldes wird jährlich angepasst und beträgt im Jahr 2022 0,86 € pro herabgesetzte Arbeitsstunde.²⁷⁹ Es besteht kein Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld, wenn aufgrund der Ausbildung Einkünfte erzielt werden, die 150% der Geringfügigkeitsgrenze übersteigen.²⁸⁰

6.5. Pflegeteilzeit

Das österreichische Sozialsystem baut unter anderem darauf auf, dass die Pflege und Betreuung pflegebedürftiger Personen zu einem großen Teil innerhalb der Familie übernommen wird. Erwerbstätige Personen stellen sich dabei der großen Herausforderung, beruflichen und familiären Pflichten gleichermaßen nachzukommen. Um diesen Personen eine zeitlich begrenzte Hilfestellung zu bieten, besteht seit 1. Januar 2014 die Möglichkeit, Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit in Anspruch zu nehmen. Nachfolgend wird jedoch nur auf die Pflegeteilzeit eingegangen.²⁸¹

6.5.1. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Pflegeteilzeit

Die Pflegeteilzeit ist geregelt in § 14d AVRAG, welcher zusätzlich zu den in Abs 1 erwähnten Voraussetzungen auch auf die Voraussetzungen des § 14c Abs 1 AVRAG Bezug nimmt. Demnach müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein, um eine gültige Pflegeteilzeitvereinbarung treffen zu können.²⁸²

1. Das Arbeitsverhältnis muss ununterbrochen mindestens drei Monate gedauert haben.²⁸³

²⁷⁷ Mair in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 11a Rz 18.

²⁷⁸ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 206.

²⁷⁹ Vgl § 26a Abs 2 AIVG.

²⁸⁰ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 206.

²⁸¹ Mair in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14d Rz 1.

²⁸² Vgl § 14d Abs 1 AVRAG.

²⁸³ Hofbauer/Krammer/Seebacher, Lohnsteuer⁴² Rz 1594.

2. Für die Vereinbarung über die Pfl egeteilzeit zwischen AN und AG gilt Schrifterfordernis.²⁸⁴
3. Die Pfl egeteilzeit ist zur Betreuung bzw Pflege einer nahen Angehörigen, der zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ein Pflegegeld ab der Pflegestufe 3 bescheidmäßig zuerkannt wurde, zu vereinbaren.²⁸⁵ Die Einstufung als Pflegestufe 3 entspricht einer mindestens sechs Monate dauernden körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung oder Sinnesbehinderung, die einen Pflegebedarf von mehr als 120 Stunden pro Monat mit sich bringt.²⁸⁶ Handelt es sich bei der Angehörigen um eine minderjährige oder eine mit Demenz erkrankte Person, so genügt es, wenn ein Pflegegeld der Stufe 1 mit Bescheid zuerkannt wurde.²⁸⁷
4. Die Herabsetzung der Arbeitszeit wird für mindestens einen Monat und maximal drei Monate vereinbart.²⁸⁸ Eine Vereinbarung in mehreren Teilen ist unzulässig.²⁸⁹ Auch eine nachträgliche Änderung des Ausmaßes der Arbeitszeit ist nicht zulässig. Die herabgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit darf außerdem zehn Stunden nicht unterschreiten.²⁹⁰
5. Für dieselbe nahe Angehörige darf in der Vergangenheit nicht schon einmal Pflegekarenz oder Pfl egeteilzeit in Anspruch genommen worden sein, es sei denn der Pflegebedarf der zu betreuenden bzw zu pflegenden Person hat sich um mindestens eine Pflegestufe erhöht.²⁹¹ Eine neuerliche Pfl egeteilzeitvereinbarung ist jedoch nur ein einziges Mal zulässig.²⁹² Eine bereits angetretene Pflegekarenz bzw Pfl egeteilzeit für eine zu betreuende Person schließen einander ebenfalls aus.²⁹³

²⁸⁴ *Mair in Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14d Rz 2.

²⁸⁵ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 566.

²⁸⁶ *Mair in Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14d Rz 10.

²⁸⁷ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 566.

²⁸⁸ *Hofbauer/Krammer/Seebacher*, Lohnsteuer⁴² Rz 1594.

²⁸⁹ *Hofbauer/Krammer/Seebacher*, Lohnsteuer⁴² Rz 1597.

²⁹⁰ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 567.

²⁹¹ *Mair in Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14d Rz 6.

²⁹² Vgl § 14d Abs 1 AVRAG.

²⁹³ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 567.

6.5.2. Arbeitsrechtliche Rechtsfolgen der Pflgeteilzeit

Der Zeitraum der Pflgeteilzeitbeschäftigung ist für dienstzeitabhängige Ansprüche vollumfänglich zu berücksichtigen, sonstige Bezüge und der Urlaubsanspruch sind entsprechend zu aliquotieren.²⁹⁴

Wie bei der Bildungsteilzeit greift auch während der Pflgeteilzeit ein Motivkündigungsschutz.²⁹⁵

6.5.3. Das Pflegekarenzgeld

Das Pflegekarenzgeld ist einkommensabhängig und gebührt in der Höhe des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes. Bemessungsgrundlage im Falle der Pflgeteilzeit ist die Differenz zwischen dem monatlichen Bruttoeinkommen vor Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit und dem monatlichen Bruttoeinkommen nach der Arbeitszeitreduktion.²⁹⁶ Erreicht der auf diese Weise ermittelte Betrag die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht, so gebührt das Pflegekarenzgeld zumindest in dieser Höhe.²⁹⁷

Bei Vorliegen einer ASVG-Vollversicherung, sowie einer gültigen schriftlichen Vereinbarung über die Pflgeteilzeit hat die AN einen Rechtsanspruch auf die Gewährung des Pflegekarenzgeldes durch das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen. Dazu muss sie erklären, dass sie die Betreuung bzw Pflege für die Dauer der Pflgeteilzeit überwiegend selbst übernimmt. Dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen ist der Nachweis über die Höhe des reduzierten Entgelts zu erbringen.²⁹⁸

Das Pflegekarenzgeld gebührt pro zu betreuenden bzw zu pflegenden Person für höchstens sechs Monate, bei einer neuerlichen Vereinbarung gilt es für höchstens sechs weitere Monate.²⁹⁹

²⁹⁴ Mair in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14d Rz 15 f.

²⁹⁵ Hofbauer/Krammer/Seebacher, Lohnsteuer⁴² Rz 1607.

²⁹⁶ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 568.

²⁹⁷ Pfeil in *ZellKomm*³ § 14d AVRAG Rz 28.

²⁹⁸ Mair in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14d Rz 22.

²⁹⁹ Bleyer/Lindmayr/Sabara, Personalrecht²³ Rz 568.

6.5.4. Beendigung der Pfl egeteilzeit

Die Pfl egeteilzeit endet automatisch mit Zeitablauf der im Vorhinein vereinbarten Dauer und die AN ist nach Ablauf dieser Zeit wieder mit dem ursprünglichen Arbeitszeitumfang zu beschäftigen. Die festgelegte Dauer der Arbeitszeitreduktion bindet grundsätzlich sowohl AG als auch AN, die AN kann aber die vorzeitige Rückkehr zur Normalarbeitszeit verlangen, wenn sie einen der folgenden Gründe geltend macht.³⁰⁰

1. Die zu betreuende bzw zu pflegende nahe Angehörige wird stationär in einem Pflegeheim oder einer vergleichbaren Einrichtung aufgenommen.³⁰¹
2. Die Pflege oder Betreuung der nahen Angehörigen wird durch eine andere Person übernommen.³⁰²
3. Die nahe Angehörige verstirbt.³⁰³

Wird einer dieser Gründe geltend gemacht, so darf die AN ihre Tätigkeit frühestens zwei Wochen nach Bekanntgabe des Rückkehrgrundes an die AG wieder im Umfang ihrer ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit aufnehmen.³⁰⁴

6.5.5. Rechtsanspruch auf Pfl egeteilzeit

Die bereits erörterte Pfl egeteilzeit im Ausmaß von einem Monat bis zu drei Monaten ist mit der AG zu vereinbaren, es besteht demnach kein Rechtsanspruch, die AN ist vielmehr auf die Zustimmung der AG angewiesen.³⁰⁵ Seit dem 1. Januar 2020 hat eine AN jedoch Anspruch auf eine Pfl egeteilzeit für die Dauer von zwei Wochen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen für eine Pfl egeteilzeit vorliegen und sie in einem Betrieb arbeitet, der mehr als fünf AN beschäftigt.³⁰⁶

³⁰⁰ Mair in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14d Rz 20.

³⁰¹ Vgl § 14d Abs 3 Z 1 AVRAG.

³⁰² Vgl § 14d Abs 3 Z 2 AVRAG.

³⁰³ Vgl § 14d Abs 3 Z 3 AVRAG.

³⁰⁴ Mair in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14d Rz 21.

³⁰⁵ *Schmadl*, Neuer Anspruch auf Pflegekarenz/Pfl egeteilzeit, ZAS 2020/9, 47 (47).

³⁰⁶ *Sabara*, Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und/oder Pfl egeteilzeit - BGBl, ARD 6672/16/2019, 15 (15).

Wird innerhalb dieser zwei Wochen eine Vereinbarung über die Pflegezeit abgeschlossen, so sind diese auf die gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegezeit anzurechnen. Kommt eine solche Vereinbarung jedoch nicht zustande, so hat die AN einen Rechtsanspruch auf zwei weitere Wochen Pflegezeit.³⁰⁷ Auch in dieser Zeit besteht noch die Möglichkeit, eine Verlängerung der Pflegezeit mit der AG zu vereinbaren.³⁰⁸

Auf Verlangen der AG muss die AN innerhalb einer Woche eine Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden bzw. betreuenden Person vorzulegen. Bei Zweifeln trifft sie außerdem die Pflicht, das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen.³⁰⁹ Dabei wird auf den Angehörigenbegriff des § 14a AVRAG abgestellt.³¹⁰

Obwohl ein Rechtsanspruch der AN besteht, so sind dennoch die betrieblichen Interessen zu berücksichtigen, was insb. für die Wahl des Antrittszeitpunktes relevant ist.³¹¹

6.6. Familienhospizzeit

6.6.1. Sterbebegleitung

Unter gewissen Voraussetzungen haben AN einen Rechtsanspruch auf vorübergehende Herabsetzung ihrer Arbeitszeit, um nahe Angehörige auf ihrem Weg in den Tod begleiten zu können.³¹² Es bestünde unter diesen Voraussetzungen auch ein Anspruch auf eine Änderung der Arbeitszeitlage oder eine völlige Arbeitskarenz³¹³, um den Rahmen dieser Arbeit nicht zu sprengen, wird nachfolgend nur auf die Arbeitszeitreduzierung eingegangen.

³⁰⁷ *Schmadl*, ZAS 2020/9, 47.

³⁰⁸ *Sabara*, ARD 6672/16/2019, 15.

³⁰⁹ *Schmadl*, ZAS 2020/9, 47.

³¹⁰ *Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14d Rz 9.

³¹¹ *Schmadl*, ZAS 2020/9, 47.

³¹² *Schrank* in *Schrank* (Hrsg), *Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht* (Loseblatt, 89. Lieferung [2022]), Kapitel 35 Arbeitsverhinderungen, Betreuungen, Rehabilitationskarenz, Freistellungsansprüche Rz 57.

³¹³ Vgl § 14a AVRAG.

6.6.1.1. Voraussetzungen für die Familienhospizteilzeit zur Sterbebegleitung nach § 14a AVRAG

Die nahe Angehörige, zu deren Begleitung die Herabsetzung der Arbeitszeit verlangt wird, muss sich in einem lebensbedrohlichen Gesundheitszustand befinden. Die Ursache dessen ist für die Familienhospizteilzeit unerheblich, ebenso ob eine Betreuung für diese Person notwendig ist. Es genügt, dass die AN wünscht, mehr Zeit mit ihrer Angehörigen vor deren Tod verbringen zu können.³¹⁴ Auch ein gemeinsamer Haushalt ist keine Voraussetzung.³¹⁵

Die AN hat der AG ihr Verlangen schriftlich mitzuteilen.³¹⁶ In diesem Schreiben ist die gewählte Maßnahme zu bezeichnen, sowie deren Grund und das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen.³¹⁷ Das schriftliche Verlangen muss der AG mindestens fünf Arbeitstage vor Antritt der Familienhospizteilzeit zugehen. Diese könnte überwiegende betriebliche Interessen nur innerhalb dieser fünf Tage gerichtlich geltend machen.³¹⁸ Im Falle eines solchen Rechtsstreits vor dem ASG haben die Parteien keinen Anspruch auf Kostenersatz und das Rechtsmittel der Berufung ist ausgeschlossen.³¹⁹ Wird keine Klage erhoben, so ist eine konkludente Zustimmung der AG anzunehmen.³²⁰

6.6.1.2. Dauer der Familienhospizteilzeit zur Sterbebegleitung nach § 14a AVRAG

Die Herabsetzung der Arbeitszeit darf zunächst für einen Zeitraum von maximal drei Monaten erfolgen. Auf schriftliches Verlangen der AN ist eine Verlängerung zulässig, dabei darf eine Gesamtdauer von sechs Monaten nicht überschritten werden.³²¹ Kehrt eine AN nach Inanspruchnahme eines Teils der Familienhospizteilzeit wieder zur Normalarbeitszeit zurück und der Zustand der Angehörigen bleibt konstant, so kann sie zu einem späteren Zeitpunkt wegen derselben Krankheitsursache nur noch den Restzeitraum für die Familienhospizteilzeit verbrauchen. Hat sich aber der Gesundheitszustand der Angehörigen verbessert und sind die Begleitvoraussetzungen dadurch weggefallen, so kann zu einem späteren Zeitpunkt nochmals

³¹⁴ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14a Rz 4.

³¹⁵ *Thöny*, Teilzeitbeschäftigung 111.

³¹⁶ *Schrank* in *Schrank*, Arbeitsrecht, Kap 35 Rz 58.

³¹⁷ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14a Rz 8.

³¹⁸ *Schrank* in *Schrank*, Arbeitsrecht, Kap 35 Rz 58.

³¹⁹ Vgl § 14a Abs 3 AVRAG.

³²⁰ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14a Rz 8.

³²¹ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 328.

der volle Zeitraum der Familienhospizteilzeit ausgeschöpft werden, wenn eine neue Krankheitsursache für die Lebensbedrohung der Angehörigen verantwortlich ist. Verschlechtert sich der Zustand der Angehörigen, so kann die Familienhospizteilzeit dennoch nur bis zur Höchstdauer von sechs Monaten in Anspruch genommen werden.³²²

Fallen durch Genesung oder Tod der Angehörigen die Voraussetzungen für die Familienhospizteilzeit weg, so muss die AN dies der AG unverzüglich bekanntgeben. Frühestens zwei Wochen nach Wegfall der Voraussetzungen kann die AN die vorzeitige Rückkehr zur Normalarbeitszeit verlangen. Selbiges gilt für die AG, es sei denn berechnigte Interessen der AN stehen einer vorzeitigen Rückkehr entgegen.³²³

6.6.1.3. Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei der Familienhospizteilzeit zur Sterbebegleitung nach § 14a AVRAG

Hervorzuheben ist der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz, unter dem AN, die Familienhospizteilzeit aufgrund der Sterbebegleitung in Anspruch nehmen, stehen.³²⁴ Der besondere Bestandschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Sterbebegleitung und endet vier Wochen nach Rückkehr zur Normalarbeitszeit.³²⁵ Um eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam erklären zu können, muss im Vorhinein die Zustimmung des ASG eingeholt werden.³²⁶ Ansonsten ist eine Kündigung oder Entlassung, die während der Schutzfrist eingeht, unabhängig davon, wann das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet werden soll, unwirksam.³²⁷

Es gibt keine gesetzliche Regelung zur Berechnung des Urlaubsanspruches bei Familienhospizteilzeit,³²⁸ es wird daher auf Kapitel 7.1. dieser Arbeit verwiesen. Die Entgeltleistungen und etwaige Sonderzahlungen sind wie auch bei der regulären Teilzeit entsprechend zu aliquotieren.³²⁹

³²² *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14a Rz 11.

³²³ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 330.

³²⁴ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14a Rz 32.

³²⁵ *Weiß* in *Gruber-Risak/Mazal* (Hrsg), Das Arbeitsrecht – System- und Praxiskommentar (Loseblatt, 37. Lieferung [2021]) Kapitel XIX. Der besondere Bestandschutz Rz 41b.

³²⁶ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14a Rz 32.

³²⁷ *Weiß* in *Gruber-Risak/Mazal*, Arbeitsrecht, Kap XIX Rz 41c.

³²⁸ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 331.

³²⁹ *Schrank* in *Schrank*, Arbeitsrecht, Kap 35 Rz 61 f.

6.6.1.4. Sozialrechtliche Konsequenzen bei der Familienhospizzeit zur Sterbebegleitung nach § 14a AVRAG

AN in Familienhospizzeit bleiben kranken- und pensionsversichert, selbst wenn sie durch die Arbeitszeitreduktion unter die Geringfügigkeitsgrenze fallen. Die Beiträge werden in diesen Fällen durch den Bund aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung bezahlt.³³⁰ Liegt das Entgelt der AN weiterhin über der Geringfügigkeitsgrenze, so gibt es keine sozialversicherungsrechtlichen Spezialregelungen, die Beiträge werden also von einer geminderten Beitragsgrundlage berechnet.³³¹

Für Familienhospizzeiten gebührt wie für die Pfl egeteilzeit auch das Pflegekarenzgeld (vgl Kap 6.5.3.).³³²

6.6.2. Begleitung von schwersterkranken Kindern

Gem § 14b AVRAG kann die Familienhospizzeit auch für schwersterkrankte Kinder, welche in einem gemeinsamen Haushalt mit der AN leben, verlangt werden.³³³ Grundsätzlich sind die Bestimmungen des §14a AVRAG analog anzuwenden, lediglich bezüglich der Dauer und der Voraussetzungen gibt es einige Abweichungen, welche nachfolgend dargestellt werden.³³⁴

6.6.2.1. Voraussetzungen für die Familienhospizzeit zur Begleitung schwersterkrankter Kinder nach § 14b AVRAG

Was unter einer Schwersterkrankung zu verstehen ist, ist in § 14b AVRAG nicht näher definiert, es muss jedoch ein länger w ahrender Leidenszustand vorliegen, auch wenn dieser keine Betreuungs- oder Pflegebed urftigkeit ausl osen muss.³³⁵ Die Einsch atzung einer Schwersterkrankung wird letztendlich durch eine  Arztin getroffen werden m ussen, so auch die Unterscheidung zwischen „sterbenden“ und „schwersterkranken“ Kindern.³³⁶

³³⁰ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14a Rz 35.

³³¹ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14a Rz 37.

³³² *Schrank* in *Schrank*, Arbeitsrecht, Kap 35 Rz 67.

³³³ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 327.

³³⁴ Vgl § 14b AVRAG.

³³⁵ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14b Rz 3.

³³⁶ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 327.

Bei der Frage, welche Personen als Kinder gelten, wird auf den Kindesbegriff des § 42 ABGB abgestellt, wonach alle Verwandten in absteigender Linie miteinbegriffen sind, unabhängig davon, ob diese minderjährig oder erwachsen sind. Auch Wahl-, Pflege- und Stiefkinder sind ausdrücklich einbezogen.³³⁷

In § 14b AVRAG wird festgelegt, dass die zu begleitenden Kinder im gemeinsamen Haushalt leben müssen. Dies ist der Fall, wenn die AN und ihr Kind faktisch eine Wirtschafts- und Wohngemeinschaft bilden.³³⁸ Sollte sich das Kind in Anstaltspflege befinden, wird dadurch der gemeinsame Haushalt nicht aufgehoben. Auch fordert § 14b AVRAG keine Mindestdauer des vorherigen gemeinsamen Haushalts.³³⁹

6.6.2.2. Dauer der Familienhospizzeit zur Begleitung schwersterkrankter Kinder nach § 14b AVRAG

Die Familienhospizzeit zur Begleitung schwersterkrankter Kinder ist mit einer Obergrenze von fünf Monaten gedeckelt, kann jedoch auf bis zu neun Monate verlängert werden.³⁴⁰ Dieses Höchstausmaß kann bis zu zwei weitere Male ausgeschöpft werden, grundsätzlich jedoch nur bei einem neuen Anlassfall. Dieser ist anzunehmen, wenn ein neues Krankheitsbild hinzutritt, welches den Kriterien der Schwersterkrankung entspricht, oder auch wenn auf eine Verbesserung des Gesundheitszustandes eine Verschlechterung folgt.³⁴¹ Die Familienhospizzeit kann also zur Begleitung schwersterkrankter Kinder letztendlich bis zu 27 Monate dauern.³⁴² Vom Grundsatz des neuerlichen Anlassfalls gibt es in § 14b letzter Satz AVRAG eine Ausnahme, wonach die Arbeitszeitreduktion bei vorheriger voller Ausschöpfung zwei weitere Male verlangt werden kann, wenn damit eine weitere medizinisch notwendige Therapie für das schwersterkrankte Kind in Verbindung steht.³⁴³

Eine ausgeschöpfte Familienhospizzeit zur Begleitung eines schwersterkrankten Kindes schließt eine darauffolgende Familienhospizzeit zur Sterbebegleitung des Kindes nicht aus, sollten die Voraussetzungen des § 14a AVRAG erfüllt sein.³⁴⁴

³³⁷ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14b Rz 5 f.

³³⁸ *Bleyer/Lindmayr/Sabara*, Personalrecht²³ Rz 327.

³³⁹ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14b Rz 7 f.

³⁴⁰ *Schrank* in *Schrank*, Arbeitsrecht, Kap 35 Rz 59.

³⁴¹ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14b Rz 11.

³⁴² *Schrank* in *Schrank*, Arbeitsrecht, Kap 35 Rz 59.

³⁴³ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14b Rz 11.

³⁴⁴ *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG³ § 14b Rz 12.

7. Der Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt

Eine Änderung des Arbeitszeitausmaßes zieht einige Konsequenzen nach sich. Insb wirkt sie sich auf die Berechnung von Urlaubsansprüchen, Sonderzahlungen und Abfertigungsansprüchen aus.³⁴⁵

7.1. Auswirkungen der Arbeitszeitreduktion auf den Urlaubsanspruch

Mit der Frage, wie mit offenen Urlaubsansprüchen bei einer Arbeitszeitumstellung umzugehen ist, haben sich in den letzten Jahren sowohl der EuGH als auch der OGH mehrfach auseinandergesetzt.³⁴⁶

In der Entscheidung *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*³⁴⁷ des EuGH hat dieser dargelegt, dass der Zweck des Urlaubs, nämlich die Sicherheit, Gesundheit und Erholung der AN, nicht nachträglich beeinträchtigt wird. Daraus schlussfolgert der EuGH, dass ein unverbrauchter Urlaubsanspruch bei einer Arbeitszeitreduktion nicht gemindert werden darf. Grundsätzlich wird zwar für die Berechnung des Urlaubsanspruchs Teilzeitbeschäftigter der pro-rata-temporis-Grundsatz herangezogen, dieser darf jedoch nicht nachträglich auf bereits entstandene Ansprüche angewendet werden. Dieses „Umrechnungsverbot“ gilt jedoch nur, wenn es der AN nicht möglich war, den Urlaub noch vor Arbeitszeitreduktion zu verbrauchen.³⁴⁸

Zweieinhalb Jahre nach der Entscheidung des EuGH hielt der OGH in einer anderen Rechtssache³⁴⁹ fest, dass zwischen dem kalendarischen und dem freistellungsorientierten Urlaubsbegriff unterschieden werden müsse. Da dem österreichischen UrlG der kalendarische Urlaubsbegriff zugrunde liege, sei das EuGH-Urteil darauf nicht anwendbar.³⁵⁰ In der Folge widerlegte eine weitere EuGH-Entscheidung im Fall *Brandes*³⁵¹ diese Rechtsansicht und

³⁴⁵ F. Schrank/V. Schrank, Teilzeiten 50.

³⁴⁶ Knell, Urlaubsanspruch bei Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt, ARD 6436/5/2015, 3 (3).

³⁴⁷ EuGH 22.4.2010, C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, Slg 2010, I-03527.

³⁴⁸ Jobst, Wechsel 74.

³⁴⁹ OGH 24.10.2012, 8 ObA 35/12y, RdW 2013/90, 93 (*Tuma*) = ÖJZ EvBl 2013/50, 359 (*Rohrer/Kohlbacher*) = DRdA 2013/34, 337 (*Gerhartl*) = ZAS 2014/28, 178 (*Drs*) = ZAS-Judikatur 2013/29, 69 = infas 2013, A 37 = ARD 6300/1/2013 = DRdA 2013, 433 = SZ 2012/113 = Arb 13.079 = taxlex 2013, 199 (*Schrenk*) = taxlex 2013, 299 (*Schrenk*) = ZAS 2013/24, 149 (*Schrank*) = ecollex 2013, 261 (*Gruber*) = PVInfo 2013 H 10, 22 (*Rauch*) = DRdA 2014, 398 (*Klein*) = ARD 6436/5/2015 (*Knell*).

³⁵⁰ Knell, ARD 6436/5/2015, 3.

³⁵¹ EuGH 13.6.2013, C-415/12, Brandes, ECLI:EU:C:2013:398.

betonte, dass eine nachträgliche Aliquotierung von Urlaubstagen unionsrechtswidrig ist.³⁵² Der EuGH bestätigte somit erneut, dass teilzeitbeschäftigten AN ein bereits erworbener Urlaubsanspruch nicht mehr gekürzt werden dürfe.³⁵³

Im Jahr 2014 hat der OGH in einer neuen Entscheidung³⁵⁴ klargestellt, dass unabhängig davon, ob ein kalendarischer oder ein freistellungsorientierter Urlaubsbegriff herangezogen wird, der Urlaubsanspruch nicht anteilig gekürzt werden darf.³⁵⁵

Da die Rechte der AN nicht geschmälert werden dürfen,³⁵⁶ empfiehlt es sich, den Resturlaub vor Umstellung der Arbeitszeit zu konsumieren, um Fehler in etwaigen Umrechnungen zu vermeiden.³⁵⁷

7.2. Auswirkungen der Arbeitszeiterhöhung auf den Urlaubsanspruch

In der bereits angesprochenen Entscheidung des OGH aus dem Jahr 2012³⁵⁸ hat sich der OGH mit dem Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit beschäftigt und hat dabei entschieden, dass bei einer solchen Arbeitszeiterhöhung auch der nicht verbrauchte Urlaubsanspruch erhöht wird. Der aliquot unverbrauchte Urlaubsanspruch muss also bei einer Erhöhung der Wochentage aufgewertet werden.³⁵⁹

³⁵² *Jobst*, Wechsel 75.

³⁵³ *Knell*, ARD 6436/5/2015, 4.

³⁵⁴ OGH, 22.7.2014, 9 ObA 20/14b, ARD 6421/6/2014 (*Lindmayr*) = DRdA-Infas 2015/21, 19 (*Klein*) = PVInfo 2015 H 1, 24 (*Rauch*) = ZAS 2015/13, 76 (*Gerhartl*) = DRdA 2015/24, 190 (*Kozak*) = ASoK 2014, 448 = RdW 2014/781, 722 = JUS Z/5692 = JUS Z/5693 = JBI 2015, 56 = ZAS-Judikatur 2015/1, 27 = Arb 13.161 = SZ 2014/67 = ASoK 2014, 410 (*Gerhartl*).

³⁵⁵ *Knell*, ARD 6436/5/2015, 4.

³⁵⁶ *Jobst*, Wechsel 105.

³⁵⁷ *Knell*, ARD 6436/5/2015, 4.

³⁵⁸ OGH 24.10.2012, 8 ObA 35/12y, RdW 2013/90, 93 (*Tuma*) = ÖJZ EvBl 2013/50, 359 (*Rohrer/Kohlbacher*) = DRdA 2013/34, 337 (*Gerhartl*) = ZAS 2014/28, 178 (*Drs*) = ZAS-Judikatur 2013/29, 69 = infas 2013, A 37 = ARD 6300/1/2013 = DRdA 2013, 433 = SZ 2012/113 = Arb 13.079 = taxlex 2013, 199 (*Schrenk*) = taxlex 2013, 299 (*Schrenk*) = ZAS 2013/24, 149 (*Schrank*) = ecolex 2013, 261 (*Gruber*) = PVInfo 2013 H 10, 22 (*Rauch*) = DRdA 2014, 398 (*Klein*) = ARD 6436/5/2015 (*Knell*).

³⁵⁹ *Knell*, ARD 6436/5/2015, 4.

7.3. Auswirkungen der Änderung des Beschäftigungsausmaßes auf den Anspruch auf Sonderzahlungen

Grundsätzlich werden im Gesetz mit Ausnahme der Sondertatbestände keine Regelungen für die Berechnung der Sonderzahlungen bei Umstieg von Vollzeit auf Teilzeit oder umgekehrt getroffen.³⁶⁰ Teilweise sehen KollIV bestimmte Regelungen für einen solchen Fall vor, ist dem jedoch nicht der Fall, so ist die Höhe der Sonderzahlungen durch eine Mischberechnung zu ermitteln. Eine derartige Aliquotierung der Sonderzahlungen sorgt dafür, dass die Höhe der Sonderzahlung vom tatsächlich verdienten Entgelt abhängig gemacht wird.³⁶¹

7.4. Auswirkungen der Änderung des Beschäftigungsausmaßes auf den Abfertigungsanspruch

Gibt es keine gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Sonderregelungen zur Berechnung der Abfertigung alt, so ist für diese grundsätzlich als Berechnungsbasis die regelmäßige Arbeitszeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses heranzuziehen.³⁶²

Da die Beiträge, die die AG an die Betriebliche Vorsorgekasse zu leisten hat, sich nach dem jeweiligen Monatsentgelt richten, wird der pro-rata-temporis-Grundsatz erfüllt und es gehen bei einer Umstellung des Beschäftigungsausmaßes keine Anwartschaften verloren.³⁶³

8. Krankenstand bei Teilzeitbeschäftigung

Grundsätzlich stehen aufgrund des Benachteiligungsverbotes AN in Teilzeitbeschäftigung bei Krankenstand und Dienstverhinderungen dieselben Ansprüche zu wie Vollzeitbeschäftigten. Da die maximale gesetzliche Entgeltfortzahlungsdauer in Wochen gezählt wird, bleibt diese ohne Umrechnungsvereinbarung auch für Teilzeitbeschäftigte so bestehen. Existiert eine solche Umrechnungsvereinbarung, werden nur die tatsächlichen Arbeitstage des Krankschreibzeitraums angerechnet.³⁶⁴

³⁶⁰ *Jobst*, Wechsel 142.

³⁶¹ *Lindmayr/Tuma*, Sonderzahlungen bei Änderung des Beschäftigungsausmaßes, RdW 2017/43, 40 (40).

³⁶² *F. Schrank/V. Schrank*, Teilzeiten 51.

³⁶³ *Jobst*, Wechsel 131.

³⁶⁴ *F. Schrank/V. Schrank*, Teilzeiten 46.

Die Entgelthöhe richtet sich nach dem Ausfallsprinzip.³⁶⁵ Es sind also auch zusätzlich ausbezahlte Mehrarbeitsstunden, die angefallen wären, für die Höhe des Ausfallsentgelts zu berücksichtigen. Ist jedoch für diesen Zeitraum bereits ein Zeitausgleich fixiert, so gilt dieser als konsumiert, da die Regel „Krankheit unterbricht Urlaub“ aufgrund mangelnder Arbeitspflicht nicht analog angewendet wird.³⁶⁶

9. Resümee

Die Teilzeitbeschäftigung stellt ein wichtiges Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch zur Weiterbildung oder für die langsame Rückkehr in das Arbeitsleben nach einem Unfall oder einer Krankheit dar. Personen in unterschiedlichsten Lebenslagen wird durch die Sonderformen der Teilzeitarbeit eine Möglichkeit gegeben, ihre Arbeit an ihre Lebensumstände anzupassen, anstatt andersherum.

Nachdem ich den Großteil meines Studiums nebenbei in einem verglichen mit Österreich etwas weniger arbeitnehmerfreundlichen Liechtenstein gearbeitet habe, war es für mich besonders interessant, mich mit den weitreichenden Möglichkeiten des österreichischen Arbeitsrechts im Bereich der Teilzeitarbeit auseinanderzusetzen.

Diese Modelle können mMn stark zur Zufriedenheit und Sicherheit der österreichischen Bevölkerung beitragen. Sie öffnen vielen Menschen Türen, die zu einer Minderung von Existenzängsten und damit zu einer erhöhten Lebensqualität führen können.

³⁶⁵ Thöny, Teilzeitbeschäftigung 38.

³⁶⁶ F. Schrank/V. Schrank, Teilzeiten 46.

Literaturverzeichnis

Bammer, Johannes

- Elternteilzeit – Feststellungsklage bei missbräuchlichem Elternteilzeitwunsch, ARD 6755/6/2021, 3

Binder, Martin / Mair, Andreas

- Kommentierung zu § 14a AVRAG, in *Binder/Burger/Mair* (Hrsg), Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz, 3. Auflage (2016)
- Kommentierung zu § 14b AVRAG, in *Binder/Burger/Mair* (Hrsg), Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz, 3. Auflage (2016)

Bleyer, Birgit / Lindmayr, Manfred / Sabara, Bettina

- Lexikon Personalrecht & Betriebswichtiges 2021, 23. Auflage (2021)

Brodil, Wolfgang / Risak, Martin

- Arbeitsrecht in Grundzügen, 10. Auflage (2019)

Eichinger, Julia / Kreil, Linda / Sacherer, Remo

- Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht 2019, 14. Auflage (2019)

Freudhofmeier, Martin / Höfle, Wolfgang

- Sozialversicherung kompakt 2021 (2021)

Gärtner, Johannes / Klein, Christoph / Lutz, Doris

- Arbeitszeitmodelle: Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung, 4. Auflage (2017)

Gerhartl, Andreas

- Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten beim Übergang zur Pension (2010)
- Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten, PV-Info 6/2013, 16

Golic, Amina

- Altersteilzeit/Teilpension, DRdA-InfA, 2016, 234

Haase, Alexander

- Arbeitszeit und Entgelt im Dienstvertrag 2021 (2021)

Haslinger, Paul

- Einführung in das Sozialrecht (2020)

Henhofer, Klaus

- Krankheit, Pflegefreistellung, Arbeitsverhinderungen und Urlaub, in Kuras (Hrsg), Handbuch Arbeitsrecht einschließlich Personalverrechnung, Steuern und Fördermöglichkeiten (Loseblatt, 34. Lieferung [Stand 1.5.2021, rdb.at])

Hofbauer, Josef / Krammer, Michael / Seebacher, Michael

- Lohnsteuer 2022, 42. Auflage (2022)

Holzinger, Diana

- Zur Anpassung des All-in-Gehalts in der Elternteilzeit, DRdA-InfAS 2021, 51

Hörmann, Florian

- Besonderheiten der Teilzeitarbeit, JAP 2018/2019/10, 102
- Teilzeitdiskriminierung in Kollektivverträgen (2020)
- Teilzeitdiskriminierung bei bezahlten Pausen, DRdA 2021/18, 215 (EAnm)

Jobst, Lisa-Maria

- Der Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit (2016)

Kager, Ines / Schöffmann, Peter

- Fallweise Beschäftigte können bei der Ermittlung der Mindestanzahl für Elternteilzeit berücksichtigt werden, ZAS-Judikatur 2022/2

Knell, Alexandra

- Urlaubsanspruch bei Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt, ARD 6436/5/2015, 3

Leitner, Hannes

- Geringfügige Beschäftigung, in *Graf-Schimek* (Hrsg), Fachlexikon Sozialversicherung, (2013) 212

Lindmayr, Manfred

- Handbuch zur Arbeitszeit, 4. Auflage (2013)
- Wenn der Arbeitnehmer eine Pause braucht..., ARD 6538/5/2017, 6
- Bildungsteilzeit: Praktische Ausbildung beim Arbeitgeber, ARD 6670/13/2019, 15

Lindmayr, Manfred / Tuma, Barbara

- Sonderzahlungen bei Änderung des Beschäftigungsausmaßes, RdW 2017/43, 40 (EAnm)

Mair, Andreas

- Kommentierung zu § 11a AVRAG, in *Binder/Burger/Mair* (Hrsg), Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz, 3. Auflage (2016)
- Kommentierung zu § 13a AVRAG, in *Binder/Burger/Mair* (Hrsg), Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz, 3. Auflage (2016)
- Kommentierung zu § 14d AVRAG, in *Binder/Burger/Mair* (Hrsg), Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz, 3. Auflage (2016)
- Wiedereingliederungsteilzeit, DRdA-InfA 2018, 190

Marek, Erika

- Spezialfragen zur Altersteilzeit, ARD 6651/4/2019, 3
- Altersteilzeit und erweiterte Altersteilzeit in Frage und Antwort, 8. Auflage (2021)
- Altersteilzeit und Kurzarbeit (Stand 2.12.2021, Lexis Briefings in lexis360.at)

Mosler, Rudolf

- Kommentierung zu § 19d AZG, in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Auflage (2018)

Müller, Eduard / Kocher, Christa / Proksch, Franz

- SWK-Spezial Lohnverrechnung 2022 (2022)

Nitzl, Stephan / Schirmer, Sonja

- Die All-in-Vereinbarung, ASoK 2017, 202

Patka, Ernst

- 2 interessante Urteile zur Elternteilzeit, die Sie kennen sollten, PVP 2021/54

Pfeil, Walter J.

- Kommentierung zu §19a ASVG in *Mosler/Müller/Pfeil* (Hrsg), Der SV-Komm (Stand 01.07.2018, rdb.at)
- Kommentierung zu § 13a AVRAG in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Auflage (2018)
- Kommentierung zu § 14d AVRAG in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Auflage (2018)

Prinz, Irina

- Personalverrechnung in der Praxis 2021, 32. Auflage (2021)
- Personalverrechnung: eine Einführung 2021, 29. Auflage (2021)

Rauch, Thomas

- Die Klagsfrist bei der Einwilligung zur vereinbarten Elternteilzeit (kleine Elternteilzeit), ASoK 2017, 305
- Arbeitsrecht für Arbeitgeber, 20. Auflage (2021)

Reissner, Gert-Peter

- Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht, 6. Auflage (2020)

Sabara, Bettina

- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und/oder Pflegezeit – BGBl, ARD 6672/16/2019, 15
- Rechtsratgeber: Ein Kind kommt, 5. Auflage (2020)
- Meldefristen und Verfahrensabläufe bei der Elternteilzeit, ARD 6715/3/2020
- Rechtsunwirksame Kündigung während der Elternteilzeit – Ausübung des Wahlrechts, ARD 6755/11/2021
- Kein Anspruch auf Elternteilzeit bei gewährleisteter Kinderbetreuung, ARD 6755/9/2021

Schiechl, Markus

- Arbeitsrechtliche Probleme der Gelegenheitsarbeit, JAS 2/2017, 109

Schmadl, Tanja

- Neuer Anspruch auf Pflegekarenz/Pflegezeit, ZAS 2020/9, 47

Schrank, Franz

- Mindest- und Istentgeltfragen inkl. Unterentlohnungsrisiken in *Schrank* (Hrsg), Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht, 88. Lieferung (2021)
- Arbeitszeit – Kommentar, 6. Auflage (2021)
- Der Dienstvertrag: Abschluss, Inhalte, Änderungen, besondere Vereinbarungen, Betriebspensionen, 89. Lieferung (2022)
- Mutterschutz, Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Vätermonat, Familienzeitbonus, Karenzen, Elternteilzeiten und Elternarbeitszeiten, in *Schrank* (Hrsg), Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht, 89. Lieferung (2022)
- Krankenstände: Entgeltfortzahlung und sonst Wichtiges, in *Schrank* (Hrsg), Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht, 89. Lieferung (2022)
- Arbeitsverhinderungen, Betreuungen, Rehabilitationskarenz, Freistellungsansprüche, in *Schrank* (Hrsg), Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht, 89. Lieferung (2022)

Schrank, Franz / Schrank, Veronika

- Teilzeiten im Arbeitsrecht: ASoK Spezial (2015)

Thöny, Tamara

- Die Teilzeitbeschäftigung (2008)

Vinzenz, Verena

- Die Wiedereingliederungsteilzeit im Kontext anderer geförderter Freistellung, in *Reissner/Mair* (Hrsg), Innsbrucker Jahrbuch zum Arbeits- und Sozialrecht 2019 (2019) 83

Vogt-Majarek, Birgit / Mantler, Sophie

- Wiedereingliederungsteilzeit aus praktischer Sicht, ARD 6554/5/2017, 3

Weidinger, Michael

- Altersteilzeit und Insolvenz, in *Hilber* (Hrsg), Personalverrechnung in der Insolvenz (2019)

Weiß, Dieter

- Der besondere Bestandschutz, in *Gruber-Risak/Mazal* (Hrsg), Das Arbeitsrecht - System- und Praxiskommentar, 37. Lieferung (2021)

Wiesinger, Christoph

- Lohndumping und Insolvenz, ASoK 2017, 176

Wolf, Christoph / Potz, Andrea / Krömer, Daniela / Jöst, Andreas / Stella, Dominik / Hörmann, Florian / Holuschka, Mirjam/ Scharf, Daniel

- Kurzarbeit und Kurzarbeitsbeihilfe, in *Resch* (Hrsg), Das Corona-Handbuch: Österreichs Rechtspraxis zur aktuellen Lage (Stand 1.7.2021, rdb.at)

Wolf, Patricia

- Elternteilzeit (2016)

Wolfgruber-Ecker, Claudia

- Kommentierung zu § 15h MSchG, in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Auflage (2018)
- Kommentierung zu § 15l MSchG, in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Auflage (2018)