

Teilzeitarbeit aus praktischer Sicht

Elternteilzeit, Altersteilzeit und Wiedereingliederungsteilzeit bedürfen einiger rechtlicher Voraussetzungen. Welche Punkte müssen vom Arbeitgeber beachtet werden?



Gastautorin
Birgit Vogt-Majarek
 ist Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeits- und Gesellschaftsrecht und Partnerin der Kanzlei Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte GmbH (KSW).
 office@ksw.at,
 www.ksw.at

DER GESETZGEBER HAT zur Erfüllung individueller Bedürfnisse, wie etwa Kindererziehung, vollständige Genesung, Ausbildung oder den Wunsch nach einem fließenden Übergang in die Pension in den letzten Jahren vermehrt Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung von Arbeitnehmern geschaffen. Im Folgenden werden einige Punkte herausgegriffen, die bei den verschiedenen Teilzeitformen vom Arbeitgeber zu beachten sind bzw. in der Praxis Probleme schaffen.

Elternteilzeit (ETZ)

Elternteile, die seit zumindest drei Jahren in einem Betrieb, der nicht weniger als 21 Arbeitnehmer beschäftigt, tätig sind (als »großer Anspruch« bezeichnet), haben Anspruch auf ETZ bis zum 7. Lebensjahr des Kindes. Elternteile, die die oben beschriebenen Voraussetzungen nicht erfüllen, können nur nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bis zum 4. Lebensjahr des Kindes in ETZ gehen (»kleiner Anspruch«). Möchte ein Elternteil mit kleinem Anspruch in ETZ gehen und widerspricht der Arbeitgeber dem Vorschlag des Elternteils, muss Letzterer zur Durchsetzung seines Vorschlags den Gerichtsweg beschreiten. Demgegenüber ist es für den Arbeitgeber bei einem großen Anspruch des Arbeitnehmers auf ETZ wichtig, bestimmte Fristen einzuhalten, um Elternteilzeit in einem zeitlichen Ausmaß, einer Dauer bzw mit einer Verteilung der Zeiten zu verhindern, die nicht den betrieblichen Bedürfnissen entsprechen.

Erfolgt die Bekanntgabe der gewünschten ETZ bei großem Anspruch rechtzeitig (d.h. mindestens drei Monate vor Antrittszeitpunkt bzw bis zum Ende des Beschäftigungsverbots; für den Vater innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt), schriftlich und ausreichend präzise (unter Angabe von Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der ETZ, was in der Praxis immer wieder unvollständig geschieht), muss der Arbeitgeber bei Einwänden gegen den Vorschlag versuchen, innerhalb von vier Wochen eine andere Einigung

mit dem Arbeitnehmer zu erzielen und mit den betroffenen Arbeitnehmern (die i.d.R. noch in Mutterschutz/Karenz sind) einen Termin zur Erörterung der ETZ-Konditionen zu vereinbaren. Erfolgt innerhalb von vier Wochen keine Einigung, muss der Arbeitgeber innerhalb von zwei weiteren Wochen einen Antrag auf Einigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht stellen, wobei die im Vorfeld geführten Verhandlungen und die Einwände des Arbeitgebers gegen den Vorschlag und die Gründe dafür schriftlich festzuhalten sind. Kommt es auch vor Gericht (binnen vier Wochen) zu keiner Einigung, muss der Arbeitgeber (in der 11. Woche nach Bekanntgabe der ETZ) den Arbeitnehmer auf Einwilligung in die vom Arbeitgeber vorgeschlagenen alternativen Bedingungen der ETZ klagen. Verpasst der Arbeitgeber die erwähnte sechswöchige Frist für den Antrag auf Einigung bzw die Frist zur Klage auf Einwilligung des Arbeitnehmers, kann der betroffene Arbeitnehmer die ETZ nach den Konditionen in seiner Bekanntgabe einseitig antreten.

In der Praxis stellen sich Probleme bei der ETZ insbesondere dann, wenn die Art der (bisherigen) Tätigkeit bzw. die notwendigen Arbeitszeiten tatsächlich keine zeitlich reduzierte Tätigkeit bzw nicht die aufgrund der Betreuungssituation gewünschte Verteilung (z.B. nicht am Abend, deutlich reduzierte Reisetätigkeiten) ermöglichen. Im Rahmen des ETZ-Verfahrens kann grundsätzlich keine (einseitige) Tätigkeitsänderung erzielt werden, sondern müsste die Zustimmung des Betriebsrates sowie des Arbeitnehmers zu einer Versetzung erwirkt werden oder sonst (soweit tatsächlich Einsatzmöglichkeiten fehlen) ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung an das Arbeits- und Sozialgericht gestellt werden. Arbeitnehmer, die ETZ in Anspruch nehmen, können nach h.A. nicht zur Erbringung von Mehr- bzw Überstunden verpflichtet werden, weil dies dem Sinn und Zweck der ETZ widerspricht. Selbst eine ausdrückliche Verpflichtung zur Leistung von Mehr- bzw Überstunden im Rahmen der ETZ-Vereinbarung wäre schon deswegen nicht durchsetzbar, weil

sich der Arbeitnehmer jederzeit auf Betreuungsgründe berufen, der Arbeitgeber also die Mehrleistungen nicht abrufen könnte. Folgerichtig kann der Arbeitgeber bei Inanspruchnahme einer ETZ durch den Arbeitnehmer das All-Entgelt um jenen Betrag reduzieren, der der Anzahl der durchschnittlich innerhalb der letzten zwölf Monate geleisteten Mehr- bzw. Überstunden entspricht bzw. die vereinbarte Überstundenpauschale (für die Dauer der ETZ) einseitig streichen. Bei Beendigung eines Dienstverhältnisses unter dem System der »Abfertigung alt« während der ETZ ist zu beachten, dass der Abfertigungsanspruch auf Basis des Entgelts vor der ETZ zu berechnen ist. Nicht vergessen darf der Arbeitgeber zudem den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz von Arbeitnehmern in ETZ bis vier Wochen nach Ende der Elternteilzeit.

Geförderte Altersteilzeit (ATZ)

Auch Altersteilzeiten vor Pensionsantritt erfreuen sich immer größerer Beliebtheit. Ein Anspruch auf ATZ besteht jedoch nur bei entsprechender Vereinbarung. Unter der Voraussetzung der Reduktion der Arbeitszeit von älteren Arbeitnehmern und der Zahlung eines (gesetzlich vorgegebenen) Lohnausgleichs durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer, erwirbt der Arbeitgeber den Anspruch auf zumindest teilweisen Ersatz der angesichts einer ATZ-Vereinbarung zusätzlich anfallenden Kosten durch das Arbeitsmarktservice. Zu beachten ist dabei, dass eine Förderung der ATZ-Vereinbarung durch das AMS in jenen Fällen ausgeschlossen ist, in denen den betroffenen Arbeitnehmern selbst bei einer Arbeitszeitreduktion von 60 % (d.h. auf 40 % der ursprünglichen Arbeitszeit) ein Teilzeitbezug verbleibt, der über der Höchstbemessungsgrundlage nach dem ASVG (im Jahr 2017 monatlich € 4.980,-) liegt.

Bei der (geförderten) ATZ wird zwischen dem geblockten und dem kontinuierlichen Modell unterschieden. Verteilungsvarianten, die über eine Jahresdurchrechnung der vereinbarten reduzierten Arbeitsleistung hinausgehen und/oder bei längerer Durchrechnung jeweils eine Abweichungstoleranz von 20 % überschreiten, gelten als sogenannte geblockte Altersteilzeit (bei der eine längere Phase der Freizeit einer Phase der Tätigkeit folgt). Ansprüche auf Altersteilzeitgeld vom AMS werden bei der geblockten Altersteilzeit nur dann zuerkannt, wenn der Arbeitgeber spätestens ab Beginn der Freizeitphase eine Ersatzarbeitskraft einstellt. Andernfalls sind die Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersteilzeitgeld nicht gegeben und wird das Altersteilzeitgeld vom AMS für den gesam-

ten Zeitraum widerrufen und zurückgefordert. Grundsätzlich ist das kontinuierliche Altersteilzeitmodell für den Arbeitgeber aus finanzieller Sicht günstiger, weil das AMS bei Inanspruchnahme des kontinuierlichen Modells grundsätzlich 90 % der Mehraufwendungen des Arbeitgebers (im Gegensatz zu 50 % beim geblockten Modell) rückerstattet. Des Weiteren bildet die neu einzustellende Ersatzarbeitskraft einen weiteren Kostenfaktor der geblockten Altersteilzeit. Dennoch kommt es aufgrund der leichteren Übergabe an einen (Vollzeit-)Nachfolger häufig auch zum Abschluss von geblockten ATZ-Modellen. Gefördert wird i.d.R. nur eine geblockte ATZ bis zum gesetzlichen Regelpensionsalter. Besonderer Kündigungsschutz besteht während der ATZ nicht, eine Beendigung ohne wichtigen Grund ist aber wegen Altersdiskriminierung bzw. Sozialwidrigkeit i.d.R. schwierig. Für die Abfertigung von ATZ-Mitarbeitern ist stets jenes Entgelt heranzuziehen, das vom Arbeitnehmer vor Beginn der ATZ bezogen wurde. Dasselbe gilt für die Sozialversicherungsbeiträge.

Wiedereingliederungsteilzeit (WTZ)

Ab 1. Juli 2017 gibt es für Arbeitnehmer, die für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt waren, die Möglichkeit, schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren, sofern deren Arbeitsverhältnis vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit bereits mindestens drei Monate andauerte, wobei allfällige Karenzzeiten sowie alle Zeiten des Krankenstands auf die Mindestbeschäftigungsdauer angerechnet werden. Grundlage der Wiedereingliederungsteilzeit in der Dauer von einem Monat bis zu sechs (bzw. bei Vorliegen einer medizinischen Notwendigkeit, neun) Monaten ist eine zwischen dem Arbeitgeber und dem betroffenen Arbeitnehmer vereinbarte befristete Arbeitszeitreduktion von im Durchschnitt 50 % bis 75 % der bisherigen Normalarbeitszeit. Einen gesetzlichen Anspruch auf die Gewährung dieser Form von Teilzeit gibt es nicht, diese kann jedoch gerade bei längeren Krankenständen einen sanfteren Einstieg und die Steigerung der Arbeitsfähigkeit ermöglichen und daher im Interesse beider Teile sein.

Der betroffene Arbeitnehmer gilt im Rahmen der WTZ (jedenfalls im vereinbarten Ausmaß) als absolut arbeitsfähig. Der Arbeitgeber darf während der WTZ keine Mehrarbeit und auch keine Änderung der Lage der Arbeitszeit anordnen. Die freiwillige Leistung von Mehrarbeitsstunden ist jedoch zulässig und auch zu entlohnen. Zu beachten ist, dass dem Arbeitnehmer sowohl bei Äußerung der Absicht, tatsächlicher Inanspruchnahme als auch bei Ablehnung der WTZ ein Motivkündigungsschutz gewährt wird.