

3. ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHER DIALOG

**Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeit
und
sozialer Absicherung**

HERZLICH WILLKOMMEN

Graz, am 4.3.2026

Die Teilzeitbeschäftigung und ihre arbeitsrechtlichen Folgen

Dr.ⁱⁿ Katharina Urleb
Abteilung Arbeitsrecht

Was ist Teilzeitbeschäftigung?

- Teilzeitarbeit liegt vor, wenn:
 - die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder
 - eine kürzere kollektivvertragliche Normalarbeitszeitunterschritten wird.
- Einkommenshöhe ist kein Kriterium
- auch eine geringfügige Beschäftigung ist eine Teilzeitbeschäftigung

➤ Spezialformen der Teilzeitbeschäftigung:

- z.B. Elternteilzeit,
- Altersteilzeit,
- Wiedereingliederungsteilzeit, etc.
- abweichende Regelungen und eventuelle Besserstellungen gegenüber der „normalen“ Teilzeit (Kündigungsschutz, Zuzahlung zum Entgelt, etc.)

Inhalt der Teilzeitvereinbarung

- Ausmaß der Arbeitszeit
- Lage der Arbeitszeit
- Änderung des Ausmaßes der Arbeitszeit:
 - nur mittels Vereinbarung
 - Schriftformerfordernis
 - (eventuelle) wertneutrale Umrechnung des Urlaubsanspruches
 - nicht zu verwechseln mit (zulässiger) vorübergehender Mehrarbeit

- Einseitige Änderung der vereinbarten Lage der Arbeitszeit:
sachlich gerechtfertigte Gründe **und**
- Mitteilung mindestens 2 Wochen im Vorhinein* **und**
 - berücksichtigungswürdige Interessen der/des AN dürfen nicht entgegenstehen **und**
 - es darf keine anderslautende Vereinbarung entgegenstehen (§ 19c Abs 2 AZG)

*Ausnahme bei unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils

Arbeitsrechtliche Folgen

- Diskriminierungsverbot:
da Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihrer Teilzeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden dürfen, gibt es (fast) keine Unterschiede
- Sonderzahlungen:
 - besteht ein Grundanspruch, steht dieser auch Teilzeitbeschäftigten zu
 - regelmäßig geleistete und bezahlte Mehrarbeit ist bei der Berechnung der SZ zu berücksichtigen (§ 19d Abs 4 AZG)
- Urlaubsanspruch:
 - 5 bzw. 6 Wochen (bei 25 Arbeitsjahren), aber
 - u.U. „weniger Urlaubstage“, abhängig davon, wie viele **Tage**/Woche gearbeitet wird
 - wertneutrale Urlaubsumrechnung bei Änderung der Arbeitszeit (z.B. 25 AT auf Basis einer 5 Tage-Woche werden 20 AT auf Basis einer 4 Tage-Woche $25 : 5 \times 4 = 20$ AT)

- Feiertage müssen nicht eingearbeitet werden
- Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheits-/Unglücksfall wie bei Vollzeitbeschäftigten
- Dienstverhinderungsgründe aus wichtigem Grund (§ 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b Abs 5 ABGB)
- Pflegefreistellung:
 - Grundanspruch: eine wöchentliche Normalarbeitszeit
 - stundenweiser Anspruch
- Informationsrecht über freiwerdende bzw. neue Arbeitsplätze mit einer höheren Arbeitszeit

➤ Mehrarbeit:

- ist jene Arbeitszeit, die zwischen der vereinbarten Teilzeitarbeit und der gesetzlichen Normalarbeitszeit liegt
- Mehrstunden sind nicht gleich Überstunden!
- muss geleistet werden, wenn
 - gesetzliche Bestimmungen, der Kollektivvertrag oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen und
 - ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit für Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich ist und
 - wichtige Interessen der/des AN der Mehrarbeit nicht entgegenstehen (§19 d Abs 3 AZG)

➤ Teilzeitbeschäftigung bedeutet Teilzeitentlohnung!

- weniger laufendes Entgelt
- weniger Entgelt bedeutet eine geringere Einzahlung im Bereich der Sozialversicherung

Entlohnung der Mehrarbeit

- Österreichische Regelung:
 - gesetzlicher Zuschlag von 25 %
 - bei Abgeltung durch Zeitausgleich innerhalb von 3 Monaten bleibt die Mehrstunde zuschlagsfrei
 - kollektivvertragliche abweichende Regelung möglich (zuschlagsfrei, 50 % Zuschlag, etc.)

- Europäische Rechtsprechung:
 - Einzelbetrachtung, wieviel ist eine Mehrleistungsstunde wert
 - keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten! Daher ist auch die Mehrleistung, die über das individuell vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus geht, mit 50 % zu entlohnen
 - noch keine Umsetzung im Österreichischen Rechtssystem
 - mehrere Verfahren sind anhängig, deren Ausgang bleibt abzuwarten

Vielen Dank!



Teilzeitdiskriminierungen in der Arbeitswelt

Mag.^a Elisabeth Mattersdorfer
Abteilung Frau, Beruf & Familie

Diskriminierungsverbot nach dem AZG

- **§ 19d Abs 6 AZG:** Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten
- basiert auf der Teilzeitarbeitsrichtlinie 97/81/EG
- teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen nicht benachteiligt werden
- **Ausnahme:** sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung
- Eine Schlechterstellung ist im Regelfall auch eine mittelbare Diskriminierung des Geschlechts, da Frauen in überwiegender Mehrheit in Teilzeit beschäftigt sind
- Benachteiligungsverbot richtet sich nicht nur an den Arbeitgeber, sondern auch an die Parteien des Kollektivvertrages und der Betriebsvereinbarungen

- Gesetz verbietet nur die unterschiedliche Behandlung wegen der Teilzeitarbeit
- Differenzierungen aus anderen Gründen sind erlaubt:
 - Arbeitsleistung
 - Qualifikation
 - Berufserfahrung
 - unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen
- Es gilt gemäß § 19d Abs 6 Satz 3 AZG die **Beweislastumkehr**: der AG hat zu beweisen, dass die Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit, sondern aus anderen Gründen erfolgt ist
- Der/die Arbeitnehmer:in hat nur die Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit zu behaupten

Diskriminierungsverbot nach dem GIBG

- **§ 3 GIBG:** normiert das Verbot, jemanden **auf Grund des Geschlechts**, insbesondere unter Bezugnahme auf Familienstand oder den Umstand, dass jemand Kinder hat, zu diskriminieren
- **§ 17 GIBG** enthält das Verbot der Diskriminierung aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, des **Alters** oder der **sexuellen Orientierung**
- insbesondere bei:
 - Entgelt
 - freiwilligen Sozialleistungen
 - bei der Aus- und Weiterbildung
 - beim beruflichen Aufstieg
 - bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Welche Arten von Diskriminierung kennt das Gesetz?

- **Unmittelbare Diskriminierung** nach §§ 5 Abs 1 sowie 19 Abs 1 GIBG:
 - Liegt vor, wenn eine Person unter anderem aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Weltanschauung eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person
 - z.B.: Firmenpensionsbedingung, wonach nur bei Arbeitnehmerinnen Dienstzeiten nach 55 nicht auf die für die Pension erforderliche Mindestdienstzeit von 10 Jahren anrechenbar waren

- **Mittelbare Diskriminierung** nach §§ 5 Abs 2 sowie 19 Abs 2 GIBG:
 - Davon spricht man, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die ein geschütztes Merkmal aufweisen, gegenüber anderen Personen benachteiligen können
 - z.B.: eine Regelung, die als Kriterium für die Zulassung zu einer Polizeischule unabhängig vom Geschlecht eine Mindestgröße vorsieht (mittelbare Diskriminierung von Frauen)
- **Ausnahmen:** wenn die Vorschriften durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (z.B. standortbedingte Gehaltsunterschiede, zusätzliche Qualifikationen, unterschiedliche Tätigkeit)

- Bei Diskriminierung besteht Anspruch auf die Bezahlung der Differenz und/oder auf Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung (**ideelles Schmerzensgeld**).
- Für die gerichtliche Durchsetzung von Entgeltdifferenzen haben Diskriminierte die volle dreijährige Verjährungsfrist Zeit.
- Kollektivvertragliche Verfallsfristen greifen bei Ansprüchen nach dem GIBG nicht.
- **Beweiserleichterung nach § 12 Abs 12 GIBG:** die/der Betroffene muss den behaupteten Diskriminierungssachverhalt lediglich glaubhaft machen.

Beispiele aus der Praxis

➤ Frühere Rechtslage:

- Kündigungsvorschriften in KVs erfassten nur Vollzeitbeschäftigte
- Betriebspensionen wurden nur Vollzeitbeschäftigten zuerkannt
- Bestimmte Sonderzahlungen oder Prämien standen Teilzeitbeschäftigten nicht zu
- KollV-Bestimmungen waren unzulässig, die Teilzeitbeschäftigte von Biennien und außertourlichen Gehaltserhöhungen ausnahmen

➤ Alle diese Regeln sind **gesetzwidrig**

➤ Heutige Rechtslage:

- Dem Sachlichkeitsgebot wird idR dann entsprochen, wenn der/dem Teilzeitbeschäftigten bei den jeweiligen Rechten aus dem Arbeitsverhältnis jener Anteil zugestanden wird, der im Verhältnis zur Vollzeitverpflichtung steht
- **Fall Außendienstzulage:** OGH lehnte Begründung des AG ab, eine Mehrbelastung trete erst ab einem bestimmten Ausmaß des Außendienstes ein und es käme auf die absoluten Tages- und Stundenzahlen an, die im Außendienst verbracht würden => Verstoß gegen § 19 Abs 6 AZG
- Aliquotierung einer Kinderzulage entsprechend dem Beschäftigungsausmaß stellt demgegenüber keine Diskriminierung dar

- Unzulässig ist, wenn eine Betriebsferienbetreuung erst ab einem Beschäftigungsausmaß von 66,6 % angeboten wird
- Eine Diskriminierung liegt ebenfalls vor, wenn eine bezahlte Pause nur Arbeitnehmer:innen gewährt wird, deren Tagesarbeitszeit (mehr als) acht Stunden beträgt
- Eine weibliche Arbeitnehmerin erhielt für dieselbe Stelle keine Funktionszulage, ihr männlicher Nachfolger jedoch schon
- Soll eine Arbeitnehmerin nach der Rückkehr aus der Karenz in der anschließenden ETZ nicht mehr in ihrer Leitungsposition, sondern nur mehr als Zulassungssachbearbeiterin eingesetzt werden, stellt diese Versetzung eine **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** dar

Vielen Dank!



All-In-Vereinbarungen und Überstundenpauschalen

Mag. Christoph Schribl
Abteilung Arbeitsrecht

Überstundenpauschalen

Definition

- ist eine Pauschalzulage (Pauschalentgelt), die zum Grundgehalt hinzukommt
- vertraglich gesondert ausgewiesen
- nichts anderes als eine vorweggenommene Überstundenbezahlung
- Miteinbeziehung in die Sonderzahlungen - abhängig vom Kollektivvertrag bzw der getroffenen Einzelvereinbarung
 - ansonsten 12x jährlich

Überstundenpauschalen

Pauschalierungsklausel

- Widmung der Überstundenpauschale
 - Anzahl
 - Zeitraum (Jahr, Monat, flexibel mit monatlichem Durchschnitt)
- nach der Rechtsprechung hat die Nichterfüllung der Pauschale keine Rechtsfolgen für den Arbeitnehmer
 - eine nicht erfüllte Pauschale geht zu Lasten des Arbeitgebers
 - Eine Rückverrechnung der Überstundenpauschale ist **nicht** möglich
- Vereinbarung zum Abdecken aller Überstunden ist zulässig
 - kommt einer All-In Vereinbarung sehr nahe
 - Deckungsprüfung
- Widerruf ist aus sachlichen Gründen möglich, sofern Widerrufsvorbehalt vereinbart ist
 - Elternteilzeit/Schwangerschaft

All-In Vereinbarungen

Definition

- es wird ein Gesamtentgelt festgelegt
 - regelt Grundgehalt und idR die Vergütung aller Überstunden

- eine klare Aufsplittung in Grundgehalt & All-In-Gehalt ist erforderlich
 - erfolgt keine Angabe des Grundgehalts, gilt eine branchen- und ortsübliche Überzahlung als vereinbart vgl §2g AVRAG

All-In Vereinbarungen

All-In Klausel

- Die Überzahlung wird gewidmet
- Alleine die Tatsache einer überkollektivvertraglichen Entgeltvereinbarung ist für die Annahme einer All-In Vereinbarung nicht ausreichend
- es müssen nicht zwangsläufig Überstunden abgegolten werden
- Im Zweifel ist davon auszugehen, dass keine All-In Vereinbarung zustande gekommen ist

Vielen Dank!



Flexibilisierungsmöglichkeiten

Durchrechnungsmodelle, Gleitzeit- und
Arbeitszeitverkürzung (4 Tage-Woche)

Mag.^a Biljana Milanovic
Abteilung Betriebsbetreuung/
Arbeitnehmerschutz

I. Flexibilisierungsmöglichkeiten

Flexibilisierungsmöglichkeiten

- **Begriff: Flexibilität?**
- **Flexibilität für wen?**
 - Lageflexibilität grds grenzenlos möglich
 - Ausmaßflexibilität eingeschränkt möglich
- **Flexibilitätsdiskussion = Kostendiskussion!**

Flexibilisierungsmöglichkeiten

➤ Begriff: Normalarbeitszeit (NAZ)

- gesetzlich oder kollv fixierte Obergrenze der von den AN grds und regelmäßig geschuldeten Arbeitsleistung

➤ NAZ gem § 3 Abs 1 AZG

- Täglich: **8 Stunden**
- Wöchentlich: **40 Stunden** (je nach KV < 40 Stunden)
- §§ 4 bis 4c AZG: Flexibilisierung der NAZ

Flexibilisierungsmöglichkeiten

- **Lage der NAZ und ihre Änderung gem § 19c AZG**
 - Vereinbarungsprinzip zwischen AN und AG zwingend
 - außer bei Regelung durch BV
 - wichtigste Quelle für die Lage der NAZ

Flexibilisierungsmöglichkeiten

- **Änderungsvorbehalt durch AG nur bei Vorliegen aller Voraussetzungen (kumulativ)**
 - sachliche Rechtfertigung,
 - Vorankündigungsfrist von mind zwei Wochen im Vorhinein,
 - berücksichtigungswürdige Interessen der AN und
 - vertraglich vereinbarter Änderungsvorbehalt der AG

- bei Vorliegen einer normativ wirkenden BV ausgeschlossen

Flexibilisierungsmöglichkeiten

➤ **Rechtsfolgen einer ungültigen Verschiebung der NAZ**

- Zuschlagspflicht für die außerhalb der wirksam vereinbarten NAZ geleistete Arbeit
- auch dann, wenn die vereinbarte NAZ nicht (voll) geleistet worden ist
- OGH vom 22.12.2004, 8 ObA 116/04y

II. Flexible Arbeitszeitmodelle

Arbeitszeitmodelle

- **Fixzeit**

-
- **Durchrechnungsmodelle**
 - **Gleitzeit**
 - **Arbeitszeitverkürzung (4-Tage-Woche)**
 - **Schichtarbeit**

**Flexible
Arbeitszeitmodelle**

Teilzeit als eigenes in § 19d AZG abschließend geregeltes Arbeitszeitmodell?

Flexible Arbeitszeitmodelle

- **Qualität flexibler Arbeitszeitmodelle von drei Kriterien abhängig:**
 - Durchrechnungszeitraum und Ausdehnungsmöglichkeiten der NAZ an einzelnen Tagen und in einzelnen Wochen
 - Zuschläge für NAZ bzw arbeitnehmer:innenorientierte Verbrauchsmöglichkeiten von Zeitguthaben
 - Planbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit

1. Durchrechnungsmodelle

Durchrechnung der NAZ – Grundfall

- **NAZ** gem § 3 Abs 1 AZG
 - Täglich: **8 Stunden**
 - Wöchentlich: **40 Stunden** (je nach KV < 40 Stunden)
 - §§ 4 bis 4c AZG: Flexibilisierung der NAZ

- **Höchstarbeitszeit** gem § 9 Abs 1 AZG
 - Täglich: **12 Stunden**
 - Wöchentlich: **60 Stunden**
 - Erhöhung durch AZG-Novelle 2018 (vorher: 10/50 Stunden)

- Differenz = Überstunden

Durchrechnungsmodelle

- **Allgemeine Durchrechnung**
- **Wochendurchrechnung**
- **mehrwöchige Durchrechnung**
- **Durchrechnung zur Erreichung einer längeren Freizeit oder aus betrieblichen Gründen**
- **Durchrechnung im Handel**

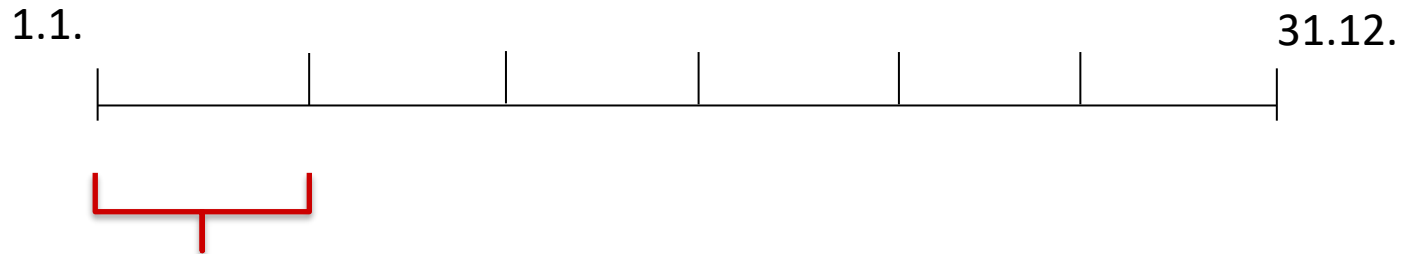
Durchrechnung der NAZ

- **Durchrechnung** der wöchentlichen NAZ gem § 4 Abs 6 AZG
 - Voraussetzung: Zulassung durch KV
 - DRZ bis zu 8 Wochen: max **50 Stunden NAZ** in einzelnen Wochen
 - DRZ über 8 Wochen: max **48 Stunden NAZ** in einzelnen Wochen
 - **Durchschnittliche NAZ iHv 40 Stunden** während des DRZ
 - tägliche NAZ: max **9 Stunden**

- Differenz = Überstunden

Durchrechnung der NAZ

Beispiel 1:

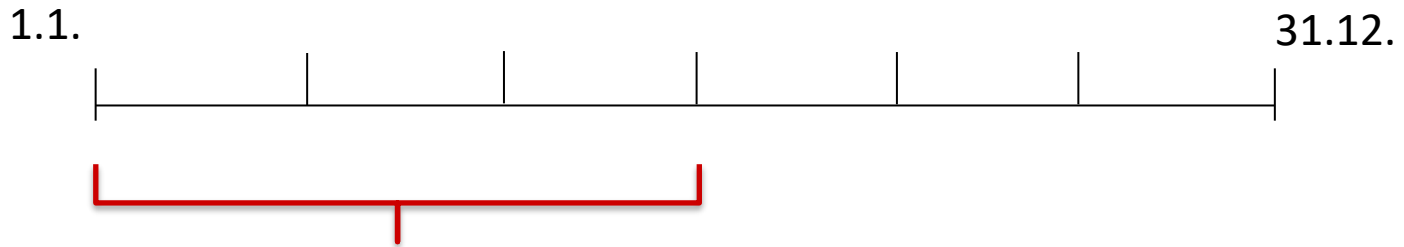


DRZ: 8 Wochen = Ausdehnung der täglichen NAZ auf bis zu 9 Stunden und wöchentlichen NAZ auf bis zu 50 Stunden

- 1. tägliche Überstunden = > 9 Stunden**
- 2. wöchentliche Überstunden = > 50 Stunden**
- 3. Ende DRZ = > Ø 40 Stunden**

Durchrechnung der NAZ

Beispiel 2:



DRZ: 26 Wochen = Ausdehnung der täglichen NAZ auf bis zu 9 Stunden und wöchentlichen NAZ auf bis zu 48 Stunden

- 1. tägliche Überstunden = > 9 Stunden**
- 2. wöchentliche Überstunden = > 48 Stunden**
- 3. Ende DRZ = > Ø 40 Stunden**

Übersicht über die Arbeitszeitgrenzen - Allgemein

Tägliche Normalarbeitszeit

Tägliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
8 Stunden	- Grundsatz - anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten	keine	§ 3 Abs. 1
9 Stunden	- andere Verteilung innerhalb der Woche - führt zu einer Verlängerung einer täglichen oder der wöchentlichen Ruhezeit (z.B. Freitagfrühschluss)	keine	§ 4 Abs. 2
9 Stunden	- andere Verteilung innerhalb der Woche - weil es die Art des Betriebes erfordert - ohne Ruhezeit-Verlängerung	- BV - Bescheid des AI in Betrieben ohne Betriebsrat	§ 4 Abs. 2
9 Stunden	- Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen (Feiertage) - Einarbeitungszeitraum über 13 Wochen - gilt nicht für das Bauwesen!	- KV oder - BV mit KV-Ermächtigung - BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit	§ 4 Abs. 3 Z 2 § 1a
9 Stunden	- Durchrechnung im Handel - Wochenarbeitszeit bis 44 Stunden	- Durchrechnungszeitraum bis 4 Wochen: keine - DRZ über 4 Wochen: KV oder BV mit KV-Ermächtigung	§ 4 Abs. 4 § 1a
9 Stunden	- Durchrechnung der Normalarbeitszeit - gilt nicht im Handel!	- KV - BV mit KV-Ermächtigung - BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit	§ 4 Abs. 6 § 1a
9 Stunden	Dekadenarbeit auf Großbaustellen im öffentl. Interesse oder bei Wildbach- und Lawinenverbauung	- KV - BV mit KV-Ermächtigung - BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit	§ 4c § 1a

Gute Beratung – Faire Kontrolle

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Service/Publikationen/Merkblaetter-_Broschueren_und_Studien.html

2. Gleitzeit

Gleitzeit iSd § 4b AZG

- wenn AN innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen **NAZ selbst bestimmen** kann
- muss durch BV geregelt werden (**Gleitzeitvereinbarung**)
 - „notwendige BV mit Zwangsschlichtung“
 - nur in Betrieben ohne BR durch EV
- **Zwingende Mindestinhalte:**
 - Dauer der Gleitzeitperiode
 - Gleitzeitrahmen
 - Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und –schulden
 - Dauer und Lage der fiktiven NAZ

Gleitzeit

- **tägliche NAZ: max. 10 Stunden!**
- Verlängerung der täglichen NAZ auf 12 Stunden zulässig:
 - wenn Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und
 - ein Verbrauch iZm wöchentlicher Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist
 - äußerst enge und strittige Auslegung
- wöchentliche NAZ: 60 Stunden

Gleitzeit

- **Überstunden:** bei Anordnung durch AG von Arbeitsstunden über die NAZ (§ 4b Abs 5 AZG)
 - wenn AG über die NAZ Arbeitsstunden ausdrücklich anordnet
 - wenn AN die ihm übertragenen Aufgaben nicht in der NAZ bewältigen kann (konkludente Anordnung)

3. Arbeitszeitverkürzung (4-Tage-Woche)

4-Tage-Woche § 4 Abs 8 AZG

➤ **vier Parameter:**

- (1) tägliche NAZ bis zu 10 Stunden
- (2) wöchentliche NAZ bis zu 40 Stunden
- (3) Zulassung durch BV oder in Betrieben ohne BR durch EV
- (4) „Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage“

4-Tage-Woche § 4 Abs 8 AZG

„Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage“

- „gesamte Wochenarbeitszeit“ = nicht nur wöchentliche NAZ
 - „Verbot von Überstunden“: keine verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen
 - Pflicht zur Arbeitsleistung?
 - Rechtsfolge bei regelmäßigen Arbeitsleistungen an restlichen Tagen
 - keine 4-Tage-Woche iSd § 4 Abs 8 AZG
 - Grenze der täglichen NAZ = < 10 Stunden
- „regelmäßig“ = voraussichtlich längere Dauer

Arbeitszeitverkürzung

- seit 1975: im AZG wöchentliche NAZ von 40 Stunden
- Produktivität verdoppelt und Arbeitsbelastung enorm
- 1,4 Millionen Beschäftigte können sich nicht vorstellen, ihren derzeitigen Job bis zur Pension durchzuhalten!
- keine Gefährdung für unseren Wohlstand oder Standortwettbewerb

- **Forderung der Gewerkschaft und AK:**

**neue, gesunde Vollzeit durch eine gesetzliche Verkürzung der
Wochenarbeitszeit ohne Kürzung von Lohn/Gehalt und mit Personalausgleich**

Arbeitszeitverkürzung

➤ Vorteile für die AG

- Steigerung der Zufriedenheit, Gesundheit und Motivation der AN
- Steigerung der Produktivität
- stärkere Bindung an das Unternehmen
- höhere Attraktivität des Unternehmens für Bewerber:innen
- Senkung der Arbeitsunfälle und Krankenstände
- Steigerung der Konzentration und damit geringere Fehleranfälligkeit

Arbeitszeitverkürzung



Vielen Dank!



Die Teilzeitbeschäftigung und ihre sozialversicherungsrechtlichen Folgen

Mag. Michael Bauernhofer
Abteilung Sozialversicherungsrecht

In welchen Bereichen wirkt sich Teilzeit negativ aus?

- Krankenversicherung ?
 - Arbeitslosenversicherung ?
 - Pensionsversicherung ?
-
- Variante A: Vollzeit € 2.500 (brutto)
 - Variante B: Teilzeit € 1.250 (brutto)

Krankenversicherung

- Die Höhe des Entgelts hat keine Auswirkung auf den Umfang der Sachleistungen (Arztbesuche/Medikamente etc.), aber...
- Das Krankengeld wird vom Verdienst vor dem Krankenstand berechnet (Einkommensersatzfunktion).
 - Geringeres Einkommen bedeutet also weniger Krankengeld!
 - Vorausberechnung online möglich (Krankengeldrechner ÖGK)
 - A) VZ: € 1.900 (netto) ➡ € 1.350/€ 1.584 (netto)
 - B) TZ: € 1.060 (netto) ➡ € 731/€ 877,50 (netto)

Arbeitslosenversicherung

- Die *Dauer* des Arbeitslosengeldes richtet sich nach dem Alter bzw. der Dauer der Erwerbstätigkeit.
- Die *Höhe* des Arbeitslosengeldes ist vom vorherigen Nettoeinkommen abhängig (Grundbetrag ca. 55%). Die letzten 12 Monate vor dem Antrag werden jedoch nicht berücksichtigt.
 - Geringeres Einkommen bedeutet also weniger Arbeitslosengeld!
 - Vorausberechnung online möglich (Arbeitslosengeldrechner)
 - A) VZ: € 1.900 (netto) ➡ € 1.308,30 (netto)
 - B) TZ: € 1.060 (netto) ➡ € 730,80 (netto)

Pensionsversicherung

- 2005 wurde das sogenannte Pensionskonto eingeführt.
- Es lässt sämtliche (inländische) Versicherungszeiten in die Pensionsberechnung einfließen.
- Es soll die Pensionsberechnung verständlicher, einfacher und transparenter machen.

Mein Pensionskonto

Wie erhöht es sich?

- Von meinem **Jahresbruttoverdienst** werden **1,78 %** in mein Pensionskonto überwiesen.
 - Je höher desto besser!
- Meine Gesamtgutschrift wird jährlich mit den durchschnittlichen Gehaltsanpassungen **aufgewertet**.
 - Je früher desto besser!
- Grenze durch die Höchstbeitragsgrundlage
 - 2026: € 6.930

Mein Pensionskonto

Wie mache ich es mir zu Nutze?

- Ein Blick in das Pensionskonto verrät mir:
 - meine aktuelle Pensionshöhe,
 - wie sich meine Pension entwickelt und
 - ob Versicherungszeiten richtig erfasst wurden

- Einsichtnahme über:   
 - Pensionsversicherung (**PVA/BVAEB/SVS**) oder
 - www.neuespensionskonto.at (mit ID Austria)

Pensionskonto

Zuständiger Pensionsversicherungsträger Pensionsversicherungsanstalt

Ihr Pensionskonto enthält Ihre Gesamtgutschrift zum 31.12.2025. Berücksichtigt sind Ihre **österreichischen** Pensionsversicherungszeiten und Beitragsgrundlagen bis 31.12.2025. Die Daten können aufgrund von fehlenden Meldungen noch unvollständig sein.

Ihre Gesamtgutschrift zum 31.12.2025 beträgt

EUR 41.594,70

Gutschrift/14 = „Pensionswert“

41.594,70 €/14 = 2.971,05 € Bruttopension

 Jahresübersicht

Kontoprozentsatz: 1,78 %

Details einblenden

Jahre aufklappen



Kontoerstgutschrift	EUR
Gesamtgutschrift zum 31.12.2013	EUR

	Jahr	Summe der Beitragsgrundlagen	Gesamtgutschrift	
+	2025	58.400,00	41.594,70	
+	2024	56.200,00	37.796,07	
+	2023	54.100,00	34.614,87	
+	2022	51.500,00	32.513,90	

Abo-Funktionen

Hier können Sie die Abo-Funktionen zu Ihrem elektronischen Pensionskonto einstellen.

Jährliche Mitteilung

Sie können für dieses Konto einen Dauerauftrag einrichten. Wenn dieser Auftrag aktiviert ist, bekommen Sie jedes Jahr automatisch eine aktuelle Kontomitteilung zugesendet.

Dauerauftrag für dieses Konto zur Zeit: **deaktiviert**

aktivieren

Automatische Mitteilung

Ändert sich eine Kontomitteilung, die Sie bereits erhalten haben, bekommen Sie automatisch eine neue Mitteilung zugesendet. Sie können diese automatische Zusendung hier abbestellen oder bestellen.

Automatische Mitteilung für dieses Konto zur Zeit: **deaktiviert**

aktivieren

Vollzeit vs. Teilzeit:

Einkommen pro Monat bei Vollzeit	Pensionsgutschrift pro Monat	Pension ^{*)} nach 45 Jahren zum Regelpensionsalter
€ 1.500,00	€ 26,70	€ 1.201,50
➔ € 2.000,00	€ 35,60	➔ € 1.602,00
€ 3.000,00	€ 53,40	€ 2.403,00

^{*)} Beiträge ohne Aufwertung durch die Lohnentwicklung

Beispiele bei einer Teilzeitbeschäftigung zu 50 Prozent

Einkommen pro Monat bei Vollzeit	Pensionsgutschrift pro Monat	Pension ^{*)} nach 45 Jahren zum Regelpensionsalter
€ 750,00	€ 13,35	€ 600,75
➔ € 1.000,00	€ 17,80	➔ € 801,00
€ 1.500,00	€ 26,70	€ 1.201,50

^{*)} Beiträge ohne Aufwertung durch die Lohnentwicklung

Das Pensionskonto erhöht sich auch...

- wenn folgende sonstige Versicherungszeiten erworben werden (Fixbetrag als Bemessungsgrundlage):

- **Präsenz- oder Zivildienst**
- **Zeiten der Kindererziehung**
- **Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes oder eines nahen Angehörigen**

€ 2.468,01 / Monat
(Wert für 2026)

oder bei..

- Bezug von Krankengeld, Rehabilitationsgeld und Wiedereingliederungsgeld
- Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung
- Durchführung eines freiwilligen Pensionssplittings
- Nachkauf von Schul- oder Studienzeiten

***„Je weniger Teilzeit – desto höhere
Leistungen“***

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

