

3. ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHER DIALOG

Arbeitszeit und soziale Sicherheit

Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeit und sozialer Absicherung

Mittwoch, 4. März 2026

Arbeiterkammer Steiermark, Kammersaal

FAQs

zu

- Teilzeitbeschäftigung und ihre arbeitsrechtlichen Folgen
- Teilzeitdiskriminierungen in der Arbeitswelt
- All-In-Vereinbarungen und Überstundenpauschalen
- Flexibilisierungsmöglichkeiten
- Teilzeitbeschäftigung und ihre sozialversicherungsrechtlichen Folgen

Die Teilzeitbeschäftigung und ihre arbeitsrechtlichen Folgen

➤ Was ist Teilzeit?

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder eine kürzere kollektivvertragliche Normalarbeitszeit unterschritten wird.

➤ Habe ich einen Rechtsanspruch auf Teilzeit?

Grundsätzlich NEIN. Teilzeitarbeit sowie das Stundenausmaß SIND zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen zu vereinbaren. Es gibt Spezialformen der Teilzeitarbeit (z.B. Elternteilzeit, Pflegezeit), auf welche unter bestimmten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch besteht.

➤ Kann einseitig das Stundenausmaß geändert werden?

Eine dauerhafte Änderung des Stundenausmaßes ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen möglich. Eine Änderung bedarf der Schriftform.

➤ Bin ich zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet?

Arbeitnehmer:innen sind zur Leistung von Mehrarbeit nur verpflichtet, wenn gesetzliche oder kollektivvertragliche Bestimmungen oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen und ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt bzw. Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind und wichtige Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

➤ Müssen Teilzeitbeschäftigte eine Kündigungsfrist einhalten?

Ja, auch für Teilzeitbeschäftigte (auch geringfügig Beschäftigte) gelten die gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Kündigungsbestimmungen.

➤ Muss ich Feiertage einarbeiten?

Nein, fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Arbeitstag, ist dieser nicht einzuarbeiten.

➤ Habe ich Anspruch auf Pflegefreistellung/Gelten für mich Dienstverhinderungsgründe (z.B. Arzttermine)?

Ja, Teilzeitmitarbeiter:innen dürfen aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht diskriminiert werden.

Teilzeitdiskriminierungen in der Arbeitswelt

➤ Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung, Benachteiligung oder Herabwürdigung von Personen oder Gruppen, oft basierend auf Merkmalen wie Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

➤ Welche Arten von Diskriminierung gibt es?

Es gibt unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, geregelt sind diese Begriffe in den §§ 5 bzw 19 Gleichbehandlungsgesetz.

➤ Welche Diskriminierungsverbote kennt das Gesetz?

Einerseits regelt § 19d Abs 6 AZG ein Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte, andererseits normiert das Gleichbehandlungsgesetz bestimmte Gleichbehandlungsgebote. So darf zB niemand wegen des Geschlechts, seiner ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden.

➤ Was ist alles vom Benachteiligungsverbot des § 19d Abs 6 AZG umfasst?

Diese Bestimmung regelt, dass teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen nicht benachteiligt werden dürfen, es sei denn sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

➤ Was ist vom Diskriminierungsverbot nach dem GIBG umfasst?

Diskriminierung unter anderem bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, bei freiwilligen Sozialleistungen, beim beruflichen Aufstieg, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

➤ Was sind die rechtlichen Konsequenzen bei Diskriminierung?

Es besteht ein Anspruch auf die Bezahlung der Differenz und/oder auf Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung (ideelles Schmerzensgeld).

All-In-Vereinbarungen und Überstundenpauschalen

➤ Was ist der Unterschied zwischen einer Überstundenpauschale und einem All-In-Vertrag?

- **Überstundenpauschale:** Sie bekommen zu Ihrem normalen Grundgehalt jeden Monat einen **festen Extra-Betrag** (Zulage) ausbezahlt. Dieser Betrag deckt eine ganz bestimmte Anzahl an Überstunden ab (zum Beispiel 10 Überstunden pro Monat).
- **All-In-Vereinbarung:** Hier wird ein **Gesamtgehalt** vereinbart. Dieses Gehalt ist in der Regel deutlich höher als das Mindestgehalt. Mit dieser Überzahlung sind pauschal alle anfallenden Überstunden abgegolten, ohne dass eine genaue Stundenanzahl im Vorfeld festgelegt wird.

➤ Muss mein Grundgehalt im Vertrag stehen oder reicht der Gesamtbetrag?

Das Grundgehalt **muss zwingend** im Arbeitsvertrag stehen! Das Gesetz schreibt vor, dass klar unterschieden werden muss, was das eigentliche Grundgehalt (meist nach Kollektivvertrag) ist und was die Überzahlung für die Überstunden ist. Das ist extrem wichtig, denn das Grundgehalt ist die Basis dafür, wieviel eine einzelne Überstunde wert ist.

➤ Was passiert, wenn ich mehr arbeite als durch die Pauschale/das All-In abgedeckt ist?

Sie arbeiten nie gratis! Am Ende eines festgelegten Zeitraums (meist am Jahresende) muss der Arbeitgeber eine sogenannte **Deckungsprüfung** machen. Dabei wird gerechnet: Hätten Sie mit jeder einzelnen abgerechneten Überstunde mehr verdient als Sie durch die Pauschale oder das All-In insgesamt bekommen haben? Wenn ja, muss Ihnen der Arbeitgeber diese Differenz nachzahlen. Die Pauschale oder das All-In darf Sie also niemals schlechter stellen als Sie nach den normalen gesetzlichen Regeln aussteigen würden.

➤ Was ist, wenn ich weniger Überstunden mache? Darf mir der Chef Geld abziehen?

Nein. Wenn Sie in einem Monat weniger Überstunden leisten als durch die Pauschale oder Überzahlung abgedeckt sind, dürfen Sie das vereinbarte Geld trotzdem komplett behalten. Der Arbeitgeber darf Ihnen diese "Minus-Überstunden" auch nicht einfach in den nächsten Monat übertragen, um sie mit zukünftigen Überstunden gegenzurechnen.

➤ **Kann der Arbeitgeber die Überstundenpauschale einfach wieder streichen?**

Nicht ohne Weiteres. Damit der Arbeitgeber die Pauschale wieder „wegnehmen“ darf, muss im Vertrag ausdrücklich ein sogenannter **Widerrufsvorbehalt** stehen. Selbst dann darf er sie nicht grundlos und schon gar nicht rückwirkend streichen. Es braucht einen sachlichen Grund.

➤ **Bedeutet ein All-In-Vertrag, dass ich rund um die Uhr arbeiten muss?**

Auf keinen Fall! Ein All-In-Vertrag hebt die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen nicht aus. Auch mit einem All-In-Vertrag gelten die maximalen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes. Zudem befreit ein All-In den Arbeitgeber nicht davon, Ihre Arbeitszeiten genau aufzuzeichnen.

Flexibilisierungsmöglichkeiten

➤ Was bedeutet „Arbeitszeitflexibilisierung“?

Die Normalarbeitszeit (NAZ) bezeichnet die gesetzlich oder kollektivvertraglich fixierte Obergrenze der von den Arbeitnehmer:innen grundsätzlich und regelmäßig geschuldeten Arbeitsleistung. Gemäß § 3 Abs 1 Arbeitszeitgesetz (AZG) beträgt grundsätzlich die tägliche NAZ acht Stunden und die wöchentliche NAZ vierzig Stunden.

Das AZG, insbesondere §§ 4 bis 4c und die zahlreichen Kollektivverträge, ermöglichen davon abweichend die sog. Flexibilisierung der NAZ. Diese erlauben unter bestimmten Voraussetzungen eine Durchrechnung der NAZ, also eine Überschreitung der genannten täglichen Grenze von acht Stunden und der wöchentlichen Grenze von 40 Stunden, wobei die Überschreitung an anderen Tagen bzw. in anderen Wochen innerhalb eines gewissen Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 auszugleichen ist. Flexible NAZ bedeutet schwankende NAZ.

➤ Muss die Lage der NAZ und ihre Änderung zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen vereinbart werden? Dürfen Arbeitgeber:innen einseitig die Lage der NAZ ändern?

Gemäß § 19c AZG muss die Lage der NAZ und ihre Änderung zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen vereinbart werden, soweit es keine Regelung durch eine Betriebsvereinbarung gibt.

Unter Änderung der Lage der NAZ ist die Verschiebung des Arbeitsbeginns und -endes oder der Ruhezeiten zu verstehen. Die Änderung der Lage der NAZ bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen (§ 19c AZG).

Ein sog. Änderungsvorbehalt durch die Arbeitgeber:innen ist nur bei Vorliegen aller Voraussetzungen (kumulativ) zulässig:

1. sachliche Rechtfertigung
2. Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von mindestens zwei Wochen im Vorhinein
3. Beachtung von berücksichtigungswürdigen Interessen der Arbeitnehmer:innen und
4. vertraglich vereinbarter Änderungsvorbehalt der Arbeitgeber:innen

➤ Welche flexiblen Arbeitszeitmodelle gibt es?

Im Wesentlichen zählen die zahlreichen Durchrechnungsmodelle, die Gleitzeit, die Arbeitszeitverkürzung (zB die 4 Tage-Woche) oder auch Schichtarbeit zu den flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Die Teilzeitbeschäftigung und ihre sozialversicherungsrechtlichen Folgen

➤ Welche Sozialversicherungsbeiträge werden von meinem Lohn abgezogen?

Von den Arbeitnehmer:innen sind Beiträge zur Krankenversicherung, zur Pensionsversicherung und zur Arbeitslosenversicherung sowie sonstige Umlagen und Beiträge, wie zum Beispiel der Wohnbauförderungsbeitrag, zu leisten. Den Beitrag zur Unfallversicherung bezahlt nur der Dienstgeber. Die Dienstgeber:innen behalten den gesamten Sozialversicherungsbetrag vom Lohn ein und überweisen diesen an den Krankenversicherungsträger (ÖGK).

➤ Wie wird mein Krankengeld berechnet?

Arbeitnehmer:innen erhalten im Fall eines Krankenstandes - nach Ausschöpfen der Entgeltfortzahlung durch die Dienstgeber:innen – Krankengeld. Dieses beträgt bis zum 42. Tag des Krankenstandes 50 %, ab dem 43. Tag des Krankenstandes 60 % der Bemessungsgrundlage. Die Bemessungsgrundlage ist das Entgelt des vollen Monats vor Beginn des Krankenstandes. Auf der Homepage der ÖGK gibt es einen sog. Krankengeldrechner – damit kann man ein Krankengeld vorab berechnen.

➤ Wie wird ein Arbeitslosengeld berechnet?

Zur Berechnung des Arbeitslosengeldes werden die monatlichen Beitragsgrundlagen herangezogen, die beim Dachverband der Sozialversicherungsträger gespeichert sind. Die Beitragsgrundlagen der letzten zwölf Monate vor der Antragstellung werden nicht herangezogen, weil diese noch innerhalb der sog. Berichtigungsfrist liegen. Auf der Homepage des AMS gibt es ebenfalls einen Rechner zur Berechnung eines Arbeitslosengeldes.

➤ Was ist das Pensionskonto und wie wird meine Pension berechnet?

Im Pensionskonto werden die jährlichen Beitragsgrundlagen gespeichert. Von Beitragsgrundlagen aus einer Erwerbstätigkeit werden 1,78 % dem Pensionskonto als Teilgutschrift gutgeschrieben. Die Teilgutschriften aller Jahre werden zusammengezählt und ergeben die Gesamtgutschrift. Die Gesamtgutschrift der vorangegangenen Jahre wird jedes Jahr aufgewertet. Zu Pensionsantritt wird die endgültige Gesamtgutschrift durch 14 dividiert und ergibt die monatliche Pension, die 14x jährlich gebührt. Bei vorzeitigen Alterspensionen werden davon jedoch noch die gesetzlichen Abschläge in Abzug gebracht.