

TEILZEITARBEIT

1. Was ist Teilzeitarbeit?

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzlichen oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (idR 38,5 oder 40 Stunden pro Woche) im Durchschnitt unterschreitet.

2. Ist ein teilzeitbeschäftigter Dienstnehmer verpflichtet, Mehrarbeit und Überstunden zu leisten?

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind zu Mehrarbeit und Überstunden nur insoweit verpflichtet, als

- Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag dies vorsehen und
- ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich ist und
- berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegen stehen.

3. Ist die Lage der Teilzeitarbeit im Vorhinein festzulegen?

Ausmaß (wie viele Stunden beträgt die Arbeitszeit?) und Lage (an welchen Tagen und um welche Uhrzeit ist zu arbeiten?) der Arbeitszeit sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die Lage der Arbeitszeit umfasst die konkrete Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit für die einzelnen Tage, sodass diese Zeiten im Vorhinein klar sind. Die Vereinbarung von "kapazitätsorientierter Arbeitszeit", bei der der Arbeitgeber die Lage der umfänglich bestimmten Arbeitszeit innerhalb gewisser Grenzen oder überhaupt ganz frei einseitig festlegt ("Arbeit nach Arbeitsanfall" oder "Arbeit auf Abruf"), ist sittenwidrig und daher nicht zulässig.

4. Kann der Arbeitnehmer auf die Festlegung des Arbeitszeitausmaßes vertraglich verzichten?

Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf die vertragliche Festlegung des Ausmaßes der Arbeitszeit ist unwirksam, weil sie Ausmaß und Lage der Arbeitszeit völlig der Willkür des Arbeitgebers überlässt. Für den Arbeitnehmer wäre in so einem Fall nicht nur die Lage der Arbeitszeit unvorhersehbar, sondern er könnte in diesem Fall auch nicht mehr mit einem bestimmten Entgelt rechnen.

5. Was ist die Folge, wenn eine Festlegung über die Lage der Arbeitszeit fehlt?

Wenn eine Vereinbarung über die Lage der Arbeitszeit nicht geschlossen wurde, so kann der Arbeitnehmer die erste Festlegung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber als Anbot für eine Vereinbarung verstehen. Nimmt er dieses Anbot (durch Erbringung seiner Arbeitsleistungen) an, so gilt die Arbeitszeit dadurch als vereinbart.

Siehe zur Teilzeitarbeit auch OGH 8.8.2002, 8 Ob A 277/01 w.

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

Dr Alexandra Knell

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at