

Mehrleistungszuschläge auf dem unionsrechtlichen Prüfstand

Univ.-Ass. Dr.ⁱⁿ Sophie Schwertner
Salzburg, 16.6.2025



Agenda

1. Rechtsgrundlagen
2. Judikatur des EuGH
3. Ableitungen für Österreich
4. Fazit



Grundlagen

- „Teilzeitbeschäftigung ist weiblich“

Teilzeitquote in Ö 2024

♀ 51,1 % ♂ 13,7 %



1. Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

- Art 157 AEUV; Art 21, 23 GRC
- § 4 Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (RV-TZ)
- § 19d Abs 6 AZG, §§ 3, 5 GIBG

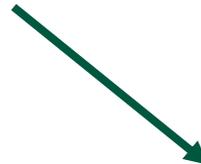


1. **Teilzeitbeschäftigte** dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten **nicht schlechter behandelt** werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus **objektiven Gründen gerechtfertigt**.
2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der **Pro-rata-temporis-Grundsatz**.

Judikatur des EuGH (I)

C-399/92, Helmig ua

keine Diskriminierung,
wenn Teilzeitbeschäftigte
für die gleiche
Stundenanzahl
Gesamtvergütung wie
Vollzeitbeschäftigte
erhalten



C-285/02, Elsner-Lakeberg

jeder **einzelne**
Entgeltbestandteil muss
verglichen werden



C-300/06, Voß

Vergleich der
Gesamtvergütung

Judikatur des EuGH (II)

C-399/92, *Helmig ua*



C-285/02, *Elsner-Lakeberg*

C-300/06, *Voß*



OGH 28.6.2012,
8 ObA 89/11p



C-660/20, *Lufthansa CityLine*



C-184/22, C-185/22,
*KfH Kuratorium für Dialyse
und Nierentransplantation eV*

Judikatur des EuGH (III)



Lufthansa CityLine C-660/20

- Tarifvertragliche Mehrleistungsvergütung für Pilot:innen, „Auslösegrenzen“ für Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter:innen ident
- Einzelvergleich iSd Rs *Elsner-Lakeberg*
- „[...] Regelung, die die Zahlung einer zusätzlichen Vergütung für Teilzeitbeschäftigte und für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte einheitlich daran knüpft, dass dieselbe Zahl Arbeitsstd [...] überschritten wird, [stellt] eine „schlechtere“ Behandlung [iSd § 4 Nr. 1 RV-TZ] dar [...]. “ (Rn 50)



KfH C-184/22

- Überstundenzuschlag für Teilzeitpflegekräfte, nur bei Mehrdienstleistungen über monatl Arbeitszeit eines Vollzeit-AN
- *„Teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte, die Überstd leisten, die über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen und keinen Zuschlag erhalten, werden ggü Vollzeitbeschäftigten [...] ungleich behandelt“ (Rn 42)*
- *„eine [solche] nationale Regelung [stellt] eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar [...], wenn erwiesen ist, dass diese Regelung einen signifikant höheren Anteil von Personen weiblichen Geschlechts als Personen männlichen Geschlechts benachteiligt [...]“ (Rn 73)*

Österreich

- 50 % Zuschlag für Überstunden (§ 10 Abs 1 AZG)
- 25 % Zuschlag für Mehrstunden (§ 19d Abs 3a AZG)
- vgl zB auch § 5 KA-AZG, §§ 30, 166 LAG
- **Literatur zur jüngsten EuGH Rsp**
 - *Obrecht, DRdA 2024, 431; Dvořák, DRdA 2025, 196*
 - *Gruber-Risak, HSI-Report 2023/4, 12*
 - *Kietaibl/Dullinger, ecolex 2025, 59*
 - *Jöst/Wolf, ZAS 2024, 39*
 - *Sacherer/Moritz, ASoK 2024, 139 und ASoK 2024, 410*
 -
- **Weitere Regelungen des AZG unter Diskriminierungsverdacht?**

AZG-Zuschlagssystem auf dem Prüfstand

- rechtfertigungsbedürftige Benachteiligung von Teilzeit-AN
- einheitlicher Rechtfertigungsmaßstab für Art 157 AEUV und § 4 Nr. 1 RV-TZ, echte **Verhältnismäßigkeitsprüfung**
- „[...] Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände [...], die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem spez. Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien kennzeichnen“

„[...] die unterschiedliche Behandlung einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist“ (C-660/20 Rn 58, C-184/22 Rn 47)



Rechtfertigung EuGH



• Ziele

- „besondere Arbeitsbelastung im Flugdienst mit Auswirkungen auf die Gesundheit auszugleichen“
- „Fluggesellschaften von übermäßiger Heranziehung der Flugzeugführer abzuhalten“

• EuGH: Rechtfertigung



- individuelle Auswirkungen, eigentl Gründe für Teilzeitarbeit, zB außerberufliche Belastungen bleiben außer Betracht
- Kohärenz: Zuschläge mit einheitl Auslösegrenzen halten AG nicht davon ab, AN zu übermäßiger Arbeit heranzuziehen



• Ziele

- „AG abzuhalten, AN Überstunden anzuordnen, die über individuell vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen“
- „verhindern, dass Vollzeitbeschäftigte ggü Teilzeitbeschäftigten schlechter behandelt werden“

• EuGH: Rechtfertigung



- eigentlich Anreiz für AG, Überstunden eher bei Teilzeit-AN anzuordnen als bei Vollzeit-AN
- falsche Prämissen, keine schlechtere Behandlung von Vollzeit-AN, Pro-rata-temporis-Grundsatz

Rechtfertigung AZG (I)

- Sachverhalte zu E des EuGH nicht 1:1 mit österr Rechtslage vergleichbar, daher nicht ohne Weiteres übertragbar
- Überstundenzuschlag (§ 10 Abs 1 AZG)
→ **Gesundheitsschutz** („*arbeitsmedizinische Gründe*“)
- Mehrarbeitszuschlag (§ 19d Abs 3a AZG)
→ Flexibilität
- **Ausgestaltung der Regelung**
 - EuGH *Lufthansa*: Auslösegrenzen ≠ obj. ermittelte Werte, wissenschaftl Erkenntnisse, allg Erfahrungswerte
 - AZG: vgl diverse Studien, zB *BAuA*, Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (2023)
 - Gestaltung durch Vereinbarung nur bedingt/begrenzt möglich (KollIV – MSchG, KJBG, ...)



Rechtfertigung AZG (II)

1. **Anreiz, Überstunden eher bei Teilzeit-AN als bei Vollzeit-AN anzuordnen**
gar kein Zuschlag ↔ 25%-Zuschlag
2. **monatliche ↔ tägliche und wöchentliche Auslösegrenzen**
 - EuGH *Lufthansa*: „wöchentliche Grenzwerte [...] angemessener und kohärenter“
 - EuGH *KfH*: Bezugnahme auf „regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit“
3. **eigentliche Gründe für Teilzeit, zB außerberufliche Belastungen bleiben unberücksichtigt**
 - wichtigster Grund für Teilzeit (40, 1 %) bei Frauen = private Betreuungs- und Pflegetätigkeiten
 - keine Verpflichtung zur Mehrarbeit bei Teilzeit nach MSchG/VKG, bei WIETZ (§ 19d Abs 8 AZG); Altersteilzeit siehe § 28 AIVG
 - Berücksichtigungswürdige Interessen des AN, Fürsorgepflicht
4. **Steuerbefreiung gem § 68 Abs 2 EStG für Überstunden**
 - Wem kommt die Steuerbefreiung zugute?
 - AN kann sich Überstunden grds nicht selbst zuteilen



Fazit & Ausblick

- Vorlage an EuGH 
- Neuregelung 
 - Rechtssicherheit
 - einheitlicher Zuschlag
 - individualisierte Auslösegrenzen
- Weitere Bestimmungen unter Diskriminierungsverdacht
 - § 19d Abs 3b Z 1 AZG (Durchrechnungszeitraum) 
 - § 19d Abs 3c AZG (Differenzstunden) 
 - § 19d Abs 3f AZG (KollIV-Dispositivität) 

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Univ.-Ass. Dr.ⁱⁿ Sophie Schwertner
sophie.schwertner@plus.ac.at

