

Antrag Nr. 22

der Fraktion **FCG/AAB-BAK**
an die 178. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 13. Juni 2025

Mehrarbeit: 50% Zuschlag auch bei Teilzeitarbeit!

Der Trend zur Teilzeitbeschäftigung, der oftmals medial Arbeitnehmer:innen nachgesagt wird, ist keineswegs nur auf ein etwaiges Interesse von Arbeitnehmer:innen, sondern häufig auf entsprechenden Druck von Arbeitgebern:innen zurückzuführen.

Teilzeitbeschäftigung bedeutet automatisch, dass ein niedrigeres Einkommen erzielt wird, aber auch, dass geringere Pensionsansprüche entstehen.

Das ist aber noch nicht alles: Wo in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer:innen bei Überschreitung der Normalarbeitszeit Überstundenzuschläge in der Höhe von 50% verbuchen können, erhalten Teilzeitbeschäftigte lediglich 25% Zuschlag und auch diesen nur dann, wenn die geleistete Mehrarbeit nicht während eines Dreimonatszeitraumes durch Zeitausgleich 1:1 ausgeglichen wurde.

Das macht Teilzeit für Arbeitgeber:innen durchaus attraktiv, da sie je nach Arbeitsanfall Mehrarbeit verlangen können, ohne dafür besondere Mehrkosten kalkulieren zu müssen. Zusätzlich zur Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf die Arbeitnehmer:innen wird dadurch außerdem auch eine wünschenswert höhere Anzahl an Vollzeitbeschäftigten verhindert.

Von Teilzeitbeschäftigung und den damit zusammenhängenden Regelungen sind in einem überproportional hohen Ausmaß Frauen betroffen, weswegen mittlerweile auch durch EU-Richtlinien sowie die dazu ergangene Judikatur anerkannt ist, dass jede Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten zugleich auch als Benachteiligung von Frauen anzusehen ist.

Die Bundesarbeitskammer hat daher wiederholt darauf hingewiesen, auch für Teilzeitbeschäftigte den gleichen Zuschlag vorzusehen wie für Vollzeitbeschäftigte, somit also 50% Zuschlag für die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten und nicht nur für Überstunden von Vollzeitbeschäftigten.

Diese Forderung hat im vergangenen Jahr 2024 durch eine viel beachtete Entscheidung des EuGH (29.7.2024, C-184/22) deutlich an Schwung gewonnen, da in dieser Entscheidung festgestellt wurde, dass die Zahlung von Überstundenzuschlägen nur für jene Arbeitsstunden, die über das Vollzeitausmaß hinaus geleistet werden, eine unzulässige

schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten iSd RL 97/81/EG und somit eine mittelbare Diskriminierung des Geschlechts iSd RL 2006/54/EG darstellt.

Aus der vorliegenden Entscheidung des EuGH lässt sich ableiten, dass die (ohnehin äußerst unübersichtliche) Regelung des § 19d Arbeitszeitgesetz (AZG), hier insbesondere der Beobachtungszeitraum des § 19d Abs. 3b AZG, aber auch die geringere Zuschlagshöhe des § 19d Abs. 3a AZG eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und damit mittelbar eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt und somit unzulässig ist.

Wenn auch EU-Richtlinien bei mangelnder Umsetzung in das nationalstaatliche Recht direkt anwendbar sind, ist es erforderlich, die in Österreich derzeit existierende gesetzliche Regelung auf die nun erfolgte rechtliche Klarstellung hin anzupassen und auch für Teilzeitbeschäftigte die gleichen Zuschlagsregeln vorzusehen wie für Vollzeitbeschäftigte, somit einen 50%-Zuschlag auch für Teilzeitbeschäftigte.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher die Bundesregierung und die zuständige Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz auf, eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes in der Weise vorzunehmen, dass die Regelungen des § 19d Abs. 3a und 3b AZG ersetzt werden durch eine der Bestimmung des § 10 AZG analoge Regelung, in der insbesondere klargestellt wird, dass ab der ersten Stunde Mehrarbeit ein Zuschlag von 50 % gebührt.

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input checked="" type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	--	---------------------------------------