

# Überstunden und Mehrstunden in Österreich – zulässige Differenzierung?

Ludwig Dvořák, 27.11.2025





# Agenda

Worüber wir  
heute sprechen.

1. Zur Entwicklung von Überstunden- und Mehrstundenzuschlägen im AZG
2. Die Entwicklung der Rechtsprechung zur Teilzeitdiskriminierung bei Mehrarbeit
3. Sind die Bestimmungen des AZG rechtfertigbar?
4. Lösungsansätze

# Entwicklung des AZG 1969 bis 2007

## 50% Zuschlag für alle Überstunden.

Begründet wird die Erhöhung mit der zwischenzeitlichen Steuerbegünstigung.

„Dadurch wird ein erheblicher Leistungsanreiz für Überstunden geschaffen, der jedoch aus arbeitsmedizinischen Gründen einer Begrenzung bedarf.“ (ErIRV 136 BIGNR, 12.GP)

- **Erweiterung** der **Festlegungspflicht** der Lage der Arbeitszeit auf Vollzeitarbeitsverhältnisse und Neugruppierung der Gesetzesbestimmungen (§19d AZG)
- Umfassende Flexibilisierungen im AZG

AZG-Nov 1970

AZG-Nov 1997

AZG 1969

ArbBG 1992

AZG-Nov 2007

## 25% Zuschlag für die ersten 4 bzw. 5 Überstunden.

Beschlussfassung des AZG nach Volksbegehren und General-KV.

- **Definition von Teilzeitarbeit**
- **Verpflichtung zur Festlegung von Ausmaß und Lage der Teilzeitarbeit**
- **Einschränkung der Anordnung von Mehrarbeit**

„Flexible Einsetzbarkeit“ von Teilzeitbeschäftigten erfordert spezielle „Schutzmaßnahmen“, die „die Verfügbarkeit beschränkt und den AN die ungestörte Inanspruchnahme ihrer Freizeit gewährleistet.“

Erhöhter Arbeitsbedarf als Voraussetzung „zielt vor allem auf jene...Fälle ab, in denen...ein im Vergleich zu den betrieblichen Notwendigkeiten ein zu geringes Arbeitsausmaß vereinbart...wird.“ (ErIRV 735 BlgNR, 18.GP)

- **Einführung des Mehrarbeitszuschlags von 25%**
- Weitergehende Flexibilisierungen des AZG

# Der Mehrarbeitszuschlag in der AZG-Nov 2007

- Eindämmung „der Zerlegung von Vollzeitarbeitsplätzen in nicht existenzsichernde Teilzeitplätze; faire Abgeltung der...eingebrachten Flexibilität von Teilzeitbeschäftigten.“
- „Zuschlag für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit (es entsteht kein Zuschlag, wenn das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitausmaß angepasst wird).“ [Regierungsprogramm 23. GP 54]
- „Der Mehrarbeitszuschlag wurde analog dem Überstundenzuschlag konstruiert...“ (ErIRV 141 BlgNR, 23. GP 6)
- Einigung bei der Höhe des 25%-Zuschlags „in der Mitte“ von 0% und 50% (StenProt 141 BlgNR 23. GP , 27. Sitzung 108).
- **Doppelter Schutzzweck:**
  - **Effektuiierung des Schutzes vor Überbeanspruchung**
  - **Annäherung an die „Zeitwirklichkeit“**
- ABER: Zuschlagsfreiheit nach §19d Abs 3b AZG unterminiert beide Schutzzwecke, damit nicht „die derzeit mögliche Flexibilität ausgeschaltet wird.“ (ErIRV 141 BlgNR, 23. GP 6).

# Gesetzliche Grundlagen

## Überstundenzuschläge

§6 (1) *Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder...die Grenzen der nach den §§ 3 bis 5a zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder...die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird...*

(2) *Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.*

§ 10 (1) **Für Überstunden gebührt...ein Zuschlag von 50% oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich.** oder gesondert auszuzahlen. **Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen**

## Mehrarbeitszuschläge

§19d (3) *Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als*

- 1. gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen*
- 2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt..., und*
- 3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.*

(3a) **Für Mehrarbeitsstunden** gemäß Abs. 3 gebührt **ein Zuschlag von 25%**. § 10 Abs. 3 ist anzuwenden.

(3b) **Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn...sie innerhalb des Kalendervierteljahres** oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, **durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden...**

# Ungleichbehandlung?

**EuGH C- 399/92  
(Rs Helmig)**

**Gesamtvergleich:**

Keine Ungleichbehandlung,  
wenn Teilzeit-Beschäftigte  
für gleiche Stundenzahl  
gleich viel verdienen wie  
Vollzeit-Beschäftigte

**1**

**EuGH C-285/02  
(Rs Elsner-Lakeberg)**

**Einzelvergleich:**

Entgeltbestandteile (für  
vertragliche Arbeitszeit  
und Mehrleistungen)  
sind einzeln zu  
betrachten und zu  
vergleichen.

**2**

**EuGH C-300/06  
(Rs Voß)**

**Gesamtvergleich:**

Ungleichbehandlung,  
weil Teilzeit-Beschäftigte  
für gleiche Stundenzahl  
weniger verdienen als  
Vollzeit-Beschäftigte.

**3**



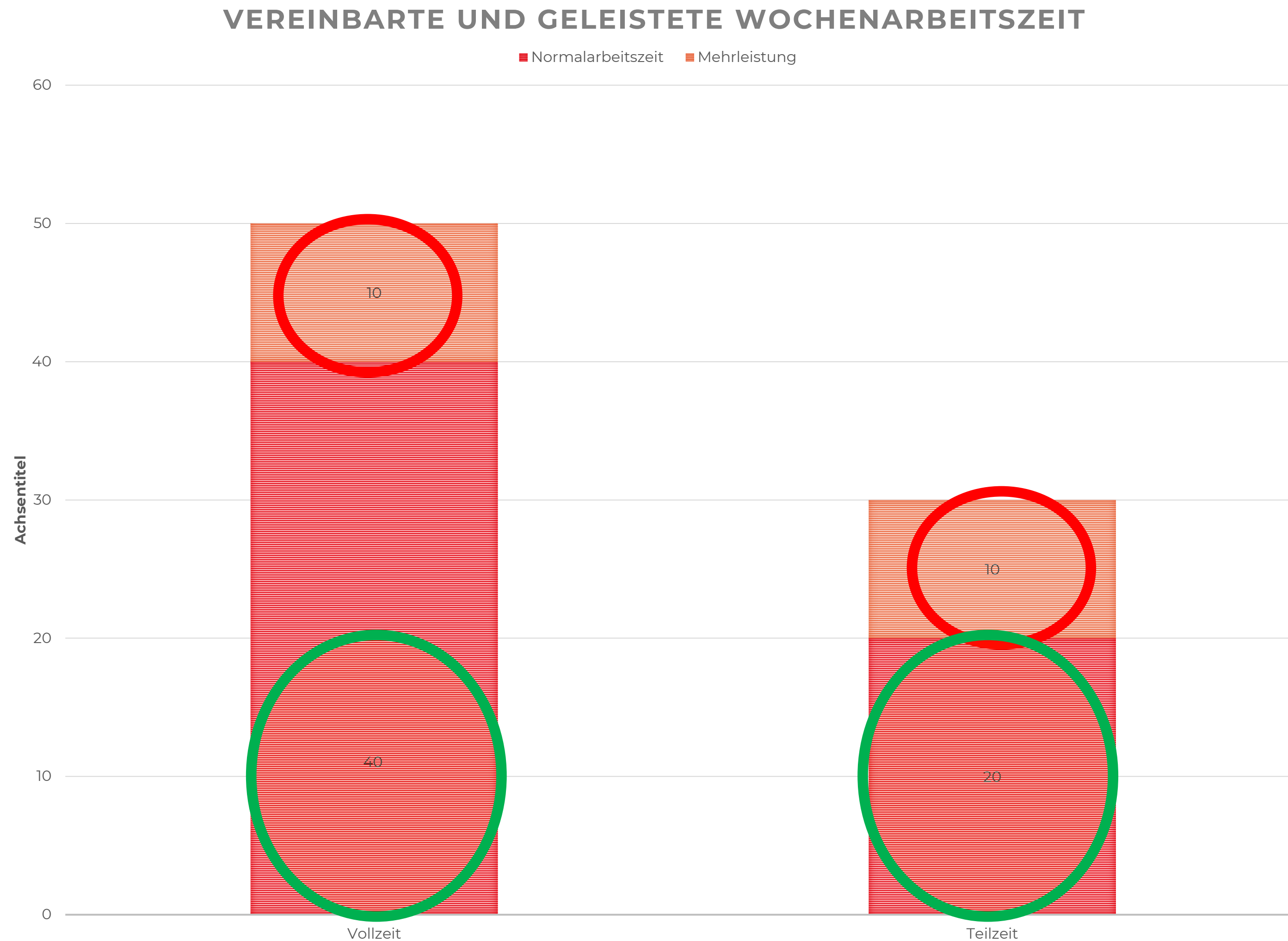
# Gesamtvergleich...

## VEREINBARTE UND GELEISTETE WOCHENARBEITSZEIT



Erhält die VZ-Kraft für die gleiche Gesamtanzahl an Arbeitsstunden mehr Entgelt als die TZ-Kraft?

# ...und Einzelvergleich



Erhält die VZ-Kraft für ihre  
einzeln verglichene  
Normalarbeitszeit einerseits  
und ihre Mehrleistung  
andererseits mehr Entgelt als  
die TZ-Kraft?



# Judikaturwende: EuGH erkennt Ungleichbehandlung

- „Wird die Vergütung für TZ- und VZ-Beschäftigte einheitlich daran knüpft, dass dieselbe Zahl Arbeitsstunden...überschritten wird, stellt dies eine schlechtere Behandlung der Teilzeitbeschäftigten im Sinne dieser Vorschrift dar“ (EuGH C-660/20, Lufthansa CityLine, Rn 50).
- „Teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte, die Überstunden leisten, **die über die in ihren Arbeitsverträgen vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit** hinausgehen und dafür keinen Zuschlag erhalten, **werden gegenüber vollzeitbeschäftigten Pflegekräften, die für die Stunden, die ihre 38,5 Wochenarbeitsstunden überschreiten, einen Überstundenzuschlag erhalten, ungleich behandelt**“ (EuGH C-184/22, KfH, 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...“ (EuGH C-184/22, KfH, Rn 73)

# EuGH: Keine überzeugenden Rechtfertigungsgründe

- **Ziel:** „Ausgleich gesundheitlicher Belastungen und übermäßige Heranziehung zu Überstunden“

Einheitliche Auslösegrenzen sind für Zielerreichung nicht geeignet und erforderlich, weil

- individuelle Arbeitsbelastungen außer Betracht bleiben und
- **„die eigentlichen Gründe für das Institut der Teilzeit, wie z.B. etwaige außerberufliche Belastungen,...finden keine Berücksichtigung“** (EuGH C-660/20, Rz 63).

- **Ziel:** „Vermeidung von Überstunden“

Einheitliche Auslösegrenzen auf VZ-Niveau sind für Zielerreichung nicht geeignet, weil

- Zuschlagsfreiheit für Teilzeitbeschäftigte sogar einen Anreiz zur Anordnung von Mehrleistungen von Teilzeitbeschäftigten setzt (EuGH C-184/22, Rz 49f).

- **Ziel:** „Keine Benachteiligung von Vollzeitbeschäftigten“

- Überlegungen zur Vermeidung einer Ungleichbehandlung von VZ-Kräften gehen von einer „fehlerhaften Prämisse aus“, weil gleiche Zuschläge bei Überschreitung der vertraglichen Arbeitszeit eine Gleichbehandlung hinsichtlich der Überstunden bewirkt“. (EuGH C-184/22 , Rz 51)
- Auch auf der Rechtfertigungsebene ist daher ein Einzelvergleich anzustellen.

# Problemfelder im AZG

- § 19d Abs 3a AZG:

*„Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 3 gebührt ein Zuschlag von 25%. § 10 Abs. 3 ist anzuwenden.“*

Zuschlagshöhe: 50% statt 25%?

- § 19d Abs 3b AZG:

*„Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, ...wenn sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden...“*

Zuschlagsfreie Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich unionsrechtswidrig?

- 19d Abs 3c AZG:

Zuschlagsfreie Mehrarbeit für TZ-Beschäftigte bei kollektivvertraglicher AZV „im gleichen Ausmaß“ wie für TZ-Beschäftigte?



# Zwecke der Zuschläge im AZG

## Überstunden nach §6

- Gesundheit: Schutz vor Überbelastung
- Arbeitsmarkt: Verteilung des Arbeitsvolumens auf Nicht- und Unterbeschäftigte

## Mehrstunden nach §19d

- Gesundheit: Schutz vor Überbeanspruchung
- Arbeitsmarkt: Verteilung des Arbeitsvolumens auf Nicht- und Unterbeschäftigte
- Arbeitsmarkt: Annäherung an die Zeitwirklichkeit, Bekämpfung nicht-existenzsichernder Teilzeit

# Zuschlagshöhe: Ungleichbehandlung gerechtfertigt?

- **Ziel:** *Schutz vor Überbeanspruchung und ungestörte Freizeit*

Unterschiedliche Zuschlagshöhe ist nicht geeignet, Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigten zu begrenzen.

- **Ziel:** *Arbeitsmarkt: Verteilung des Arbeitsvolumens auf Nicht- und Unterbeschäftigte*

Zuschlagshöhe von 0 bis 25% statt 50% ist nicht geeignet, NAZ-Arbeitsvolumen auf Nicht- und Unterbeschäftigte zu verteilen. Die Umverteilung von Überstunden zu Mehrarbeitsstunden ist nicht kohärent mit der Zielsetzung, auch Mehrarbeit einzuschränken und sie ist auch nicht erforderlich, um Überstunden zu beschränken.

- **Ziel:** *Arbeitsmarkt: Annäherung an die Zeitwirklichkeit*

Zuschlagshöhe von 0 bis 25% statt 50% ist nicht geeignet, AG zu höheren Angeboten an NAZ zu motivieren.

- **Ziel:** *Arbeitsmarkt: Förderung Vollzeit, besser: Bekämpfung nicht-existenzsichernder Teilzeit*

Zuschlagshöhe von 0 bis 25% statt 50% ist nicht geeignet, AG zu höheren Angeboten an NAZ zu motivieren.

# Problemfelder im AZG

- § 19d Abs 3a AZG:

*„Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 3 gebührt ein Zuschlag von 25%. § 10 Abs. 3 ist anzuwenden.“*

Zuschlagshöhe: 50% statt 25%?

- § 19d Abs 3b AZG:

*„Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, ...wenn sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden...“*

Zuschlagsfreie Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich unionsrechtswidrig?

- 19d Abs 3c AZG:

Zuschlagsfreie Mehrarbeit für TZ-Beschäftigte bei kollektivvertraglicher AZV „im gleichen Ausmaß“ wie für TZ-Beschäftigte?



# Lösungsansätze - Rechtsdurchsetzung

- Grundrechtlicher Ansatz:
  - RL-widriges nationales Recht hat unangewendet zu bleiben (Art 157 AEUV und Art 21 GRC)
  - Abs 3a und 3b: Nichtanwendbarkeit und Anwendung der für die begünstigte Gruppe geltenden Regelung (§ 10 Abs 1 AZG) [EuGH C-406/15].
  - Abs 3c: RL-konforme Interpretation, aliquotierte zuschlagsfreie Mehrleistung
- Anwendung nationalen Rechts:
  - Pflicht zur RL-konformen Interpretation erfordert Auslegung so weit wie möglich anhand Wortlaut und Zweck der RL (OGH 4 Ob 208/10g).
  - Diskriminierungsverbot nach §1 2 Abs 2 GIBG und Benachteiligungsverbot nach § 19 Abs 6 AZG (OGH 9 ObA 58/13i) im nationalen Recht können als Anspruchsgrundlage für Differenzen herangezogen werden.

# Lösungsansätze - Differenzierung weiter geboten

- § 19d AZG soll die Teilzeitarbeit „*abschließend und umfassend regeln.*“ (OGH 9ObA18/13g), keine Anwendbarkeit des § 4 AZG.
- Überstundenarbeit und Teilzeit-Mehrarbeit sind daher nach unterschiedlichen Rechtsgrundlagen zu beurteilen.
- Kann durch nationale Rechtssetzung ein niedrigerer Zuschlag festgesetzt werden?
- Ansatz für differenzierende Zuschlagshöhe: Nichtnutzung von (zu schaffendem) Aufstockungsanspruch trotz regelmäßiger Mehrarbeit?

# AK

# Herzlichen Dank!

