

Der neue Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte

Die zum 1.1.2008 in Kraft getretene Arbeitszeitgesetznovelle brachte vor allem Änderung im Bereich der Teilzeitbeschäftigten. Waren deren Mehrstundenleistungen bisher bis zum Erreichen der wöchentlichen Normalarbeitszeit ohne Zuschlag zu vergüten, so unterliegen sie ab dem Jahr 2008 einer 25%igen Zuschlagspflicht.

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die dienstvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden/Woche bzw. die allenfalls durch Kollektivvertrag festgelegte kürzere Wochenarbeitszeit (beispielsweise 38,5 Stunden/Woche) unterschreitet. Der Mehrarbeitszuschlag gebührt in der Regel auch bei Sonderformen der Teilzeitarbeit, also etwa auch bei Elternteilzeit oder geringfügiger Beschäftigung.

Sofern teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Mehrleistungen erbringen, steht ihnen für die erbrachten Mehrarbeitsstunden ab 1.1.2008 ein gesetzlicher Zuschlag von 25% zu. Es ist möglich, dass der für die jeweilige Branche gültige Kollektivvertrag einen höheren/niedrigeren Zuschlag bzw. eine andere Regelung hinsichtlich der Mehrstunden vorsieht. Grundsätzlich ist daher zu empfehlen, den Kollektivvertrag auf derartige Regelungen durchzusehen.

Wann entfällt die Zuschlagspflicht?

Die Zuschlagspflicht entfällt, wenn die geleisteten Mehrstunden innerhalb des Kalendervierteljahres oder innerhalb eines jeweils fix im Einzelnen für einen im Vorhinein bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraumes (etwa März bis Mai 2008), in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden. Diese Zeitausgleichsdurchsetzung ist aber nur im Einvernehmen (Schriftlichkeit!) mit dem Dienstnehmer möglich!

Wird mit dem zuschlagsfreien Verbrauch innerhalb des Kalendervierteljahres nicht das Auslangen gefunden, dann ist es überlegenswert, mit dem Dienstnehmer schriftlich einen – dem saisonalen oder projektbezogenen Arbeitsanfall angepassten – dreimonatigen Zeitraum für den Zeitausgleich zu vereinbaren. Reicht der dreimonatige Zeitraum zum Ausgleich der Mehrarbeit im Verhältnis 1:1 aufgrund laufend anfallender Mehrstunden nicht aus, wäre zur Vermeidung des Zuschlages von 25 % im Vorhinein mit dem Mitarbeiter eine Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit zu vereinbaren.

Vorsicht: Eine solche Vereinbarung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt!