jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

# RS OGH 2013/9/27 9ObA58/13i, 9ObA121/19p, 8ObA103/21m

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 27.09.2013

**Norm**

AZG §19d Abs6
EG-RL 97/81/EG - Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit 31997L0081 §3
EG-RL 97/81/EG - Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit 31997L0081 §4

**Rechtssatz**

Das Arbeitszeitgesetz verbietet die unterschiedliche Behandlung „wegen der Teilzeitarbeit". Differenzierungen aus anderen Gründen sind erlaubt.

Auch wegen der Teilzeitarbeit ist eine unterschiedliche Behandlung gestattet, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Die Sachlichkeit ist stets danach zu beurteilen, ob es der ? nicht diskriminierende ? Zweck einer Regelung rechtfertigt, Teilzeitbeschäftigte anders zu behandeln als Vollzeitbeschäftigte. Dabei sind nur solche Regelungsziele anzuerkennen, die die Gleichwertigkeit von Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung respektieren. Die Maßnahme muss durch objektive Faktoren gerechtfertigt sein.

**Entscheidungstexte**

- 9 ObA 58/13i
  Entscheidungstext OGH 27.09.2013 9 ObA 58/13i
- 9 ObA 121/19p
  Entscheidungstext OGH 25.05.2020 9 ObA 121/19p
  Vgl; Beisatz: Hier: Anhang für das Bundesland Kärnten des Kollektivvertrags des Österreichischen Kreuzes: Für ArbeitnehmerInnen, die diesem Geltungsbereich unterliegen und die keine geteilten Dienste im mobilen Bereich der Gesundheits- und Sozialen Dienste leisten und deren Arbeitszeit aufgrund von Teilzeitbeschäftigung kürzer als acht Stunden ist, aber mehr als sechs Stunden beträgt, verstößt die Regelung gegen § 19d Abs 6 AZG und stellt zugleich auch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und damit einen Verstoß gegen §§ 3, 5 Abs 2 GlBG dar. (T1)
- 8 ObA 103/21m
  Entscheidungstext OGH 22.02.2022 8 ObA 103/21m
  Vgl; Beisatz: Hier: Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Die Sachlichkeit ist stets danach zu beurteilen, ob es der – nicht diskriminierende – Zweck einer Regelung rechtfertigt, Teilzeitbeschäftigte anders zu behandeln als Vollzeitbeschäftigte. Dabei sind nur solche Regelungsziele anzuerkennen, die Gleichwertigkeit von Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung respektieren. (T2)
  Beisatz: Die Maßnahme muss durch objektive Faktoren gerechtfertigt sein. (T3)
  Beisatz: Keine sachliche Begründung wird im Regelfall für den völligen Ausschluss Teilzeitbeschäftigter von bestimmten Anspruchsarten vorliegen, wenn der Sachverhalt der Arbeitserbringung gleich oder zumindest vergleichbar ist. (T4)
  Beisatz: Selbst in Ermangelung vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter im Betrieb wäre nach Art 3 der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder, in Ermangelung eines solchen, gemäß den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder den nationalen Gepflogenheiten zu ziehen. (T5)
  Beisatz: § 1 Abs 2 lit a Grazer G-VBG. (T6)

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2013:RS0129112

**Im RIS seit**

09.01.2014

**Zuletzt aktualisiert am**

20.06.2022

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at