



Dr. Michael Rohregger

all in - game over?

All-in-Klauseln in Arbeitsverträgen sind seit jeher eine Spielwiese an Unklarheiten. Das hat seinen Grund darin, dass sie - anders als der Name vermuten ließe - in Wahrheit keine endgültige betragliche Festsetzung bringen: Dem Grundgedanken des Arbeitsrechts folgend, dass kein schlechteres Ergebnis vereinbart werden darf, als sich ohne eine vertragliche Vereinbarung ergeben würde, hat der Arbeitnehmer nämlich Anspruch auf Auszahlung von Überstunden, wenn der für Überstunden vorgesehene Pauschalbetrag in einem bestimmten Durchrechnungszeitraum unter dem tatsächlichen Überstundenentgelt zu liegen käme.

Damit geht in jenen Fällen, in denen dies aufgrund der Anzahl der geleisteten Überstunden der Fall sein kann, die Rechnerei los: Wieviel des Pauschalbetrages ist Grundlohn, wieviel ist für die Überstundenabgeltung gedacht, und mit welchem Betrag wäre eine (zusätzliche) Überstunde abzugelten?

Für Jahresbeginn plant der Gesetzgeber - laut Erläuterung zur derzeitigen Regierungsvorlage - hier eine „Verbesserung der Transparenz“: Im Arbeitsvertrag bzw Dienstzettel muss bei Pauschalentgeltvereinbarungen der Grundlohn ausgewiesen werden. Ist dies der Fall, so wird die Berechnung tatsächlich einfacher. Die Sanktion bei Fehlen der Angabe bringt aber eine neue Unklarheit: Als Grundlohn gilt dann nämlich der angemessene „Ist-Grundlohn“. Darunter ist der branchen- und ortsübliche Normalstundenlohn zu verstehen.

Diese Formulierung ist recht vage und die Delegation dieser Frage an einen Sachverständigen im Streitfalle ist vorhersehbar. Das bringt vorab keine zusätzliche Transparenz und führt auch zu aufwändigeren Gerichtsverfahren. Klarer wäre hier, an eindeutige Beträge (etwa an die im Kollektivvertrag genannten) anzuknüpfen. Von Seiten der Anwaltschaft wurde das im Begutachtensverfahren auch vorgeschlagen. Noch wäre eine Änderung möglich.