

Das Diskriminierungspotential von All-in-Verträgen gegenüber Teilzeitbeschäftigten

Arbeitsrecht: Teilzeitbeschäftigungen, Gleichbehandlungsgrundsätze und mögliche Diskriminierungen im Pauschalentgeltbereich. Mittlerweile werden in allen Einkommens- und Qualifikationsschichten Vereinbarungen zur pauschalen Abgeltung von Überstunden und diverser anderer Entgeltbestandteile abgeschlossen. Die Vereinbarung eines solchen All-in-Entgelts ist auch mit teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen möglich. Bei diesen kann es jedoch verstärkt zu Benachteiligungen gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen kommen, ua beim Abschluss, bei der Vertragsausgestaltung und innerhalb der Entgeltbestandteile.

Ausgangslage

Als „All-in-Vertrag“ oder schlicht „All-In“ wird eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer:innen (AN) und Arbeitgeber:innen (AG) bezeichnet, in der sich der AG zur Zahlung eines Gesamtentgelts verpflichtet. Durch dieses Gesamtentgelt sollen sämtliche Leistungen der AN (kollektivvertraglicher Grundlohn, Überstunden, Sonderzahlungen,¹ Provisionen² etc) pauschal abgegolten werden (= All-in-Gehalt).³

Heutzutage sind All-in-Gehälter nicht mehr ausschließlich in den Verträgen leitender Angestellter, sondern in Verträgen aller Einkommens- und Qualifikationsschichten zu finden.⁴ Da eine solche All-in-Vereinbarung bei rechtsunkundigen AN fälschlicherweise den Eindruck erweckt, es werden durch – meist geringfügige – Überzahlungen auch darüber hinaus geleistete Überstunden oder gebührende Entgeltbestandteile abgedeckt, liegt das Hauptinteresse am Abschluss solcher Vereinbarungen meist bei den AG. Akkurate Nachberechnungen durch die AN, um zu ermitteln, welche Mehrleistungen in welcher Höhe vom All-in-Gehalt zu Recht gedeckt werden und welche nicht, werden durch intransparente Vereinbarungen und Abrechnungen erschwert. AN unterlassen dadurch häufig die Geltendmachung diverser, durch die All-in-Vereinbarung nicht gedeckter Mehrleistungen und werden infolge der vielfältigen kollektivvertraglichen Verfallsbestimmungen geschädigt.⁵

Auch mit teilzeitbeschäftigten AN kann eine All-in-Vereinbarung ua zur Abgeltung von Mehrarbeitsstunden, Mehrarbeitszuschlägen und allfälligen Überstunden abgeschlossen werden.⁶ Inwiefern hier ein besonderes Diskriminierungspotential besteht, soll in diesem Artikel näher betrachtet werden.

Grundsätzliches zur All-in-Vereinbarung Abschluss

Ein All-in-Entgelt muss zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden und ergibt sich nicht automatisch aus einer überkollektivvertraglichen Bezahlung. Fehlt eine dementsprechende Vereinbarung, ist davon auszugehen, dass der vereinbarte Lohn ausschließlich die in der Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung abdeckt.⁷ Die Bezeichnung der Vereinbarung als „All-in-Klausel“ ist jedoch nicht notwendig,⁸ sofern den AN bei Vertragsschluss klar erkennbar ist, dass mit dem gewährten überkollektivvertraglichen Entgelt auch Überstunden oder andere Entgeltbestandteile (siehe Punkt „Zulässiger Inhalt“) abgegolten werden.⁹

Die Vereinbarung eines All-in-Entgelts kann auch über ein vorgefertigtes Vertragsformblatt erfolgen; sie stellt dort keine Bestimmung „ungewöhnlichen Inhalts“ im Sinne des § 864 a ABGB dar.¹⁰

Seit dem Arbeitsrecht-Änderungsgesetz 2015 – welches ua zur Schaffung von mehr Transparenz bei All-in-Vereinbarungen erlassen wurde¹¹ – haben alle nach dem 1. 1. 2016 abgeschlossenen All-in-Vereinbarungen das Grundgehalt, also das Entgelt für die Normal- oder vereinbarte Arbeitszeit,¹² das dem Gesamtentgelt zugrunde liegt, betragsmäßig schriftlich auszuweisen (§ 2 Abs 2 Z 9 AVRAG). Erfolgt diese Ausweisung nicht, gilt als Konsequenz ein angemessenes Ist-Grundgehalt – im Sinne des orts- oder branchenüblichen Ist-Gehalts – als dem Gesamtentgelt zugrunde liegend vereinbart (§ 2g AVRAG). Bei den weiteren Entgeltbestandteilen (Zulagen oder Zuschlägen) genügt die Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in be-

triebsüblich angewendeten Reiserichtlinien (§ 2 Abs 5 AVRAG). Flankiert wird diese Regelung von § 2f Abs 1 AVRAG, wonach den AN bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt- und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln ist.¹³

Eine Sanktion bei Ausstellung eines mangelhaften Dienstzettels oder der Übermittlung einer mangelhaften Lohnabrechnung wurde im Rahmen des Arbeitsrecht-Änderungsgesetz 2015 jedoch nicht erlassen. Damit scheint es nicht verwunderlich, dass die Umsetzung der § 2 Abs 5, §§ 2f und 2g AVRAG durch die meisten AG nicht erfolgt und diese Normen bloß geringfügig zum anfänglich intendierten Zweck der besseren Transparenz beitragen.

Am wirkungsvollsten zur Schaffung von mehr Transparenz bei All-in-Vereinbarungen wäre es zweifellos gewesen, wenn der Gesetzgeber in § 2 Abs 2 AVRAG eine klare Bestimmung aufgenommen hätte, dass bei All-in-Vereinbarungen im Dienstzettel nicht nur die Höhe des Gesamtentgelts anzuführen ist, sondern exakt auch, welches Grundgehalt bzw welcher Grundlohn und welche weiteren Entgeltbestandteile vom vereinbarten Gesamtentgelt umfasst sind.

Zulässiger Inhalt

Grundsätzlich können im Rahmen der Privatautonomie und der entgeltrechtlichen

¹ OGH 26. 2. 2014, 9 ObA 159/13t. ² OGH 13. 1. 1981, 4 Ob 167/80. ³ Winkler, Überstundenpauschale und „All-in-Klausel“, ecolex 1998/5, 412 (412). ⁴ Heilegger, Zur rechtlichen Zulässigkeit und Interpretation von All-In-Vereinbarungen, DRdA 2012/1, 17 (17). ⁵ Krapp/Balla, Die verweigerten Überstunden, DRdA 2002/2, 161 (169). ⁶ Rauch, All-in-Vereinbarungen und Mehrarbeitszuschlag, ASoK 2008/6, 206 (207). ⁷ OGH 9 Ob A251/91 ARD 4398/11/92. ⁸ OGH 9 ObA 161/01v ecolex 2002/21, 36 (Mazal). ⁹ OGH 29. 1. 1992, 9 ObA 251/91. ¹⁰ Burger, All-in-Vereinbarungen, ZAS 2015/2a, 105 (106). ¹¹ ErläutRV 903 BgNR 25. GP 1. ¹² ErläutRV 903 BgNR 25. GP 1. ¹³ Risak, All-in-Klausel „Neu“, ZAS 2016/18, 95 (95).

Vorschriften fast alle Entgeltbestandteile pauschaliert werden. Maßgeblich dafür, ob ein Entgeltbestandteil in das All-in-Gehalt aufgenommen wird, ist jedoch immer die individuelle Vereinbarung und deren Auslegung.

Grundsätzlich können fast alle Entgeltbestandteile pauschaliert werden.

Vom OGH wurden neben den Mehr- und Überstunden bisher folgende Entgeltbestandteile als pauschalvereinbarungsfähig angesehen:

- der Sachbezug für die Privatnutzung eines Dienstwagens;¹⁴
- eine höhere Einstufung oder die Anrechnung einer größeren Anzahl von Verwendungsgruppenjahren;¹⁵
- Funktionszulagen, die nicht nur auf qualitative, sondern auch auf quantitative Mehrleistungen ausgerichtet sind und dadurch den Charakter einer Überstundenpauschale haben;¹⁶
- Gewinnbeteiligungen;¹⁷
- Provisionen;¹⁸
- Sonderzahlungen.¹⁹

Auch die pauschale Vorwegabgeltung echter Aufwandsentschädigungen, künftiger Biennalsprünge sowie kollektivvertraglicher Gehaltserhöhungen werden in der Literatur als zulässig erachtet, sofern dabei eine Deckungsprüfung ordnungsgemäß durchgeführt werden kann.²⁰

Deckungsprüfung

Sowohl die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften als auch die entgeltrechtlichen Bestimmungen der Gesetze, Verordnungen und Kollektivverträge gelten bei einem vereinbarten All-in-Gehalt für die AN und AG fort. Das Pauschale muss also mindestens jenen Betrag erreichen, den die AN anhand der entgeltlichen Rechtsvorschriften für ihre Arbeitsleistungen bei Einzelabrechnung zu erhalten haben. Ob das Gesamtentgelt zur Erreichung des jedenfalls gebührenden Mindestentgelts ausreicht, muss im Einzelfall im Rahmen einer sog. „Deckungsprüfung“ ermittelt werden. Dabei ist zunächst festzustellen, aus welchen entgeltrechtlichen Bestimmungen der AN Ansprüche ableiten kann und welche Entgeltbestandteile vom All-in-Gehalt umfasst werden.

Wird das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit in der All-in-Vereinbarung – ent-

gegen § 2 Abs 2 Z 9 AVRAG – nicht schriftlich ausgewiesen, kann eine Deckungsprüfung durch die AN mangels Berechnungsgrundlage nur schwer durchgeführt werden. Die AN haben daher bei Nicht-Ausweisung zwingend einen Anspruch auf das Grundgehalt einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen der am Arbeitsort vergleichbaren AN von vergleichbaren AG. Dieses fiktive „Ist-Grundgehalt“ ist dann auch der Berechnung der anderen abzugelenden Entgeltbestandteile zugrunde zu legen (§ 2g AVRAG).²¹

Ausgehend von der jeweiligen Berechnungsgrundlage (ausgewiesenes Grund- oder fiktives „Ist-Grundgehalt“) ist sodann in einem Beobachtungszeitraum von – falls nichts Gegenteiliges vereinbart wurde – einem Jahr zu vergleichen, ob das All-in-Entgelt alle Ansprüche deckt.²² Kommt es zu keiner Deckung, ist die Vereinbarung unzulässig und der AN kann die Differenz über Nachzahlungen geltend machen.

In einem Beobachtungszeitraum von (meist) einem Jahr ist zu vergleichen, ob das All-in-Gehalt alle Ansprüche deckt.

Geht hingegen das Pauschale über die dadurch abgegoltenen Arbeitsleistungen hinaus, besteht kein Anspruch auf Entgelt-rückforderung seitens des AG.²³ Dies deshalb, weil ja ein Gesamtentgelt grundsätzlich über die Mindestansprüche des AN hinausgehen soll.

All-in-Verträge bei Teilzeitbeschäftigung Gesetzliche Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitarbeit liegt gemäß § 19 d Abs 1 AZG dann vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit (gemäß § 3 Abs 1 AZG)²⁴ oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Jede vereinbarte Wochenarbeitszeit, welche die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder eine durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit unterschreitet, ist demnach eine Teilzeitbeschäftigung.

Bei der Entlohnung von Teilzeitbeschäftigten sind dieselben Grundsätze anzuwen-

den, wie sie auch für Vollzeitbeschäftigte gelten. Soweit die Arbeitsleistung lediglich quantitativ geringer ist als bei der Vollzeitarbeit, wird das Grundgehalt von Teilzeitbeschäftigten anteilig nach dem Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur Vollarbeitszeit bemessen.²⁵ § 19 d Abs 6 AZG normiert ein dahingehendes Benachteiligungsverbot für teilzeitbeschäftigte AN: Diese dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten AN nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Die Vertragspartner des Arbeitsvertrags, der Betriebsvereinbarung und des Kollektivvertrags sollen so an eine (anteilmäßige) Gleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten gebunden werden. Auf unionsrechtlicher Ebene normiert § 4 Abs 1 Teilzeitrichtlinie²⁶ ein ähnlich formuliertes Benachteiligungsverbot.

Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden.

Ausgehend von der Tatsache, dass im Jahr 2021 die Teilzeitquote in Österreich durchschnittlich 29,4% betrug²⁷ und 79% der Teilzeitbeschäftigten Frauen waren,²⁸ ist mit der Teilzeitarbeit die Frage einer mittelbaren geschlechtsspezifischen Diskriminierung eng verbunden.²⁹ Hierzu normiert Art 157 AEUV den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit. Art 2 Abs 1 lit b Richtlinie 2006/54/EG³⁰ bietet einen Schutz vor mittelbarer Diskriminierung, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil

¹⁴ OGH 11. 7. 2001, 9 Oba 161/01v. ¹⁵ OGH 8 Oba 79/01b ZAS 2003/7, 43 (Spitzl). ¹⁶ OGH 9 Oba 98/95 Arb 11.408; OGH 4 Ob 66/84 Arb 10.451. ¹⁷ OGH 9 Oba 111/90 DRdA 1991, 55. ¹⁸ OGH 4 Ob 167/80 DRdA 1983/1, 22 (Schnorr). ¹⁹ OGH 26. 2. 2014, 9 Oba 159/13t. ²⁰ Zankel, Rechtsprobleme im Zusammenhang mit All-in-Verträgen, ASoK 2015/2, 58 (59ff). ²¹ Peschek, Die neue All-in-Transparenz-Regel, ecoloex 2016/1, 68 (69ff). ²² Burger, ZAS 2015/2a, 105 (107ff). ²³ OGH 9 Oba 98/95 Arb 11.408. ²⁴ Jöst, Teilzeit-Gleitzeit, ZAS 2022/5, 246 (247). ²⁵ OGH 27. 9. 2013, 9 Oba 58/13i. ²⁶ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. 7. 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. ²⁷ Dies ist seit Beginn des Erhebungszeitraums im Jahr 2011 ein neuer Höchstwert. ²⁸ Infotext_gender-statistik_erwerbsstaetigkeit.pdf (abgefragt am 29. 9. 2022). ²⁹ Mosler, Arbeitsrechtliche Probleme der Teilzeitbeschäftigung, DRdA 1999/5, 338 (340ff); EuGH 5. 11. 2014, C-476/12 DRdA 2015/26, 225 (Weiß). ³⁰ Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. 12. 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen. Auch das Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis nach § 3 Z 2 GIBG schützt bei der Festsetzung des Entgelts vor einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Benachteiligende Rechte und Pflichten für Teilzeitbeschäftigte sind – unter Bezugnahme auf die genannten Rechtsvorschriften – nur dann zulässig, wenn die unterschiedliche Behandlung sachlich rechtfertigbar ist und dadurch keine Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten bewirkt wird. Das Mindestmaß, um im Arbeitsrecht dem Gleichbehandlungsgebot zu entsprechen, wird in der Regel mit der Beachtung des „Pro rata temporis“-Grundsatzes erfüllt. Das bedeutet, Teilzeitbeschäftigten muss bei der entgeltrechtlichen Behandlung jener Teil zukommen, der im Verhältnis zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit steht (§ 19d Abs 6 Satz 2 AZG). Ob eine Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter sachlich gerechtfertigt ist, ist danach zu beurteilen, ob es der – dem Inhalt nach nicht diskriminierende – Zweck der Regelung rechtfertigt, Teilzeitbeschäftigte anders zu behandeln als Vollzeitbeschäftigte.³¹

Ausgewählte Rechtsfragen betreffend All-in-Verträge mit Teilzeitbeschäftigten

Genereller Ausschluss Teilzeitbeschäftigter von All-in-Verträgen

Eine unmittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter AN (und somit eine mittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung) könnte vor dem Hintergrund des dargestellten Gleichbehandlungsgebots schon darin liegen, dass diese AN vom Abschluss von All-in-Verträgen ausgeschlossen werden. In der Praxis ist eine solche Diskriminierung aber wohl nur schwer nachweisbar. Erstens wird – betreffend die Beweislast – kaum ein AG dezidiert festhalten, dass es in seinem Betrieb All-in-Vereinbarungen nur für Vollzeitbeschäftigte gibt. Zweitens läge durch eine solche „Ausschlussregelung“ eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten nur dann vor, wenn evident ist, dass All-in-Vereinbarungen erkennbare Vorteile für die Vollzeitbeschäftigten bringen, die (zumindest anteilig) auch den Teilzeitbeschäftigten gewährt werden müssten.³² Nur aus einer solchen Vorenthaltung von Vorteilen kann nämlich eine Diskriminierung abgeleitet werden.

Eine Pauschalabgeltung durch den AG erfolgt aber auch regelmäßig in der Erwartung, dass von den AN Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten sind.³³ Dem AG kann somit für den Fall, dass dieser von den Teilzeitbeschäftigten gar keine Mehrarbeitsleistung erwartet oder fordert, auch keine Verpflichtung zur pauschalen Abgeltung derselben aufgebunden werden. Letztlich liegt in der Regel der Teilzeitbeschäftigung ein privater Bedarf nach mehr Freizeit zugrunde, was wiederum in Widerspruch zur Erbringung von Mehrarbeit oder Überstunden stehen würde. Kommt es jedoch bei Teilzeitbeschäftigten auf Wunsch des AG und unter Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (§ 19d Abs 3 AZG) frequentiert zur Leistung von Mehr- und/oder Überstunden, sollten Teilzeitbeschäftigte – unter Beachtung der obigen Ausführungen – auch die Möglichkeit erhalten, diese Mehrstunden durch ein All-in-Gehalt pauschal abgelenken zu lassen.

Sachlich gerechtfertigt wäre ein Ausschluss von teilzeitbeschäftigten AN unseres Erachtens dann, wenn in All-in-Vereinbarungen ersichtlich keinerlei „Vorteile“ für Vollzeitbeschäftigte enthalten sind und die AG sicherstellen, dass Teilzeitbeschäftigte im Rahmen des „Pro rata temporis“-Grundsatzes ihr Entgelt sowie Zulagen und Zuschläge korrekt abgerechnet bekommen.

Sonderfall Elternteilzeit

Besonderheiten sind zu berücksichtigen bei AN, welche von der Möglichkeit der Elternteilzeit nach dem Mutterschutzgesetz (§ 15h MSchG) bzw dem Väterkarenzgesetz (§ 8 VKG) oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften Gebrauch machen. Wenn die Arbeitsvertragsparteien davon ausgehen, dass während der in Anspruch genommenen Elternteilzeit durch längere Zeit hindurch keine Überstunden geleistet werden, ruht jener Teil des All-in-Entgelts, welcher zur Abgeltung der bisherigen Mehrarbeit oder Überstunden bezahlt wurde. Dies vor allem deshalb, weil AN in Elternteilzeit vertraglich nicht zu Mehrarbeit oder Überstundenleistung verpflichtet werden können und somit das Gleichgewicht zwischen Arbeitsleistung und Entgelt erheblich gestört wäre, wenn AG verpflichtet wären, das auf Überstunden entfallende Entgelt weiter zu bezahlen, obwohl diese nicht einmal die Leistung von Mehr- oder Überstunden fordern können.³⁴

Mangelnde Transparenz

Werden mit AN All-in-Entgelte zur pauschalen Abgeltung von Grundgehalt und sonstigen Entgeltbestandteilen (siehe Punkt „Zulässiger Inhalt“) vereinbart, muss es den AN seit 1. 1. 2016 durch Verweis auf die in Gesetz, Kollektivvertrag (KV) oder Betriebsvereinbarung (BV) anzuwendenden Bestimmungen möglich sein, eine Deckungsprüfung zur Nachverrechnung des All-in-Gehalts durchzuführen (§ 2 Abs 2 Z 9, § 2 Abs 5 und § 2g AVRAG).

In der Praxis tragen die Dienstzettel (§ 2 Abs 2 AVRAG) und die Abrechnungen (§ 2f AVRAG) schon bei Vollzeitbeschäftigten den Besonderheiten eines Gesamtentgelts nicht Rechnung, weil in der Regel daraus nicht klar hervorgeht, welche Leistungen bzw Entgeltbestandteile in welchem Ausmaß durch das Gesamtentgelt abgegolten werden. Bei Teilzeitbeschäftigten verstärkt sich diese Problematik insofern, als bei diesen auch ohne Pauschalierung häufig unklar ist, auf welche Entgeltbestandteile (anteilig) Anspruch besteht.

Dienstzettel/Abrechnungen tragen schon bei Vollzeitbeschäftigten den Besonderheiten eines Gesamtentgelts nicht Rechnung, weil meist daraus nicht klar hervorgeht, welche Leistungen abgegolten werden.

Diskriminierende Entgeltbestandteile

In All-in-Entgelten finden sich oftmals auch Entgeltbestandteile, die für sich alleinstehend bereits potentielle Benachteiligungen gegenüber Teilzeitbeschäftigten aufweisen und deren intransparente Pauschalierung im Rahmen eines All-in-Entgelts zu einer Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten (und somit mittelbar zu einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung) führen könnten.

Beziehen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte beispielsweise bei vergleichbaren Arbeitsbedingungen unterschiedlich hohe Zulagen, weil Teilzeitbeschäftigte ausschließlich zu – im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten – für sie ungünstigeren Zeiten

³¹ Heilegger in Gasteiger/Heilegger/Klein (Hrsg), Arbeitszeitgesetz⁷ (2021) 110 ff. ³² Vgl Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG² (2021) § 11 a (2021) Rz 44 f. ³³ Pfeil in Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018) § 10 AZG Rz 22. ³⁴ OGH 9 ObA 30/15z ZAS 2016/3, 190 (Pfalz).

eingesetzt werden und es in dieser Zeit keine oder schlechtere Zulagen gibt, würde dies auch bei einer Pauschalierung – und bei mangelnder Existenz eines Rechtfertigungsgrundes – einen Verstoß gegen die oben genannten Gleichbehandlungsnormen darstellen.³⁵

Selbiges würde bei der pauschalen Abgeltung niedrigerer Überstundenzuschläge bei Einspringdiensten³⁶ oder bei Rufbereitschaften während Nachtdiensten³⁷ gelten, wenn teilzeitbeschäftigte Vertragsbedienstete bereits durch ein verfassungs- oder unionsrechtswidriges Gesetz diskriminiert werden würden.

Fazit

All-in-Vereinbarungen mit Teilzeitbeschäftigten sind ohne Zweifel möglich, bieten jedoch im formellen und inhaltlichen Vereinbarungsbereich ein großes Potential für benachteiligende Regelungen. Für die Praxis braucht es bei der Gestaltung derartiger Vereinbarungen – insbesondere über korrekt ausgefüllte Dienstzettel – das erforderliche Maß an Transparenz und rechtlicher

Korrektheit. Um einer sonst potenziell entstehenden Unterentlohnung und Benachteiligung vorzubeugen, muss jede All-in-Vereinbarung bei sonstiger Unzulässigkeit und der Vornahme einer Einzelabrechnung zumindest im Rahmen der Gesetze (§ 2

Abs 2 Z 9, § 2 Abs 5 und § 2f AVRAG) ausgestaltet werden.

ÖZPR 2022/95

³⁵ Mayr in Neuwirth/Salinger/Senk (Hrsg), Gleichbehandlung Unternehmen (2016) 68ff. ³⁶ OGH 8 ObA 32/21 w ÖZPR 2022/3, 71 (Kiesl). ³⁷ VfGH 17. 6. 2022, G 379/2021.

Zum Thema

In Kürze

Auch mit teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen kann eine All-in-Vereinbarung zur pauschalen Abgeltung von Mehrarbeit und diverser Entgeltbestandteile vereinbart werden. Teilzeitbeschäftigte dürfen dabei aufgrund unionsrechtlicher und einfachgesetzlicher Gleichbehandlungsvorschriften gegenüber den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen nicht benachteiligt werden. Potentielle Benachteiligungen können sich dadurch ergeben, dass Teilzeitbeschäftigte generell von vorteilhaften All-in-Verträgen ausgeschlossen werden. Weiteres Benachteiligungspotential besteht in der mangelnden Transparenz von Teilzeit-All-in-Vereinbarungen und darin, dass unzulässige entgeltliche Ungleichbehandlungen von Teilzeitbeschäftigten in die Pauschalierung einfließen.

Über die Autoren

Mag. Dr. Gerhard Bremm ist Leiter der Abteilung Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung der Arbeiterkammer Oberösterreich.

Mag. Matthias Kiesl ist Rechtsreferent der Abteilung Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung der Arbeiterkammer Oberösterreich.

Kontaktadresse: Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, E-Mail: kbi@akooe.at