

TOP 3.3.1 ASG-Urteil „All In-Vereinbarung“

Die Arbeitnehmerin war ab 2009 als Leiterin des Controllings bei der Porr AG im Ausmaß von 39 Stunden pro Woche mit einem ursprünglichen Jahresgehalt von € 85.000,- brutto (zuletzt € 7.045,60 brutto monatlich) beschäftigt. Laut Dienstvertrag sind mit dem Gehalt sämtliche Arbeits- und Mehrarbeitsleistungen sowie Zulagen und Taggeld abgegolten. Ein Widerrufsvorbehalt wurde nicht vereinbart. Das Grundgehalt bzw die inkludierten Überstunden wurden im Dienstvertrag nicht festgehalten.

Die Arbeitnehmerin wurde 2011 schwanger und leistete aufgrund der Schwangerschaft 2011 keine Überstunden mehr. Das „All In“-Gehalt wurde ihr in dieser Zeit ausbezahlt. Nach der Geburt des Kindes (11.10.2011) befand sich die Arbeitnehmerin bis 10.4.2013 in Karenz. Im Anschluss an die Karenz nahm die Arbeitnehmerin Elternteilzeit im Ausmaß von 20 Std/Woche in Anspruch.

Anlässlich der Elternteilzeit-Vereinbarung teilte die Porr AG der Arbeitnehmerin mit, dass von einer durchschnittlichen monatlichen Leistung von 20 Überstunden ausgegangen werde. Diese 20 Überstunden würden aufgrund der Elternteilzeit vom Gehalt herausgerechnet werden. Das sich ergebende Gehalt sei das vereinbarte überkollektivvertragliche Gehalt. Die Arbeitnehmerin erhielt in weiterer Folge das um 20 Überstunden verminderte und auf die Teilzeitbeschäftigung aliquotierte Gehalt ausbezahlt.

Die sich daraus ergebenden Entgeltdifferenzen wurden mit Rechtsschutz der AK Wien eingeklagt.

Urteil ASG Wien:

Im Dienstvertrag finde sich kein Widerrufsvorbehalt hinsichtlich des „All In“-Entgelts. Ein einseitiger Widerruf durch den Arbeitgeber sei nicht möglich. Aus der gegenständlichen „All In“-Vereinbarung ergäbe sich keine konkretisierte Überstundenpauschale sondern eine Abgeltung für sämtliche Arbeits- und Mehrarbeitsleistungen sowie Zulagen. Eine „All In“-Vereinbarung, dh die Vereinbarung deutlich überkollektivvertraglichen Entgelts, das auch etwaige Überstundenleistungen abdecken soll, könne mit einem Wechsel auf Teilzeitarbeit nicht gestrichen werden, da das Entgelt des Dienstnehmers nur im Ausmaß der Reduktion seiner Stundenleistung sinken dürfe.

Der Arbeitgeber habe daher aus dem vereinbarten Entgelt einseitig ohne Grundlage 20 Überstunden herausgerechnet. Dass die Klägerin als Teilzeitbeschäftigte keine Überstunden leisten dürfe, sei keine Rechtsgrundlage für das einseitige vertragswidrige Vorgehen.

Der Klage wurde somit stattgegeben. Das Urteil ist rechtskräftig.