



Kolumne von Mag. Nevena M. Shotekova-Zöchling

Rechtsanwältin – spezialisiert auf Unternehmensrecht, Vertragsrecht und Gesellschaftsrecht

E-Mail: shotekova@advokat-wien.at, www.robathin.at

All-in-Verträge – eine Art Glücksspiel?

Die Praxis zeigt, dass die sogenannten All-in-Verträge sehr verbreitet und besonders von Dienstgebern immer mehr bevorzugt werden. Aber sind sie tatsächlich nur für den Dienstgeber besonders günstig, oder kann der Dienstnehmer auch davon profitieren?

Ein All-in-Vertrag regelt grundsätzlich, dass mit der Bezahlung eines gewissen monatlichen Betrages, der deutlich über die kollektivvertragliche Entlohnung hinausgeht, sämtliche geleisteten Überstunden des Dienstnehmers abgegolten sind. All-in-Verträge sind daher meistens in jenen Branchen beliebt, in denen regelmäßig Überstunden anfallen und der Dienstgeber sich nicht jedes Monat mit verschiedenen Ansprüchen des Dienstnehmers konfrontiert sehen, sondern seine Ausgaben für Gehälter eher fix halten will.

Der Dienstnehmer verpflichtet sich durch die Zustimmung zu einem All-in-Vertrag zur Leistung von (regelmäßig) anfallenden Überstunden, welche im großzügig bemessenen Entgelt aber bereits enthalten sind. Natürlich könnte der Dienst-

nehmer selbst Vorteile durch eine derartige Vereinbarung erwirtschaften, wenn weniger Überstunden anfallen würden, als tatsächlich bezahlt. Außerdem muss der Dienstnehmer auch nicht jedes Monat seine Überstunden erklären bzw. diskutieren, ob und wieso sie angefallen sind. Weiters berechnen sich Sonderzahlungen, wie 13. und 14. Gehalt, anhand des gesamten Entgelts inkl. der Überstundenpauschale, und nicht nur anhand des Gehalts selbst, sodass hier auch ein Unterschied zu den regelmäßig anfallenden Überstunden, die nicht mit einer Pauschale abgegolten werden, besteht.

Wichtig ist, dass ein All-in-Vertrag trotz seines negativen Rufes in keinerlei Hinsicht die gesetzlichen Arbeitszeiten aufweicht bzw. aushebelt. Trotz der Vermutung von permanent anfallenden Überstunden bleibt sehr wohl der gesetzliche Rahmen der Arbeitszeiten bestehen. Ferner muss der Dienstgeber im Rahmen einer sogenannten Deckungsprüfung in bestimmten zeitlichen Intervallen – meist ein Jahr – und sohin regelmäßig

überprüfen, ob die vereinbarte Überstundenpauschale tatsächlich die geleisteten Überstunden abgedeckt hat und gegebenenfalls die Pauschale anpassen.

Denn trotz des Namens des Vertrages, der eher nach einem Glücksspiel für den Arbeitnehmer anmutet, darf der Dienstgeber auf gar keinen Fall die Grenzen des Arbeitsrechtes dahingehend aushebeln, dass er mittels eines All-in-Vertrages zum Schluss weniger bezahlt, als wenn sämtliche Überstunden wie üblich abgerechnet werden.

Ausdrücklich ist auch noch darauf hinzuweisen, dass der Dienstnehmer (trotz anderslautender Vereinbarungen in der Praxis) nicht rechtswirksam im Voraus auf die Bezahlung dieser Differenz zwischen der Pauschale und den tatsächlich geleisteten Überstunden verzichten kann. Daher können All-in-Verträge – vorausgesetzt beide Seiten kennen ihre Rechte und Pflichten und es wird insbesondere nicht auf die Deckungsprüfung am Jahresende verzichtet – sowohl für den Dienstgeber als auch für den Dienstnehmer Vorteile bringen.

