

Überstundenpauschale wird bei Elternteilzeit zur Streitfrage

Wenn Mütter oder Väter in Teilzeit gehen, fallen dabei auch geleistete Überstunden weg. Damit in solchen Fällen auch All-in-Verträge herabgesetzt werden können, bedarf es sorgfältiger Vereinbarungen, in denen die Normalarbeitszeit klar ausgewiesen ist.

Christoph Wolf

Wien – Nach dem Mutterschafts- und Väterkarenzgesetz haben Mütter und Väter seit zehn Jahren einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung („Elternteilzeit“), den sie auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen können (§ 15h MSchG bzw. § 8 VKG). Die Reduktion der Arbeitszeit führt selbstverständlich zu einer entsprechenden Kürzung des Entgelts.

Sind sogenannte „All-in“-Entgeltklauseln vereinbart, die ein einheitliches Entgelt für die gesamte Arbeitszeit – einschließlich allfällig geleisteter Überstunden – festlegen, ist das Ausmaß der Entgeltkürzung in der Praxis allerdings oft strittig. Im aliquot reduzierten Entgelt verbleibt schließlich ein Überstundenanteil, dem aber keine Überstundenleistungen mehr gegenüberstehen.

Um diesem Problem zu entgehen, bedarf es einer sorgsam Vertragsgestaltung, die einen Widerruf der gesamten Überstundenentlohnung erlaubt. Voraussetzung ist zunächst, dass dem Arbeitnehmer klar ist, welcher Teil des Entgelts der Überstundenabgeltung dient.

Erkennbare Bezugshöhe

Jetzt könnte man einwenden, dass „All-in“-Entgeltklauseln gerade diese Differenzierung nicht kennen. Dem ist aber entgegenzuhalten, dass die Judikatur bei Pauschalentlohnungen generell verlangt, dass dem Arbeitnehmer die Höhe des Bezugs für die Normalarbeitszeit aus dem Vertrag erkennbar sein muss.

Hintergrund dafür ist, dass jede Pauschalentlohnung im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht geringer sein darf als die auf gesetzlicher bzw. kollektivvertraglicher Basis zustehende

Überstundenvergütung. Dabei ist es m. E. ausreichend, wenn dem Vertrag die kollektivvertragliche Einstufung sowie der Hinweis zu entnehmen sind, dass sich aus dieser Einstufung der Bezug für die Normalarbeitszeit ableiten lässt. Auf dieser Basis lässt sich das zustehende Ausmaß der Überstundenentlohnung anhand der geleisteten Arbeitszeit berechnen. Ist nun das Ausmaß der Überstundenentlohnung bestimmt, dann ist der Betrag bekannt, dem keine Arbeitsleistung mehr im Fall der Elternteilzeit gegenübersteht und um den daher das „All-in“-Entgelt reduziert werden kann.

Wesentlicher Unterschied

Die Rechtsprechung sagt zwar an sich, dass der Arbeitgeber eine zugesagte Pauschalentlohnung nicht einseitig reduzieren kann, wenn der Arbeitsbedarf sinkt und daher weniger Überstunden anfallen. Der Wegfall von Überstunden im Fall der Elternteilzeit unterscheidet sich jedoch davon in einem wesentlichen Punkt: Nicht der Arbeitgeber ruft weniger Arbeitsleistungen ab, sondern der Arbeitnehmer setzt seinen Anspruch auf Reduktion der Arbeitszeit zur Betreuung seines Kindes durch. Das Unterbleiben der Überstundenleistung stammt daher aus seiner Sphäre. Ein Arbeitnehmer, der Elternteilzeit in Anspruch nimmt, darf nicht zu Überstunden herangezogen werden, das Ausmaß der Teilzeitarbeit ist fixiert und damit auch begrenzt.

Man muss daher wie einst das OLG Graz (26. 5. 2011, 6 Ra 16/11) zum Ergebnis kommen, dass die Vereinbarung einer Pauschalentlohnung das Einvernehmen der beiden Vertragsteile voraussetzt, Überstunden zu leisten. Wenn nun von vornherein für die Zeit der Elternteilzeit auf Wunsch des Arbeitnehmers die Leistung von

Überstunden ausscheidet, so fällt die Grundlage für die Zahlung der Überstundenentlohnung während der Elternteilzeitbeschäftigung weg. Diese gebührt daher für die Dauer der Herabsetzung der Arbeitszeit nicht.

Dieser Argumentation bedarf es nicht, wenn man in den All-in-Vertrag einen ausdrücklichen Vorbehalt aufnimmt, der für alle Fälle der Reduktion der Arbeitsleistung einen Widerruf der pauschalen Überstundenabgeltung erlaubt. Ist aus dem Arbeitsvertrag hingegen nicht einmal – wie bei einer unzureichend formulierten „All-in-Entgeltklausel“ – erkennbar, wie viel Entgelt zur Abgeltung der Normalarbeitszeit dient, dann ist auch im Falle von Elternteilzeit der Überstundenanteil weiterhin zu bezahlen.

DR. CHRISTOPH Wolf ist Arbeitsrechtsexperte und Partner bei CMS in Wien. christoph.wolf@cms-rrh-com