

Gleitzeit und „All-in“

Die Tücke liegt im Detail



© privat

Autorin
Jana Eichmeyer
 Rechtsanwältin,
 Eisenberger & Herzog
 Rechtsanwalts GmbH



© privat

Autorin
Karolin Andréewitch
 Rechtsanwältin,
 Eisenberger & Herzog
 Rechtsanwalts GmbH



© Iron Images / iStockphoto.com



[www.hrm.at/profiles/
 jana-eichmeyer](http://www.hrm.at/profiles/jana-eichmeyer)

Sowohl All-in-Vereinbarungen als auch Gleitzeitregelungen erfreuen sich weiterhin großer Beliebtheit. Für die betriebliche Praxis sind sie sehr relevant und werden in Arbeitsverträgen oft kombiniert. Dabei müssen Unternehmen jedoch mehrere rechtliche Aspekte beachten, wenn sie nicht Gefahr laufen wollen, finanzielle Nachteile zu verbuchen. Vor allem unvorteilhaft gestaltete Regelungen zu Zeitguthaben und Zeitausgleich können für den Arbeitgeber zu einer nicht gewollten Doppelabgeltung von Mehrleistungen führen.

Definition des „All-in-Vertrags“

Ein „echter“ All-in-Vertrag sieht eine pauschale Entlohnung für die Arbeitsleistung innerhalb der gesamten Arbeitszeit inklusive sämtlicher anfallender Mehrarbeits- und Überstunden vor. Auch darüber hinausgehende Nacht-, Feiertags-, und Sonntagsar-

beiten sind häufig durch die All-in-Vergütung abgedeckt. Weitere Arbeitszeitformen und Vergütungen, wie zum Beispiel Reisezeiten, Ruf- oder Arbeitsbereitschaft, können (und sollten) hier ebenfalls inkludiert sein. Für Vereinbarungen, die seit 2016 abgeschlossen werden, ist das Grundgehalt im Arbeitsver-

trag oder Dienstzettel gesondert auszuweisen. Auch für Vereinbarungen, die seit 2016 geändert wurden, sofern nicht nur eine kollektivvertragliche Gehaltserhöhung erfolgte, ist das Grundgehalt entsprechend auszuweisen. Dabei handelt es sich um jenes Gehalt, das dem Arbeitnehmer für die bloße Normalarbeitszeit ohne Mehrleistungen zusteht.

Zu beachten ist, dass die Pauschalabgeltung für Mehrarbeits- und Überstunden durchschnittlich nicht geringer sein darf, als dies bei Einzelverrechnung der Fall wäre. Dies ist anhand einer sogenannten Deckungsprüfung festzustellen, die – sofern kein kürzerer Zeitraum vereinbart wurde – für einen Jahreszeitraum vorzunehmen ist. Ergibt die jährliche Deckungsprüfung, dass der Arbeitnehmer höhere zuschlagspflichtige Leistungen er-

bringt, als von der Überzahlung gedeckt sind, hat er einen Nachverrechnungsanspruch. Da die Gleitzeitvereinbarung, wie nachstehend zu zeigen sein wird, das Entstehen von zuschlagspflichtigen Arbeitsleistungen beschränken soll, ist sie grundsätzlich auch bei einer All-in-Vergütung sinnvoll.

Mindestinhalt einer Gleitzeitvereinbarung

Die „gleitende Arbeitszeit“ (kurz „Gleitzeit“) ermöglicht dem Arbeitnehmer, Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst zu bestimmen (§ 4b AZG). Die Gleitzeit muss das Unternehmen in einer (erzwingbaren) Betriebsvereinbarung regeln, sofern ein Betriebsrat besteht; andernfalls ist eine Einzelvereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern erforderlich. In der Praxis sehen Gleitzeitvereinbarungen häufig nicht den gesetzlichen Mindestinhalt vor. Dieser ist jedoch für die Wirksamkeit der Vereinbarung zwingend erforderlich. Festgelegt werden müssen dabei folgende Inhalte:

- ▶ Dauer der Gleitzeitperiode (Durchrechnungszeitraum für die geleistete Arbeitszeit),
- ▶ Gleitzeitrahmen (samt allfälliger Kern- oder Blockzeiten),
- ▶ Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten in die nächste Gleitzeitperiode sowie
- ▶ Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.

Letzteres ist erforderlich, um die Normalarbeitszeit im Falle von Dienstverhinderungen, Feiertagen und Urlaub ermitteln zu können. Sofern die Möglichkeit zur Übertragung von Zeitguthaben beziehungsweise Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode vorgesehen wird, muss auch das Höchstausmaß der Übertragungsmöglichkeit geregelt werden. Mit einer Übertragungsmöglichkeit lässt sich verhindern, dass Zeitguthaben am Ende der Gleitzeitperiode als Mehrarbeits- beziehungsweise Überstunden abzugelten sind.

Als freiwillige Bestandteile einer Gleitzeitvereinbarung können darüber hinaus beispielsweise Regelungen zu Kernzeiten, zum Abbau von Guthaben in ganzen Gleitzeittagen sowie sogenannte „Ampelkonten“, die den Aufbau zu hoher Guthaben oder Zeitschulden oder

das Ansteigen von nicht verbrauchten Urlaubstagen verhindern sollen, in die Vereinbarung aufgenommen werden.

Überstunden in einer Gleitzeitvereinbarung

Im Zuge einer Gleitzeitvereinbarung können Überstunden auf verschiedene Art und Weise entstehen. So führt einerseits das Überschreiten der täglichen beziehungsweise wöchentlichen Normalarbeitsgrenzen (wie in sonstigen Arbeitsverhältnissen auch) zu zuschlagspflichtigen Überstunden. Im Gegensatz zu „fixen“ Arbeitszeitmodellen kann allerdings nach den gesetzlichen Vorgaben unter anderem eine Gleitzeitvereinbarung die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ausdehnen. Diese Art der Überstunden spielt daher bei Gleitzeitvereinbarungen eine geringere Rolle.

Doch auch Arbeiten außerhalb des festgelegten Gleitzeitrahmens können Überstunden entstehen lassen. Seit der Arbeitszeitnovelle 2018 ist darüber hinaus in § 4b AZG ausdrücklich festgelegt, dass angeordnete Arbeitsstunden im Rahmen einer Gleitzeit, die über eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehen, ebenfalls als Überstunden zu betrachten sind. Zu einer zusätzlichen Form von Überstunden kommt es schließlich noch dann, wenn Zeitguthaben nicht in die nächste Gleitzeitperiode übertragbar sind.

Übertragen von Zeitguthaben und unerwünschte Doppelabgeltung

In einem ersten Schritt sollten Arbeitgeber stets bedenken, dass bereits die Kombination einer All-in-Vereinbarung mit einer Gleitzeit wirtschaftlich zu einer Doppelabgeltung der Mehr- und Überstundenleistungen führt. Obwohl monatlich mit der All-in-Vergütung pauschaliert mehr als die vereinbarte Normalarbeitszeit abgegolten wird, können durch die Gleitzeit die – einmal entstandenen – Mehr- und Überstunden (durch Zeitausgleich) wieder abgebaut werden. Ist am Ende der Gleitzeitperiode das Zeitkonto „leer“, also auf Null, hat der Arbeitgeber während der gesamten Gleitzeitperiode durch die All-in-Gestaltung (vorläufige) Mehrleistungen vergütet, die – bei einer gleitzeitperiodenbezogenen Durchschnittsbetrachtung – final (doch) nicht geleistet wurden. Im Extremfall hat der Arbeitnehmer durchschnittlich sogar bloß

die vereinbarte Normalarbeitszeit geleistet. Der Arbeitgeber muss daher entscheiden, ob er Arbeitnehmern mit All-in-Gehalt eine Gleitzeit anbieten möchte – und, wenn ja, ob diese nicht eingeschränkt wird, zum Beispiel, indem kein Zeitausgleich in vollen Tagen zugelassen wird. In dem immer härteren Wettbewerb der Arbeitgeber um die qualifiziertesten und besten Mitarbeiter wird Gleitzeit allzu schnell als ein übliches und fast schon selbstverständliches Job-Benefit angeboten, ohne auf das Zusammenspiel zwischen All-in-Vergütung und Gleitzeit Bedacht zu nehmen.

Zu einer Doppelabgeltung kommt es noch stärker im Zusammenhang mit der Übertragung von Zeitguthaben: Sofern Arbeitgeber und -nehmer keine Übertragungsmöglichkeiten vereinbart haben, sind Zeitguthaben zwingend am Ende einer Gleitzeitperiode zuschlagspflichtig als Mehrarbeits- beziehungsweise Überstunden abzugelten. Soweit jedoch die Übertragung von erworbenen Zeitguthaben in die nächste Gleitzeitperiode möglich ist, stellen diese weiterhin keine Mehrarbeits- beziehungsweise Überstunden dar. Der Arbeitgeber „erspart“ sich somit (trotz bestehender Zeitguthaben) den Zuschlag für diese Arbeitsstunden, da es sich um bloße Normalarbeitsstunden handelt. Hat der Arbeitnehmer mehr Arbeitsstunden innerhalb einer Gleitzeitperiode geleistet, als er in die nächste Gleitzeitperiode übertragen kann (Höchstausmaß), entstehen Mehrarbeits- beziehungsweise Überstunden in der Höhe der Differenz zwischen tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und übertragbaren Arbeitsstunden.

Ist jedoch eine All-in-Regelung vereinbart, sind – wie oben erwähnt – in Form von nicht übertragbaren Zeitguthaben entstehende Mehrarbeits- und Überstunden bereits von der laufend gewährten Überzahlung erfasst und grundsätzlich abgegolten; sie sind daher nicht gesondert auszuzahlen (sofern eine Deckungsprüfung nichts Gegenteiliges ergibt). Das bedeutet beispielsweise, dass bei einer Gleitzeitvereinbarung, die ein übertragbares Zeitguthaben von höchstens 40 Stunden zulässt, alle darüber hinaus gehenden Zeitguthaben am Ende der Gleitzeitperiode „auf Null gestellt“ werden müssen. In der Praxis stoßen die Arbeitgeber freilich auf ein fak-

tisches Problem: Die Arbeitnehmer sehen auf ihren Zeitkonten ein Guthaben, setzen dieses aber nicht in Verbindung zur laufend gewährten All-in-Vergütung. Das „Glattstellen“ des Zeitkontos bei ausreichender Deckung durch die All-in-Vergütung empfinden die Arbeitnehmer dann oft als nicht abgeltete, „gestrichene“ Mehrleistungen, was zu Unzufriedenheit und Verstimmungen führen kann. Vorgebeugt werden kann dem nur durch klare Formulierungen sowie Erläuterungen der Gleitzeitbestimmungen. Freilich kann ein Arbeitsvertrag auch eine gesonderte Abgeltung von Zeitguthaben vorsehen. Dies würde allerdings eine weitere Fortsetzung der Mehrfachabgeltung dieser Stunden bedeuten (einmal Berücksichtigung in der Überzahlung, einmal gesonderte Auszahlung). Daher ist diese Variante Arbeitgebern grundsätzlich nicht zu empfehlen. Der Arbeitnehmer könnte sonst im schlimmsten Fall die ohnehin laufend mit dem All-in-Gehalt bezahlten Mehrleistungen wieder „ausgleiten“, und – sollten am Ende

der Gleitzeitperiode doch noch Zeitguthaben bestehen – diese zusätzlich vergütet erhalten.

Darüber hinaus kann es aber, wie bereits einleitend erwähnt, auch dann zu einer unerwünschten Doppelabgeltung kommen, wenn bestehende Zeitguthaben am Ende der Gleitzeitperiode nicht ausbezahlt, sondern in die nächste Periode übertragen werden und dort als Zeitausgleich eins zu eins konsumiert werden können. Dabei wurden sie vorab schon vom All-in-Gehalt erfasst (einmal Zeitausgleich in der nächsten Gleitzeitperiode, einmal Berücksichtigung in der Überzahlung).

Der richtige, vertraglich gut abgesicherte Umgang mit Zeitguthaben ist daher bei Vorliegen einer All-in-Vereinbarung essentiell, um eine doppelte Abgeltung von Mehrleistungen zu verhindern. Ist das anfallende Zeitguthaben ohnehin ausreichend von der All-in-Über-

zahlung gedeckt, sollten Arbeitgeber weder am Ende der laufenden noch in der nächsten Gleitzeitperiode einen Ausgleich in Zeit oder Geld für dieses Guthaben gewähren.

Fazit

Eine Kombination von All-in-Verträgen und Gleitzeitregelungen sollte vertraglich besonders präzise ausgestaltet werden, um ungewollte Doppelabgeltungen zu vermeiden. Der Vorteil einer unter Umständen positiveren Deckungsprüfung, den die Gleitzeitvereinbarung bei einer All-in-Vergütung bietet, ist gegen den Nachteil abzuwägen, dass laufend vergütete Mehrleistungen innerhalb der Gleitzeitperiode „rückgängig“ gemacht werden. Arbeitgeber sollten Zeitguthaben, die bereits von der All-in-Vergütung abgedeckt sind, nicht zusätzlich in der Entlohnung honorieren. Jede Form der Abgeltung von Zeitguthaben in All-in-Verträgen ist aus diesem Grund entsprechend exakt und unmissverständlich zu regeln.