

Stellt die Kürzung von All-In-Verträgen bei Elternteilzeit eine Diskriminierung dar?

Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat bereits in der Vergangenheit festgestellt, dass Überstundenpauschalen bei Elternteilzeit gestrichen werden dürfen. Auch All-in-Gehälter dürfen reduziert werden, sofern der Entgeltteil für die Leistung von Mehr- und Überstunden rechnerisch abgegrenzt werden kann. Ein Betriebsrat versuchte nun gegen diese Rechtsprechung mit der Argumentation vorzugehen, dass eine Kürzung der All-in-Gehälter eine Diskriminierung darstellt.

Er klagte auf Feststellung, dass ein All-In-Gehalt bei Elternteilzeit oder bei einer Arbeitszeitverkürzung aufgrund des Mutterschutzgesetzes oder der Väterkarenz ausschließlich im Ausmaß der Stundenreduktion gekürzt wird. Vom Gehalt abgedeckte Über- oder Mehrstunden sollen ebenfalls aliquotiert und nicht komplett ausgesetzt werden. Eine Abweichung von der bisherigen Rechtsprechung wurde damit begründet, dass eine Gehaltskürzung um einen Überstundenanteil in der Elternteilzeit im Ergebnis eine Diskriminierung von Teilzeitarbeitskräften bzw. eine Diskriminierung wegen des Geschlechts darstelle. Auch wenn ArbeitnehmerInnen während der Elternteilzeit zu Mehrarbeit nicht verpflichtet seien, könnten ArbeitnehmerInnen des beklagten Unternehmens aufgrund ihrer Tätigkeit und Positionen Mehrarbeit faktisch nicht verweigern.

Der OGH wies diese Argumente als unbegründet zurück. Elternteilzeitbeschäftigte sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus (Mehrarbeit) nicht verpflichtet. Werden daher über einen längeren Zeitraum keine Überstunden geleistet, ruht auch der Anspruch auf ein Überstundenpauschale für diesen Zeitraum. Dem Abschluss einer solchen Vereinbarung liegt die Annahme zugrunde, dass Überstunden auch tatsächlich geleistet werden dürfen. Diese beidseitige Erwartung (und das "Synallagma zwischen Arbeitsleistung und Entgelt") wäre erheblich gestört, müsste der Arbeitgeber Überstundenpauschalen beziehungsweise ungekürzte All-in-Entgelte weiterbezahlen, obwohl der Arbeitgeber nicht einmal die Leistung von Mehrstunden fordern kann.

Für den konkreten Fall bedeutet das Folgendes: Einerseits stand nicht fest, dass die ArbeitnehmerInnen wirklich - wie vom Betriebsrat behauptet - Mehrarbeit faktisch nicht verweigern konnten. Andererseits müssten Mehr- und Überstunden, die in der Elternteilzeit geleistet werden, ohnehin im Wege der Einzelabrechnung abgegolten werden. Eine sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung der Elternteilzeitbeschäftigten gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bzw. gegenüber Männern konnte der OGH daher nicht erkennen. Aus diesen Gründen wies der OGH die außerordentliche Revision des klagenden Betriebsrats zurück. Es bleibt somit bei der bisherigen Judikatur zum Ruhen der Überstundenpauschale in der Elternteilzeit und der zulässigen Kürzung eines All-in-Gehalts um den der Mehrarbeit zuordenbaren Anteil.

Bild: © Adobe Stock - JenkoAtaman