



Wirtschafts- und Steuernachrichten für Ihr Unternehmen

All-in-Vereinbarungen

Einleitung: Kostspielige Fallen vermeiden und „Deckungsrechnung“ durchführen

Stichwörter: Personalverrechnung, All-in, Gehalt, Steuerberater, Arbeitnehmer, Arbeitgeber

Text: Bereits 40% der Arbeitnehmer in Österreich haben Dienstverträge mit All-in-Vereinbarungen abgeschlossen. Werden diese fair gelebt, bringen sie mehr Flexibilität für Arbeitnehmer und Arbeitgeber und auch weniger Verwaltungsaufwand durch ansonsten notwendige detaillierte Mehr- und Überstundenabrechnungen mit sich. Für Arbeitnehmer bedeutet eine All-in-Vereinbarung meist auch ein höheres Entgelt als bei der Einzelabrechnung von Mehr- und Überstunden. Und zwar dann, wenn die tatsächlich über das Grundgehalt hinaus erbrachten Leistungen das All-In-Entgelt nicht erreichen. Allerdings ist für Arbeitgeber wichtig, dass All-in-Vereinbarungen richtig abgeschlossen und gelebt werden und die jährlich erforderliche „Deckungsrechnung“ im Rahmen der Personalverrechnung sorgsam durchgeführt wird. Ansonsten drohen hohe Verwaltungsstrafen (LSD-BG) und Nachzahlungen. Was müssen Arbeitgeber nun konkret beachten?

All-In-Entgelt: Das All-in-Entgelt ist ein überkollektivvertragliches Gesamtentgelt, das unabhängig vom tatsächlichen Ausmaß der Arbeitsleistung gebührt. Es dient regelmäßig der Abgeltung sämtlicher Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers, also insbesondere Mehr- und Überstunden samt damit verbundener Zuschläge sowie der Arbeit an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen.

Zwingende betragsmäßige Angabe des Grundentgelts: Das Grundentgelt, also jenes Entgelt (ohne Zuschläge, Zulagen etc.), das dem Arbeitnehmer für die vereinbarte Normalarbeitszeit gebührt, ist gemäß § 2 Abs 2 Z 9 AVRAG (iVm § 19 Abs 1 Z 37 AVRAG) zwingend betragsmäßig im Dienstvertrag anzugeben. Ein bloßer Verweis auf den Kollektivvertrag reicht nicht aus! Wird dem in Dienstverträgen, die nach dem 1.1.2016 abgeschlossen wurden, nicht entsprochen, wird dies dadurch sanktioniert, dass der betroffene Arbeitnehmer Anspruch auf das Ist-Entgelt hat (das ist das kollektivvertragliche Mindestentgelt zuzüglich branchen- und ortsüblicher Überzahlung, das vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt). Weiters drohen beträchtliche Verwaltungsstrafen nach dem LSD-BG, wenn das Grundentgelt niedriger ist als das Mindestentgelt nach den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vorschriften. Um dies zu vermeiden, ist auf die korrekte Einstufung des Arbeitnehmers in das jeweilige kollektivvertragliche Gehaltsschema besonderes Augenmerk zu legen.

Deckungsprüfung: Bei der Gehaltsverrechnung wird oft übersehen, dass am Ende des Beobachtungszeitraums (das ist, wenn nichts anderes vereinbart wurde, das Kalenderjahr) bei All-in-Vereinbarungen zwingend durch den Arbeitgeber eine Deckungsrechnung durchzuführen ist. Wenn kollektivvertraglich nichts anderes vorgesehen ist, hat die Deckungsprüfung auf der Basis des Grundentgelts zu erfolgen. Wurde im Dienstvertrag kein Grundentgelt ausgewiesen, erfolgt die

Prüfung auf der Basis des oben dargestellten regelmäßig höheren Ist-Grundentgelts. Im Rahmen der Deckungsprüfung ist zu ermitteln, ob die vom Arbeitnehmer tatsächlich im Beobachtungszeitraum geleisteten Mehr- und Überstunden inkl. Zuschlägen durch den Differenzbetrag zwischen All-in-Entgelt und Grundentgelt abgegolten sind. Dabei wird die tatsächlich vom Arbeitnehmer erhaltene Abgeltung dem fiktiven Betrag gegenübergestellt, den er erhalten hätte, wenn die Mehrleistungen einzeln verrechnet worden wären. Übersteigen die geleisteten Mehr- bzw. Überstunden jenes Ausmaß, das durch die All-in-Vereinbarung gedeckt ist, so sind die darüber hinausgehenden Überstunden zusätzlich abzugelten.

Hinweis: Eine korrekte Deckungsprüfung ist nur dann möglich, wenn entsprechende Arbeitszeitaufzeichnungen vorliegen. Es ist daher erforderlich, dass auch jene Mitarbeiter mit einer All-in-Vereinbarung Arbeitszeitaufzeichnungen führen, die dem Arbeitszeitgesetz an sich nicht unterliegen, z.B. leitende Angestellte und angestellte Geschäftsführer! Das LSD-BG gilt nämlich auch für angestellte Geschäftsführer (keine Beteiligung am Unternehmen über 25%!), sofern sie nicht von der Geltung des Kollektivvertrags ausgenommen sind (was im Einzelfall dem jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag zu entnehmen ist).

Sittenwidrigkeit eines unmäßig hohen All-in-Entgelts? Um den für die Deckungsprüfung zur Verfügung stehenden Differenzbetrag zwischen All-in-Entgelt und Grundentgelt höchstmöglich (zu Gunsten einer Deckungsprüfung ohne Nachzahlung!) zu gestalten, wird in der Praxis das Grundentgelt hin und wieder auch so niedrig wie möglich (also mit dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt) angesetzt. Obwohl diesbezüglich noch keine Rechtsprechung vorliegt, ist nicht auszuschließen, dass im Fall von unverhältnismäßig hohen Differenzbeträgen das Risiko der Sittenwidrigkeit einer solchen Vereinbarung und in der Folge Nichtigkeit angenommen werden könnte. In einem solchen Fall käme wiederum das Ist-Grundentgelt (das kollektivvertragliche Mindestentgelt zuzüglich branchen- und ortsüblicher Überzahlung) zur Anwendung.

Wichtig: Zusätzlich sind immer auch allfällige kollektivvertragliche Sonderbestimmungen zu beachten, die das All-in-Entgelt nach oben hin beschränken können. So sieht beispielsweise der Handelskollektivvertrag vor, dass die pauschalierte Abgeltung von Mehr- und Überstunden an Werktagen für Arbeitnehmer, die dem Arbeitszeitgesetz unterliegen, maximal das gesetzlich zulässige Überstundenausmaß erreichen darf.

Stand: Februar 2019 | LBG