

Faire All-in-Verträge gemeinsam durchsetzen

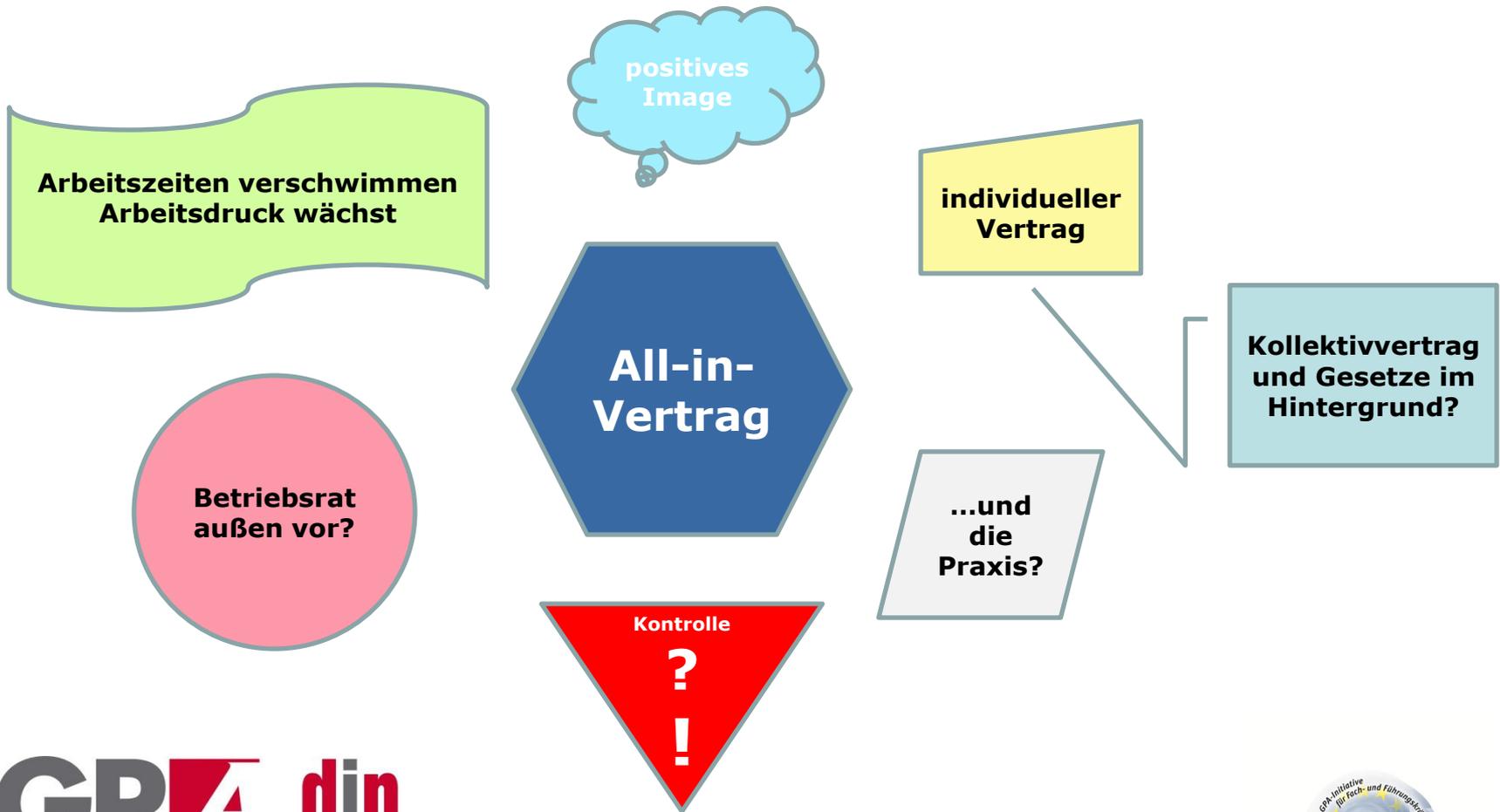
19.02.2014

Georg Grundei diplômé
georg.grundei@gpa-djp.at

Überblick

- u Herausforderung All-in
- u Was ein All-in-Vertrag (nicht) ist
- u Beispiele
- u Handlungsoptionen
- u Information und Werkzeuge
- u Gewerkschaftspolitische Initiativen

All-in: die Herausforderung



GPA-djp nimmt die Herausforderung an: Mitgestalten und Missbrauch verhindern

- u Umfragen der Interessengemeinschaft work@professional 2004 und 2007: All-in in mehr als 50% der Betriebe, Tendenz steigend
- u Umfrage Metallindustrie 2009: 13-18% haben All-in-Verträge – Tendenz: steigend
- u Für FachexpertInnen und Führungskräfte mehr Standard als Ausnahme
- u Hohe Arbeitszeit-Gesamtbelastung: 44,5h
- u Zwei Drittel sind zufrieden oder sehr zufrieden, ein Drittel weniger und wünscht Verbesserungen
- u Positionierung der GPA-djp: Sinnvoll bei hohem Gehalt (über KV), Valorisierung, Transparenz, Rückkehrrecht, Einvernehmen mit BR

Was ist ein All-in-Vertrag?

- u Mit dem Gesamtgehalt werden alle über die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten abgegolten: Überstunden, Sonn-/Feiertagsarbeit, Rufbereitschaft
- u Es können, müssen aber nicht andere Vergütungen (km-Geld, Diäten) eingeschlossen sein.
- u Kombination mit variablen Gehaltsbestandteilen möglich, erschwert aber den Überblick
- u Kombination mit Vertrauensarbeitszeit nimmt zu

All-in ist kein Freibrief für unbeschränkte Arbeitszeiten

- u Das Arbeitszeitrecht bleibt uneingeschränkt gültig: Personenkreis (außer lt. Ang.), zulässige Überstunden (Anordnung), Abgeltung der Überstunden
- u AZG-Novelle sieht härtere Sanktionen vor
- u Die Verpflichtung zur Aufzeichnung der tatsächlichen Arbeitszeiten bleibt aufrecht: Kontrolle durch BR, Delegation an AN möglich
- u Der Dienstzettel mit Angabe des Grundgehalts und allfälliger anderer Entgeltbestandteile sowie der Arbeitszeit ist ein Rechtsanspruch

Beispiel: KV allg. Gewerbe, mittlere Führungskraft BG V n.8 J. (Experte)

- u **KV-Mindestgrundgehalt** VWG V/8 **3350 €**
übliche Überzahlung 10% ergibt einen Ist-Gehalt für 40h/Woche von **3685 €**
- u **Pauschale / Einzelabrechnung** 10 Überstunden/Monat:
 $3685/150=24,57 \text{ €} + 50\% = 36,85$ **10x=368,50 €**
Gesamtgehalt mit 10h-Pauschale **4053,50 €** (14x)
- u **All-in** (max **26,5 Üst**/Monat): $3350/150=22,34 \times 1,5 = 33,50$
 $3350 + 26,5 \times 33,50 = 3350 + 887,75 = > \mathbf{4237,75 \text{ €}}$ (14x)
(Überzahlungsverzicht bei Umstellung rechtlich möglich)
- u **Üblicher All-in**: z.B. Gesamtgehalt = **4000 €** für alle Arbeits- und Reisezeiten: ÜZ=650, das sind z.B. **19,5** 50%ige Üst
- u **Faires All-in-Gehalt**:
 $3685 + 16,5 \times 36,85 + 10 \times 67,00 = 3685 + 608 + 670 = \mathbf{4963 \text{ €}}$
(14x). Darin sind die möglichen Überstunden mit einem Mix aus 50% und 100% enthalten.

Fragen zur Dynamik der All-in-Verträge

- u Wie wird das All-in-Gehalt mit dem KV erhöht?
(Ist, Überzahlung aufrecht, nur KV, kein KV)
- u Wird das All-in-Gehalt den tatsächlichen Arbeitsstunden angepasst?
- u Welche Zuschlagsqualität haben die Überstunden?
- u Werden Vorrückungen richtig berechnet?
- u Wird ein Sprung in eine höhere Verwendungsgruppe richtig berechnet?

Fragen zur praktischen Handhabung

- u Aufzeichnung der tatsächlichen Arbeitszeiten?
(elektronische Erfassung, Selbstaufzeichnung,?)
- u Kontrollmöglichkeit des Betriebsrats?
- u Gegenrechnung am Jahresende (Soll-Ist-Vergleich mit dem kollektivvertraglichen Anspruch)?
- u Kombination mit Gleitzeit: Transparenz und Gleichbehandlung und/oder Sonderregeln?
- u Kombination mit variablen Gehaltsbestandteilen: Transparenz und Fairness?
- u Kombination mit Vertrauensarbeitszeit

Betriebsrat und Gewerkschaft im Spannungsfeld zwischen persönlicher Beratung und kollektiver Gestaltung

- u All-in-Verträge sind individuelle Arbeitsverträge, aber der Betriebsrat kann Schablonen vereinbaren
- u Gleitzeit-Betriebsvereinbarung als Ansatzpunkt für eine umfassende Arbeitszeitregelung incl. All-in
- u Aufklärung, Hilfe und Intervention für All-in-BezieherInnen durch BR und/oder GPA-djp
- u Betriebliche Arbeitszeitbilanzen und BR-Initiativen
- u Kollektivvertragliche Lösungsansätze
- u Gesetzliche Initiativen (Arbeitszeitgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz)

Information und Werkzeuge

- u **All-in-Folder**
- u **All-in-Rechner**
- u **Broschüre „All-in und Vertrauensarbeitszeit“**
- u **All-in-Gutachten der Bundesarbeitskammer**
- u **All-in-Beschluss des Bundesforums 2010**
- u **Betriebliche Spezialberatung**
- u **Kollektivvertragsinitiativen**
- u **Seminare und Workshops**
- u **Online-Umfragen und Analysen**

Der All-in-Folder

- informiert über die Definition und die Vielfalt von All-in-Verträgen
- weist auf die heiklen Vertragspunkte hin
- gibt Hinweise auf weiterführende Information (Broschüre) und Beratung (Betriebsrat, GPA-djp)
- enthält einen Beratungsscheck
- ermöglicht die Eintragung in die Interessengemeinschaft work@professional und die Bestellung der Informationsbroschüre

Der All-in-Rechner

- u Kann aus den Angaben KV, Überstundenteiler, Mehrarbeitszuschlag und den persönlichen Vertragsangaben errechnen, wie viele Mehr- und Überstunden durch All-in gedeckt sind
- u Kann aus einem All-in-Gehalt und der Angabe, wie viele Überstunden durchschnittlich anfallen, das kollektivvertraglich zustehende Mindestgehalt zurückrechnen.
- u Ihr GPA-djp-Regionalsekretär kann so einen groben Check Ihres Vertrags vornehmen.
- u Herausforderung: Wartung und Aktualisierung

Die Broschüre „All-in und Vertrauensarbeitszeit“

- u Zusammenfassung der Umfrageergebnisse
- u Hinweise und Prüflisten für All-in-BezieherInnen
 - ψ mit Beispielen zur Berechnung
 - ψ mit Gesetzestexten als Hintergrund
 - ψ mit Zusatzhinweisen für BetriebsrätInnen
- u Hinweise zum Umgang mit Vertrauensarbeitszeit
- u Kollektivvertragliche Fairnessklauseln
- u Gewerkschaftspolitische Positionierung 2006
- u Informationen zu den Interessengemeinschaften
- u Aktualisierte Neuauflage 2013/14 geplant

Das All-in-Gutachten 2011 der Bundesarbeitskammer betont

- u Bestimmbarkeit des All-in-Gehalts
- u Deckungsprüfung und Vergleichsrechnung
- u Bestimmung des Normallohns
- u Bezug zum kollektivvertraglichen Mindestlohn und angemessenem Entgelt
- u Kollektivvertragliche Fairnessklauseln
- u und geht auf die jeweilige Judikatur ein.

Betriebliche Vereinbarungen können eine faire Handhabung von All-in erleichtern

- u Einheitlichkeit und Transparenz der Verträge
- u Klare Definitionen und Regeln für faire gleichberechtigte Behandlung von All-in-BezieherInnen und anderen Angestellten
- u Nachvollziehbarkeit der Dynamiken der Verträge
- u Aufrechterhaltung der Kontrollrechte des BR
- u Spielregeln für Konfliktfälle
- u Basis für kollektivvertragliche und gesetzliche Initiativen

Kollektivverträge können für mehr Klartext und Fairness sorgen

- u Fairnessklausel (Industriekollektivverträge): Transparenz und Ausschluss nicht arbeitszeit-autonomer Angestelltengruppen empfohlen
- u Härteklausel (KV Mineralölindustrie): „Qualifizierte“ Überstunden (>50%) sind gesondert zu vergüten und nicht im All-in-Gehalt inkludiert
- u Transparenz (KV gewerbliche Kreditgenossenschaften): Vorschrift der genauen Grundeinstufung und Definition, was im All-in inkludiert ist; die Fairnessklausel wird verbindlich.

Der All-in-Beschluss des Bundesforums

- u **Arbeitszeitgesetz möge Kollektivverträgen erlauben**
 - ψ den persönlichen Geltungsbereich für All-in-Verträge zu definieren
 - ψ die mit All-in abgedeckten Leistungen genau aufzuzählen
 - ψ Grundregeln zur Aufzeichnung und Kontrolle der Arbeitszeiten aufzustellen
 - ψ einen Musterdienstzettel für nachhaltige Transparenz festzulegen
- u **Ohne Kollektivvertragsfähige Körperschaften auch mittels Betriebsvereinbarung**
- u **Ohne KV oder BV Begrenzung der All-in-Verträge auf Leitende Angestellte gemäß §1(2)Z8 AZG**

Online-Umfrage von work@professional: Die Fakten auf den Tisch!

- u Festlegung und Aufzeichnung der Arbeitszeiten
- u Einsicht, Auswertung durch BR, Beratung mit Geschäftsleitung
- u Gleitzeitparameter und Handhabung von +/-
- u Freiheitsgrade der Gleitzeitvereinbarung für Arbeiten und Freizeit
- u Kombinationen Gleitzeit – All-in – Vertrauensarbeitszeit
- u Kritikpunkte der Vorgesetzten und der Betroffenen
- u Wünsche & Warnungen der Betroffenen an Betriebsrat und Gewerkschaft
- u Wünsche & Warnungen der Betriebsräte an die Gewerkschaft

Wie man zu seinem Recht kommt

- u **Individuell:**
Dienstzettel einfordern: muss KV-Mindestgehalt und Ist-Gehalt auflisten
Arbeitszeit zur Kontrolle selbst aufzeichnen
Nicht abgedeckte Überstunden geltend machen
- u **Betriebsrat:**
Dienstzettel einfordern/ausstellen
Arbeitszeitaufzeichnungen analysieren
Für Betroffene Überstunden geltend machen
- u **Gewerkschaft:** Mitglieder beraten, für sie intervenieren, sie vertreten
- u **Interessengemeinschaft work@professional:**
Eintragen und All-in-Broschüre anfordern

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.**

**Information, Beitritt und
Eintragung in die Interessengemeinschaft:**

www.gpa-djp.at/professional



**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER**

