

Faire All-in-Verträge gemeinsam durchsetzen

17. u. 18. 2016

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

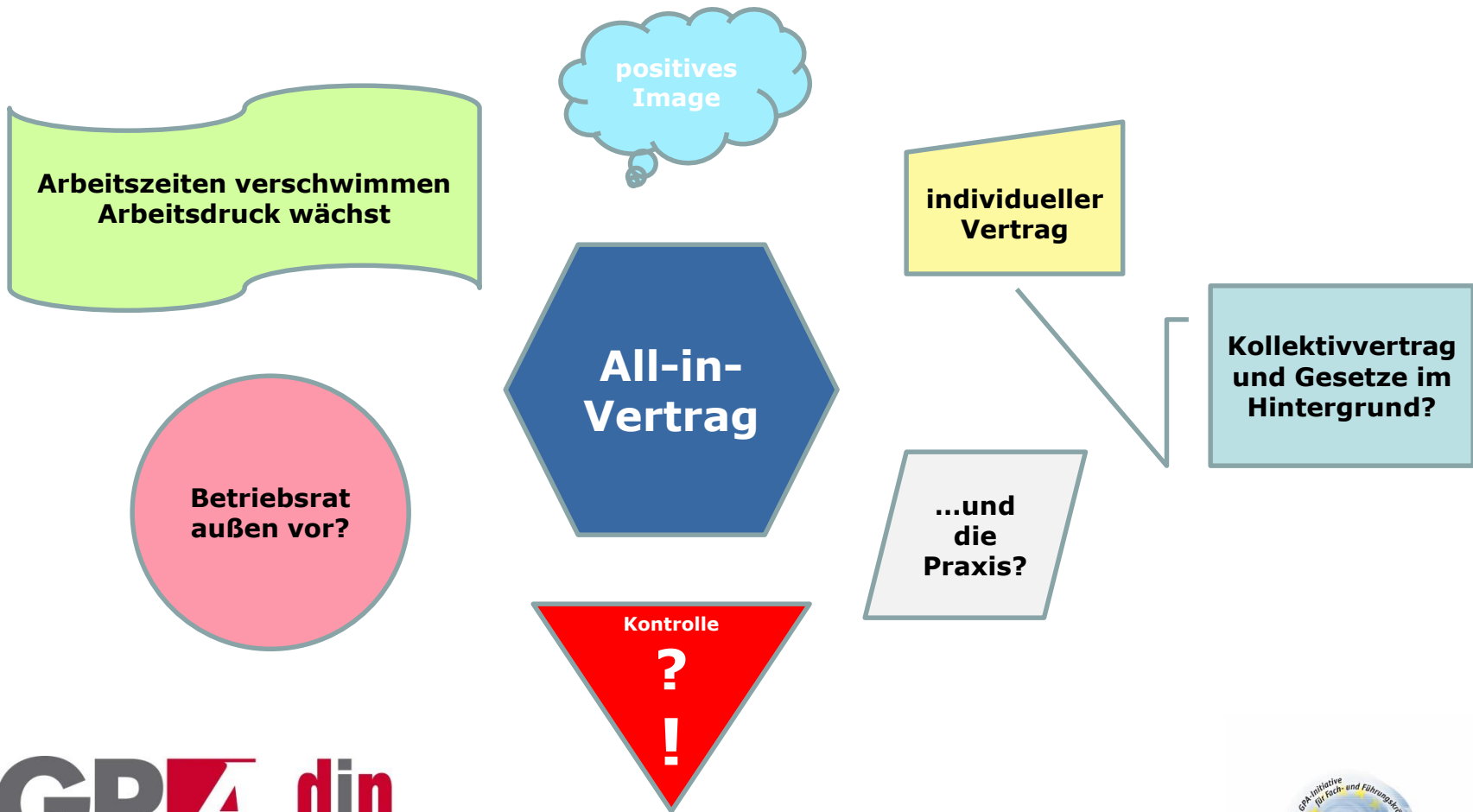
Überblick

- u Warm up
- u Herausforderung All-in
- u Was ein All-in-Vertrag (nicht) ist
- u Information und Werkzeuge
- u Handlungsoptionen
- u Exkurs: Gleitzeit
- u Beispiele
- u Gewerkschaftspolitische Initiativen

Arbeitsweise

- ∪ Input
- ∪ Plenum
- ∪ Gruppenarbeit
- ∪ Gemeinsame rechtliche Grundlage
- ∪ Expertise entwickeln
- ∪ Praktische Anwendung
- ∪ Strategie
- ∪ Umsetzung im Betrieb

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 Statistik Austria 2013: 530.000 All In Verträge
- u Für FachexpertInnen und Führungskräfte mehr Standard als Ausnahme (Umfrage 2013: 63%)
- u Hohe Arbeitszeit-Gesamtbelastung: 44,5h
- u 60 % sind zufrieden oder sehr zufrieden, 40% 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

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 2008 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 **3501 €**
übliche Überzahlung 10% ergibt einen Ist-Gehalt für
40h/Woche von **3851 €**
- u **Pauschale / Einzelabrechnung** 10 Überstunden/Monat:
 $3851/150=25,67 \text{ €} + 50\% = 38,51 \text{ €}$ **10x=385,10 €**
Gesamtgehalt mit 10h-Pauschale **4236 €** (12x oder 14x)
- u **All-in** (max **26,5 Üst**/Monat): $3501/150=23,34 \times 1,5 = 35,01$
 $3501 + 26,5 \times 35,01 = 3501 + 927,77 = > \mathbf{4429 \text{ €}}$ (14x)
(Überzahlungsverzicht bei Umstellung rechtlich möglich)
- u **Üblicher All-in**: z.B. Gesamtgehalt = **4300 €** für alle
Arbeits- und Reisezeiten: ÜZ=799, das sind z.B. **23** 50%ige
Üst
- u **Faires All-in-Gehalt**:
 $3851 + 16,5 \times 38,51 + 10 \times 51,34 = 3851 + 635 + 513 = \mathbf{4999 \text{ €}}$
(14x). Darin sind die möglichen Überstunden in einem Mix
mit 50% und 100%igen enthalten.

Beispiel: KV Bergwerke und eisenerzeugende Industrie BG I nach 6 Jahren

- u **KV-Mindestgrundgehalt** BG I n 6 Jahre **4831 €**
übliche Überzahlung 10% ergibt einen Ist-Gehalt für
40h/Woche von **5314 €**
- u **Pauschale / Einzelabrechnung** 10 Überstunden/Monat:
 $5314/143=37,16 \text{ €} + 50\% = 55,74$ **10x=557,41 €**
Gesamtgehalt mit 10h-Pauschale **5871 €** (12x oder 14x)
- u **All-in** (max **33 Mst bzw. Üst**/Monat):
 $4831/143=33,78 \times 1,5 = 50,67$
 $4831 + 33 \times 50,67 = 4831 + 1672,27 = > \mathbf{6503 \text{ €}}$ (14x)
(Überzahlungsverzicht bei Umstellung rechtlich möglich)
- u **Üblicher All-in**: z.B. Gesamtgehalt = **6000 €** für alle
Arbeits- und Reisezeiten: ÜZ=669 €, das sind z.B. **23**
50%ige Mst bzw. Üst
- u **Faires All-in-Gehalt**:
 $5314 + 20 \times 55,74 + 13 \times 74,32 = 5314 + 1115 + 966 = \mathbf{7395 \text{ €}}$
(14x). Darin sind die möglichen Über- und Mehrstunden in
einem Mix mit 50% und 100%igen enthalten.

AVRAG Novelle

- Entgelt bei Pauschalentgeltvereinbarungen
- § 2g. Enthält der Arbeitsvertrag oder der Dienstzettel das Entgelt als Gesamtsumme, die Grundgehalt oder -lohn und andere Entgeltbestandteile einschließt, ohne den Grundgehalt oder -lohn im Sinne des § 2 Abs. 2 Z 9 betragsmäßig anzuführen, hat dieser/diese Arbeitnehmer/in zwingend Anspruch auf den Grundgehalt oder -lohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmer/innen von vergleichbaren Arbeitgeber/innen gebührt (Ist-Grundgehalt, Ist-Grundlohn). Der Ist-Grundgehalt oder Ist-Grundlohn ist der Berechnung der abzugeltenden Entgeltbestandteile zugrunde zu legen, soweit der Kollektivvertrag in Bezug auf die Berechnung von Entgeltbestandteilen nicht Abweichendes vorsieht, das zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nicht entgegenstehen darf.

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

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

Information und Werkzeuge

- ∪ **All-in-Folder**
- ∪ **All-in-Rechner**
- ∪ **Broschüre „FLEXIBLE ARBEITSZEITEN“**
- ∪ **All-in-Gutachten der Bundesarbeitskammer**
- ∪ **All-in-Beschluss des Bundesforums 2015**
- ∪ **Betriebliche Spezialberatung**
- ∪ **Kollektivvertragsinitiativen**
- ∪ **Seminare und Workshops**
- ∪ **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
- u Neuprogrammierung im Laufen

Die Broschüre „FLEXIBLE ARBEITSZEITEN“

- 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 Hinweise zum Umgang mit gleitender Arbeitszeit
- u Kollektivvertragliche Fairnessklauseln
- u Gewerkschaftspolitische Positionierung
- u Informationen zu den Interessengemeinschaften

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

- Einheitlichkeit und Transparenz der Verträge
- Klare Definitionen und Regeln für faire gleichberechtigte Behandlung von All-in-BezieherInnen und anderen Angestellten
- Nachvollziehbarkeit der Dynamiken der Verträge
- Aufrechterhaltung der Kontrollrechte des BR
- Spielregeln für Konfliktfälle
- 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 regeln:**
 - ψ Einvernehmliche Festlegung des Personenkreises
 - ψ nur Arbeitnehmer mit Führungsverantwortung
 - ψ wesentliche branchenübliche Überzahlung
 - ψ Valorisierung der Überzahlung
 - ψ Überprüfbarkeit der Überzahlung
 - ψ Deckungsrechnung
 - ψ Außergewöhnliche Arbeitszeitlagen (z.B. Sonn- und Feiertage) sollen gesondert abgegolten werden.
 - ψ Ausstiegsmöglichkeit
 - ψ Gestaltung der Verträge im Einvernehmen mit dem Betriebsrat

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](http://www.gpa-djp.at/professional)