

2126/A(E) XXIV. GP

Eingebracht am 14.11.2012

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Birgit Schatz, Freundinnen und Freunde

betreffend Schluss mit Überstunden ohne Ende und ohne faire Abgeltung im Tourismus und anderen Branchen – Abschaffung der All-In-Klauseln in Arbeitsverträgen

BEGRÜNDUNG

So genannte „All-Inklusive-Arbeitsverträge“, also Verträge mit All-In-Klauseln für Überstunden und deren Bezahlung, haben sich in den vergangenen Jahren stark ausgebreitet. Ursprünglich waren solche Verträge nur für jene Beschäftigte gedacht, die einen flexiblen Gestaltungsraum benötigen und Eigenverantwortung tragen. Dazu zählen Führungskräfte, aber auch Außendienstpersonal oder Projekt-MitarbeiterInnen. Stellten solche Verträge in Österreich früher die Ausnahme dar, so findet man sie heute quer über alle Branchen. Immer häufiger sind auch ArbeitnehmerInnen betroffen, die ihre Arbeit weitgehend nicht zeitlich selbstständig gestalten können und die trotz All-In-Verträgen nur sehr niedrige Einkommen haben. So sind beispielsweise im Tourismus All-In-Verträge für KöchInnen, KellnerInnen und RezeptionistInnen zwischen 1.200 und 1.400 Euro brutto keine Seltenheit mehr. All-In-Verträge liegen oft kaum oder nur mehr leicht über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn.

Im Gegensatz zu Überstundenpauschalen ist die Zahl der Überstunden im All-In-Vertrag nicht festzulegen. Dieser Vorteil für ArbeitgeberInnen wird immer stärker genutzt: Egal, wie viele Überstunden geleistet werden und wie viele Spesen anfallen – die Beschäftigten erhalten immer die gleiche Summe. Dadurch werden die Personalkosten gesenkt. Beschäftigten wird über All-In-Verträge oft eine hohe Arbeitsbelastung aufgebürdet, eine faire Entschädigung dafür fehlt. Darüber hinaus sind All-in-Verträge häufig so gestaltet, dass nicht ersichtlich ist, wie sich die Entlohnung letztlich zusammensetzt. Beispiele aus der Beratungspraxis der Arbeiterkammer zeigen, dass die ArbeitnehmerInnen durch verwirrende Vertragsgestaltungen oft unter Kollektivvertrag bezahlt werden. Laut einer Studie der GPA-djp beinhalten rund ein Drittel aller Pauschalverträge für die ArbeitnehmerInnen nachteilige Klauseln. Sogar die große Unternehmensberatung Deloitte betrachtet All-In-Verträge mittlerweile mit großer Skepsis, denn

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Unternehmen nehmen sich mit dem überbordenden Einsatz von All-In-Verträgen unternehmerisch wichtige Steuerungsmöglichkeiten. In ruhigeren Zeiten können dann angesammelte Überstunden mit All-In-Verträgen nicht abgebaut werden.

Von unbezahlten Überstunden bis zur nie bezahlten Sonn- und Feiertagsarbeit – All-inklusive-Verträge werden für immer mehr ArbeitnehmerInnen immer öfter zur arbeitsrechtlichen Falle, zur gesundheitlichen Belastung und zum massiven finanziellen Nachteil. Das österreichische Arbeitsrecht verfügt mit Überstundenpauschalen und Zeitausgleichsregeln über ausreichende Regelungen, Arbeitszeit flexibel zu gestalten und einen faireren Ausgleich von Überstunden zu gewährleisten.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgenden

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

Der Nationalrat wolle beschließen:

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales wird aufgefordert, dem Nationalrat ehestens möglich einen Gesetzesvorschlag zuzuleiten, der All-Inklusive-Klauseln in Arbeitsverträgen für alle ArbeitnehmerInnen, die dem Arbeitszeitgesetz unterliegen, nicht mehr zulässt.

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales vorgeschlagen.