

32/A(E) XXV. GP

Eingebracht am 29.10.2013

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

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Birgit Schatz, Freundinnen und Freunde

betreffend Abschaffung der All-In-Verträge

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. Mehr als eine halbe Million ÖsterreicherInnen bzw. jede/r fünfte ArbeitnehmerIn verfügen bereits über einen All-in-Vertrag, mit dem pauschal alle Arbeitszeiten (Mehrstunden, Überstunden) abgegolten werden. 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. Immer häufiger sind jetzt 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. Eine durch Sozialminister Rudolf Hundstorfer in Auftrag gegebene Studie belegte im Sommer 2013, dass nur ein Siebentel der All-in-Verträge noch Manager betrifft und bereits 17 Prozent Hilfskräfte. Weitere Ergebnisse der Studie sind, dass durch All-Inn-Verträge die korrekte Entlohnung von Überstunden und indirekt auch die Kollektivverträge ausgehebelt würden.

Im Gegensatz zu Überstundenpauschalen ist die Zahl der Überstunden im All-In-Vertrag nicht festzulegen. Dieser Vorteil für ArbeitgeberInnen wird immer stärker genützt: 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, aber eine faire Entschädigung dafür fehlt. Darüber hinaus sind All-in-Verträge häufig so gestaltet, dass nicht ersichtlich ist, wie sich die Entlohnung letztlich zusammensetzt. 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

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

mittlerweile mit großer Skepsis, denn 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. Der Arbeitsklimaindex 02/2013 zeigt deutlich auf, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den letzten Jahren massiv und auf einen neuen Tiefstand gesunken ist, besonders unter jenen ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig Überstunden leisten und an Wochenenden arbeiten müssen.

Bundesminister Hundstorfer und die SPÖ haben im Wahlkampf eine Einschränkung der All-In-Verträge durch ein "Transparenzgebot" versprochen. Die Grünen sind der Meinung, dass All-In-Verträge zu missbrauchsanfällig und nicht notwendig sind, da das österreichische Arbeitsrecht mit Überstundenpauschalen und Zeitausgleichsregeln über ausreichende Regelungen verfügt, 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.