

## **Antrag**

**der Abgeordneten Muchitsch  
Genossinnen und Genossen  
betreffend ein Bundesgesetz, mit dem Arbeitszeitgesetz geändert wird**

Der Nationalrat wolle beschließen:

### **Bundesgesetz, mit dem Arbeitszeitgesetz geändert wird**

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2018, wird wie folgt geändert:

*1. Im § 10 wird folgender Abs. 5 angefügt:*

„(5) Aus der Entgeltvereinbarung muss hervorgehen, welches Entgelt für die wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 3, § 5 oder § 5a oder einer durch Kollektivvertrag festgelegten Normalarbeitszeit gebührt. Anderenfalls

1. gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren monatliches Bruttoentgelt durchschnittlich nicht mehr als die monatliche Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 Abs. 1 ASVG beträgt, das vereinbarte Pauschalentgelt als Grundentgelt und ist jede geleistete Überstunde gesondert zu vergüten;
2. sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren monatliches Bruttoentgelt durchschnittlich die monatliche Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 Abs. 1 ASVG übersteigt, die durch die Entgeltvereinbarung abgedeckten Stunden auf Grundlage des branchen- und ortsüblichen Entgelts zu berechnen.“

*2. Dem § 34 wird folgender Abs. 38 angefügt:*

„(38) § 10 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2019 tritt mit 1. Juli 2019 in Kraft.“

Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales

## Begründung

In Arbeitsverträgen werden immer öfter Pauschalentlohnungen vereinbart, mit denen sämtliche Arbeitsleistungen abgegolten werden sollen. Die Besonderheit dieser so genannten „echten All-in-Vereinbarungen“ besteht darin, dass nur ein Entgelt für die gesamte Arbeitszeit vereinbart wird und daher nicht zwischen Grundlohn und Mehrleistungsentgelt unterschieden wird. Ein Problem solcher Vereinbarungen (die mangelnde Ausweisung des Grundlohns und damit die Unklarheit der ArbeitnehmerInnen über die Grundlage für die Berechnung der abgegoltenen Überstunden) wurde durch die nunmehr bestehende Pflicht zur Ausweisung des Grundlohns in § 2g AVRAG durch das ARÄG 2015, BGBl. I Nr. 152/2015, bereits beseitigt.

Ein weiteres Problem besteht jedoch immer noch darin, dass solche All-in-Vereinbarungen, die ursprünglich für besser Verdienende gedacht waren, um flexibel mit Überstunden umgehen zu können, heute immer öfter auch im Niedriglohnbereich anzutreffen sind. Sogar in der niedrigsten Einkommensgruppe bis 1.300 Euro brutto haben fast 20% der Beschäftigten eine All-in-Regelung oder eine Überstundenpauschale. Da diese Personen im Unterschied zu besser Verdienenden kaum Einfluss darauf haben, wie viel und wann gearbeitet wird, ergibt die Gesamtrechnung sehr oft einen viel niedrigeren Stundensatz als den kollektivvertraglichen Mindestlohn.

Zukünftig sollen All-in-Vereinbarungen nur mehr ab einem monatlichen Bruttoentgelt zulässig sein, das der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 Abs. 1 ASVG entspricht, um schwächere Einkommensgruppen weitgehend davor zu schützen. Dies entspricht derzeit einem Monatsentgelt von 5.220 Euro.

Vorgesehen ist, dass aus der Entgeltvereinbarung hervorgehen muss, welches Entgelt für die wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 3, § 5 oder § 5a oder einer durch Kollektivvertrag festgelegten Normalarbeitszeit gebührt. Reine Überstundenpauschalen sind daher weiterhin zulässig.

Kann dieses Entgelt jedoch nicht ermittelt werden, so gilt für ArbeitnehmerInnen, deren monatliches Bruttoentgelt die genannte Grenze nicht erreicht, das vereinbarte Pauschalentgelt als Grundentgelt und ist jede geleistete Überstunde gesondert zu vergüten (Z 1). Dies bedeutet im Ergebnis für Arbeitsverhältnisse bis zur Höchstbeitragsgrundlage ein Verbot von All-In-Verträgen.

Für Arbeitsverhältnisse über der Höchstbeitragsgrundlage werden die bisherigen Rechtsfolgen von § 2g AVRAG übernommen. Bei diesen ArbeitnehmerInnen sind die durch die Entgeltvereinbarung abgedeckten Stunden auf Grundlage des branchen- und ortsüblichen Entgelts zu berechnen.

Diese Neuregelung wird wohl nur für Entgeltvereinbarungen gelten können, die ab dem Inkrafttreten der Novelle abgeschlossen werden, da ansonsten ein Eingriff in bestehende Verträge vorliegen würde.

