

1

Antrag

**an die 163. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
am 25. Oktober 2013**

Lohntransparenz in Arbeitsverträgen – Unzulässigkeit von All-In-Verträgen

„All-In-Verträge“ kommen in der österreichischen Arbeitsrechtspraxis überaus häufig und immer öfter vor. Dabei betreffen „All-In-Verträge“ längst nicht mehr ausschließlich Arbeitnehmer in höheren Positionen, sie sind auch für „Durchschnitts-Arbeitnehmer“ zum häufigen Arbeitsvertragsbestandteil geworden. Laut Statistik Austria wird bereits jeder fünfte österreichische Arbeitnehmer pauschal bezahlt.

Bei „All-In-Verträgen“ vermeinen Arbeitgeber sich durch Vereinbarung eines Gesamtbezugs die Bezahlung von zusätzlichen Mehr- und Überstunden, zum Teil auch von Aufwandsätzen und Zielerreichungsprämien ersparen zu können. So sind Arbeitsvertragsklauseln dergestalt *„mit dem vereinbarten Gesamtbruttobezug sind alle quantitativen und qualitativen Mehrleistungen sowie alle Mehraufwendungen wie auch die jährlich nach den oben angeführten Grundsätzen zu vereinbarende Zielerreichungsprämie abgegolten“* keine Seltenheit.

Arbeitnehmern wird dabei oftmals von Arbeitgebern vermittelt, sie würden eine überkollektivvertragliche Bezahlung erhalten - in Wahrheit liegt aber ein kollektivvertraglicher Mindestgehalt samt Vereinbarung einer Überstundenpauschale, bisweilen auch eines pauschalierten Aufwandsersatzes vor. Über die Pauschale hinausgehende Überstunden oder ein darüber hinausgehender Mehraufwand könnten rein rechtlich betrachtet vom Arbeitnehmer geltend gemacht werden.

Bei „All-In-Klauseln“ müsste sich der Arbeitnehmer aber dazu erst der Mühe unterziehen, selbst sein richtiges kollektivvertragliches Mindestgehalt unter Beachtung der korrekten Verwendungsgruppe und der Dienstjahre samt allfällig anrechenbarer Vordienstzeiten zu ermitteln, daraus den Überstundenlohn errechnen und seine Arbeitszeiten gegenüberzustellen. Dies obgleich der Arbeitgeber nach § 2 AVRAG genau diese Angaben unter Nennung des „Grundgehalts“ schriftlich im Dienstzettel oder im Arbeitsvertrag angeben müsste – wobei aber eine Verletzung der Dienstzettelpflicht keinerlei rechtliche Sanktion nach sich zieht. Außerdem sind gemäß § 26 Abs 7 AZG in der Abrechnung gemäß § 78 Abs 5 EStG (Lohnzettel) die geleisteten Überstunden auszuweisen – auch diese Bestimmung wird in der Praxis ignoriert.

Im kollektivvertragsfreien Bereich fehlt selbst der Anknüpfungspunkt für einen kollektivvertraglichen Mindestbezug. Hier stellt derzeit lediglich der sittenwidrige „Schandlohn“ die rechtlich zulässige Untergrenze für die getroffene Entgeltvereinbarung dar.

Durch „All-In-Klauseln“ wird dem Arbeitnehmer sein für die Normalarbeitszeit zustehendes Gehalt verschleiert. Überstunden, die über die „All-In-Bezugsgrenze“ hinausgehen, werden nicht bezahlt und mangels genauer Kenntnis nicht geltend gemacht. Der Arbeitnehmer leistet nicht nur unbezahlte Arbeit, ihm und seiner Familie fehlt der zustehende Lohn, darauf fallende Steuern und Sozialversicherungsbeiträge werden nicht abgeführt und fehlen daher dem gesamten Gemeinwesen.

Dabei geht es eigentlich nur um Transparenz. Nämlich die Information des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, wie hoch der Lohn für die Normalarbeitszeit ist. Bei jedem Vertragsverhältnis gilt es als selbstverständlich, dass Leistung und Gegenleistung in einem nachvollziehbaren und überprüfbaren Verhältnis stehen und zum Beispiel auch auf einer Rechnung ausgewiesen werden. Die gleichen Grundsätze sollen und müssen auch im Arbeitsverhältnis gelten, weil es hier um die Bestreitung des Lebensunterhalts von Arbeitnehmern und ihren Familien geht sowie um wichtige Steuern und Beiträge zur Erhaltung unseres Wohlfahrtsstaates. Die Gewinne, die Unternehmen aus der Nichttransparenz erzielen, sind teuer erkauft.

Der Arbeitnehmer darf nicht schlechter vor intransparenten und unfairen Vertragsklauseln geschützt sein, als der Konsument. Aber genau das ist nach der derzeitigen Rechtslage der Fall. Rechtliche Vorgaben ohne abschreckende Rechtsfolge bei deren Nichteinhaltung vermögen offenbar keine Abhilfe zu schaffen, wie die Negierung der Dienstzettelpflicht und die häufige Verwendung von All-In-Klauseln deutlich belegen.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert daher den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz dazu auf, eine gesetzliche Regelung zu schaffen, wonach Arbeitgeber verpflichtet sind, den Arbeitnehmern ihren Gehalt oder Lohn für die Normalarbeitszeit mitzuteilen, sowie sonstige Zahlungen von Mehrstunden, Überstunden, Aufwandersätzen, Zulagen, Zuschlägen, Prämien und dergleichen genau auszuweisen. Sollte die Verpflichtung zur nachweislichen schriftlichen Bekanntgabe des für die Normalarbeitszeit zustehenden Gehalts verletzt werden, wäre als Rechtsfolge vorzusehen, dass der vereinbarte Lohn für die Normalarbeitszeit zusteht.

Emil Z...