

ANTRAG 4

der NÖAAB-FCG – AK Fraktion
an die 10. AKNÖ Kammer-Vollversammlung der XV. Funktionsperiode
am 13. November 2018

All-In Verträge nur bei höherem Einkommen

Seit 1. Jänner 2016 muss auch bei All-In Verträge das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit klar ausgewiesen sein. Die Überprüfbarkeiten von All-In Verträgen haben sich somit verbessert, mit Hilfe des All-In Rechners der GPA-djp können nun mehr Betroffene leichter einschätzen, ob ihre Bezahlung der kollektivvertraglichen Mindestnorm bzw. ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entspricht.

Leider ist festzustellen, dass immer öfter auch im Niedriglohnsektor Dienstverträge mit All-In Klauseln auftreten. Oftmals sind Betroffene aus verschiedenen Gründen nicht in der Lage sich gegen unseriöse Arbeitsvertragsgestaltung zu wehren und verschenken Arbeitsentgelt oder versuchen ausstehende Löhne und Gehälter erst einzufordern, wenn sie das Dienstverhältnis bereits verlassen haben. Auf Grund von Verfalls- und Verjährungsfristen sind solche Entgeltbestandteile dann oft nicht einmal mehr einklagbar.

Um zu verhindern, dass sich All-Inn Klauseln in Dienstverträgen weiterhin derartig verbreiten, wäre eine gesetzliche Beschränkung dieser Vertragsgestaltungen anzustreben.

Ebenso wie bei der Konkurrenzklausele, sollte eine Mindestverdienstsumme festgelegt werden, ab welcher All-In Klausel überhaupt abgeschlossen werden dürfen.

Hier könnte der Gehaltsansatz die Höchstbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung (derzeit € 5.130,00) herangezogen werden. Erst ab diesen Betrag sollte eine All-In Klausel in Arbeitsverträgen gültig abgeschlossen werden können.

Die NÖAAB-FCG AK-Fraktion stellt in der 10. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, die Bundesregierung aufzufordern, bei Arbeitsverträgen mit All-In Klauseln ein Mindestentgelt festzusetzen, welches sich an der Höchstbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung (derzeit € 5.130,00 brutto) orientiert.