

CORONAVIRUS

INFO-SERVICE FÜR BETRIEBE



All-In-Verträge – viel besser als ihr Ruf

Position der WKÖ

21.04.2021, 0:00

Ein „All-in-Vertrag“ bezeichnet eine Vereinbarung, in der sich der Arbeitgeber zu einer überkollektivvertraglichen Entlohnung verpflichtet (auch „unechte Überstundenpauschale“ genannt). Der Arbeitnehmer wiederum verpflichtet sich Mehrarbeit zu leisten, wenn diese anfällt.

Medial werden All-in-Verträge meist als unfair dargestellt. Wahr ist vielmehr, dass All-in-Verträge bei richtiger Anwendung sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern Vorteile bringen.

Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Arbeitnehmer profitieren von einer besseren sowie gleichmäßigen Bezahlung und zwar auch dann, wenn keine Mehr- oder Überstunden anfallen. Der Durchschnittsverdienst bei All-in-Verträgen kann sich sehen lassen: Laut Angaben der GPA djp liegt er bei € 3.868,-^[1] und damit deutlich über dem Durchschnitt (€ 2.268,-^[2]). Vorteile bestehen auch bei der Berechnung von Sonderzahlungen und Entgeltfortzahlung. Im Gegensatz zu echten Überstundenpauschalen gilt das gesamte All-in-Entgelt als Berechnungsgrundlage.

Arbeitgebern kommen eine einfachere Entgeltberechnung und weniger Verwaltungsaufwand entgegen. Statt monatlich angefallene Mehr- und Überstunden samt Zuschlägen zu berechnen, müssen diese nur noch einmal pro Jahr abgerechnet werden. Die höhere Entlohnung wirkt zudem positiv auf das Unternehmensimage und die Anzahl und Qualität der Stellenbewerbungen.

Arbeitsrecht wird nicht ausgehebelt

Die bestehenden Arbeitszeitgrenzen bleiben in jedem Fall aufrecht. Ein All-in-Vertrag hebt die Grenzen der zulässigen Höchstarbeitszeit und die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung also nicht auf.

Außerdem haben Arbeitgeber innerhalb bestimmter Zeiträume zu prüfen, ob sämtliche Überstunden, die der Arbeitnehmer geleistet hat, auch tatsächlich durch das vereinbarte Entgelt abgegolten sind (Deckungsprüfung). Diese Deckungsprüfung findet am Jahresende statt. Stellt sich heraus, dass die Überzahlung nicht alle Mehr- und Überstunden samt Zuschlägen abdeckt, ist die Differenz nachzuzahlen.

Negativkampagnen fehl am Platz

Der Grund, dass All-in-Verträge kritisiert werden, liegt oft in der subjektiven Wahrnehmung. Arbeitnehmer, die Mehrarbeit leisten, übersehen oft, dass diese mit dem All-in-Entgelt oder durch Zeitausgleich bereits abgegolten sind. Überstunden werden dann fälschlicherweise als „unbezahlt“ bezeichnet.

Übersehen wird auch, dass erst am Jahresende die Deckungsprüfung erfolgt. Werden beispielsweise in den ersten Monaten viele Überstunden geleistet kann der Eindruck entstehen, die Überzahlung wäre unzureichend. Dass in auftragsschwachen Folgemonaten bei gleicher Überzahlung keine oder nur vereinzelt Überstunden anfallen, wird nicht mitbedacht.

Die Erfahrung zeigt außerdem, dass durch All-In-Vereinbarungen oft die geleisteten Überstunden reduziert werden, weil Arbeitnehmer durch die gleichbleibende Überzahlung keinen finanziellen Anreiz mehr zu Mehrleistungen haben.

All-in-Rechner vermittelt ein falsches Bild

Der All-in-Rechner der GPA-djp^[3] liefert irreführende und falsche Ergebnisse. Zwar wird der Benutzer sehr genau über die von ihm geleisteten Mehr- und Überstunden befragt, bei der Berechnung werden diese Eingaben aber nicht berücksichtigt.

Vielmehr werden den Berechnungen unabhängig von der Eingabe des Benutzers (!) immer die höchstzulässige Anzahl von Mehr- und Überstunden pro Monat zu Grunde gelegt (durchschnittlich 26,6 Stunden^[4]). Das kann zu falschen Ergebnissen führen: So weist der All-in-Rechner eine Unterentlohnung selbst dann aus, wenn eine Überzahlung ohne Mehrleistungen eingegeben wird.

Fazit

All-in-Verträge sind ein sinnvolles Mittel für Arbeitgeber, den Verwaltungs- und Organisationsaufwand bei der Lohnverrechnung zu reduzieren und das Image zu verbessern. Arbeitnehmer profitieren vom höheren Entgelt, ohne dass ihre Rechte eingeschränkt werden.

Autor: Dr. Ingomar Stupar

Stand: April 2021

[1] All-in: Viele arbeiten mehr als 45 Stunden, Die Presse, 29.3.2018, 17.

[2] Statistik Austria, https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html

[3] https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.12_allinrechner/

[4] All-in: Viele arbeiten mehr als 45 Stunden, Die Presse, 29.3.2018, 17.

Das könnte Sie auch interessieren



Höchstes Qualitätssiegel für WIFI-Zertifizierung zum Berufsfotografen

WIFI-Programm „Zertifizierte/r Berufsfotograf/in Plus (ZBF+)“ im Nationalen Qualifikationsrahmen auf einem Niveau mit akademischem Bachelor-Abschluss > mehr



WKÖ EU-Wirtschaftspanorama 8/2022

Ausgabe 4. März 2022 > mehr



WKÖ-Kopf: Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte leistet wertvollen Beitrag gegen Fachkräftemangel

Betriebe erhalten leichter und rascher Zugang zu dringend gesuchten Fachkräften - Anliegen der Wirtschaft weitgehend berücksichtigt > mehr