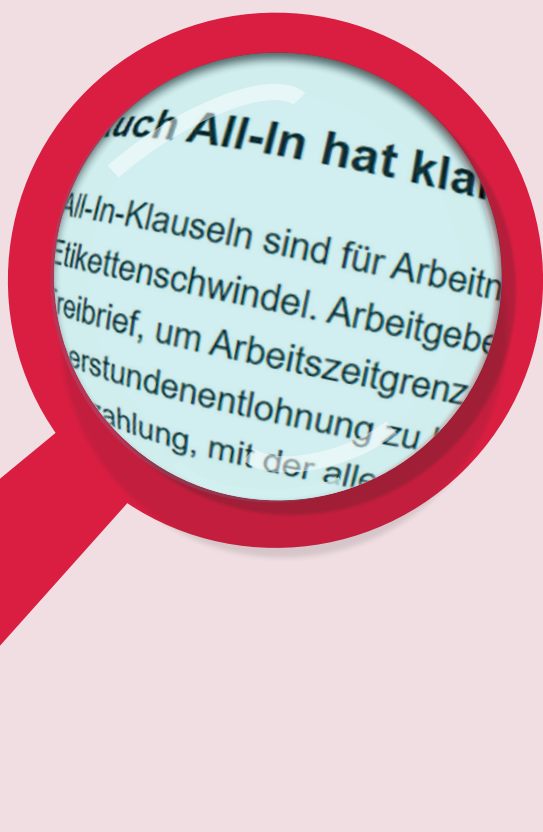




MACH DEN CHECK

WAS IST DRIN IM ALL-IN?

FAQs



allinrechner.at

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

Ich habe einen All-In Vertrag in Österreich

Du hast einen All-In Vertrag? Achtung! Das bedeutet nicht, dass du jetzt unbegrenzt arbeiten musst! Alles Wichtige zum All-In Vertrag findest du auf dieser Seite. Außerdem kannst du mit unserem All-In Rechner überprüfen, ob du genug verdienst.

Hier geht's zum All-In Rechner: www.allinrechner.at

Was ist ein All-In Vertrag?

Ein All-in Vertrag legt fest, dass mit einer Pauschale alle Mehr- und Überstunden abgegolten sind. Auch Zulagen, Prämien, Spesen, Diäten und selbst Aufwandsentschädigungen (Kilometergeld) können im All-In Vertrag enthalten sein.

Jedes Jahr muss geprüft werden, ob du für die Arbeit, die du leistest, genug bekommst. Sollte die jährliche Überprüfung ergeben, dass nicht alle erbrachten Leistungen mit dem All-In Gehalt abgedeckt sind, hast du das Recht auf Nachzahlung. Mehr dazu findest du unter „Was ist die Deckungsprüfung?“.

Vorteile All-In Vertrag

All-In Verträge können sinnvoll sein. Vor allem, wenn du eine Führungskraft bist oder wenn du hochqualifiziert bist und wenn du deine Arbeit und deine Arbeitszeiten weitgehend selbstständig gestalten kannst.

Nachteile All-In Vertrag

Ein All-In Vertrag kann zur Überstunden-Falle werden. Wenn du mehr Überstunden leistest, als dein All-In Vertrag abdeckt, bist du unterbezahlt. Deswegen ist es wichtig, dass du deine Rechte kennst und sie auch einforderst.

Wie hoch muss die Pauschale beim All-In Vertrag sein?

Es gibt hier keine Mindest-Pauschale. Es kommt darauf an, wie viele Arbeitsstunden mit der Pauschale abgegolten werden sollen.

Die gesetzlich zulässigen Höchstarbeitsgrenzen betrugen **vor** dem 1. September 2018 10 Stunden am Tag und 50 Stunden in der Woche. Durch eine Gesetzesänderung wurden diese **ab** dem 1. September 2018 auf 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche angehoben. Im Schnitt dürfen in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen jedoch nur maximal 48 Stunden, also 8 Überstunden pro Woche, gearbeitet werden.

Was ist das Wahlrecht ab der 50igsten Wochenstunde und gibt es einen Unterschied bei All-In Verträgen, die vor dem 01.09.2018 (12 Stunden Tag und der 60 Stunden Woche) abgeschlossen wurden?

Ja den gibt es. Abschluss All-In Vertrag vor dem 01.09.2018

Der Parteiwille hat sich damals nach den zulässigen Höchstarbeitszeitgrenzen gerichtet. Wird also über 10 bzw. 50 Stunden hinaus gearbeitet, **sind diese Stunden gesondert abzugelten, und zwar nach Wahl der All-In-Bezieher:innen entweder in Geld oder Freizeit**. Das gilt wohl auch, wenn vereinbart wurde, dass das All-in Gehalt „alle gesetzlich zulässigen Überstunden“ abdeckt.

Denn auch hier ist, was den Willen der Parteien betrifft, auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses und die damals zulässigen Höchstarbeitszeitgrenzen zu schauen. Das Wahlrecht muss bis zum Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraums – in der Regel ist das ein Monat – ausgeübt werden.

Abschluss All-In Vertrag nach dem 01.09. 2018

Das All-In Gehalt kann bis zu 12 Tagesstunden und 60 Wochenstunden abdecken. Das Arbeitszeitgesetz verweist aber explizit auch hier, dass Arbeitnehmer:innen Überstunden ab der 11. Tagesstunde und der 51. Wochenstunde ohne Angabe von Gründen ablehnen können und ihnen daraus kein Nachteil erwachsen darf.

Auch bei All-In.

Hier stellt sich ab der 11. Tagesstunde bzw. der 51. Wochenstunde allerdings die Frage, wie mit dem **Wahlrecht der Arbeitnehmer:innen bezüglich Abgeltung** umzugehen ist. Dieses Wahlrecht besteht jedenfalls auch für All-In Bezieher:innen. Es kann nicht pauschal vorab ausgeübt werden. Das passt nicht in das Format All-In mit seinem in der Regel einjährigen Beobachtungszeitraum. Zu empfehlen ist die Ausdehnung einer All-In Vereinbarung auf 12 bzw. 60 Stunden schon aus diesem Grund nicht. Wichtig ist daher, dass am Ende des Jahres bei der Deckungsprüfung alle Ansprüche abgegolten sind.

Können Ansprüche verfallen?

Ja, deine Ansprüche können verfallen. Du hast dann keinen Anspruch mehr auf beispielsweise Geld, das dir zusteht.

So schauen die Fristen aus:

- Verjährungsfrist: Sie beträgt grundsätzlich drei Jahre. Oft gibt es jedoch in Kollektivverträgen kürzere Verfallsfristen. Sie erfordern eine rasche, oftmals schriftliche, Geltendmachung der Ansprüche. Andernfalls ist dein Recht „erloschen“.
- Bei All-In Verträgen beginnt die Frist erst mit Ende des Betrachtungszeitraums zu laufen (in der Regel ein Jahr). Wurde die jährliche Deckungsprüfung nicht gemacht, weil z.B. Zeitaufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden fehlen, oder lässt dich dein Arbeitgeber/deine Arbeitgeber:in nicht die Zeitaufzeichnungen anschauen, wird die Verfallsfrist verlängert.

Was ist Normalarbeitszeit beim All-In Vertrag?

Alle Zeiten, die du deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber zur Verfügung stellen musst, gelten als Arbeitszeit. Egal, ob am Arbeitsplatz, unterwegs bei Kund:innen oder zu Hause im Home-Office.

Prinzipiell gilt:

- Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden.
- Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 12 Stunden.
- Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 11 Stunden.
- Im Falle von Wochen(end)ruhe beträgt diese 36 Stunden.

Diese Zeiten musst du beachten. Auch, wenn du einen All-In Vertrag hast.

Überstunden machen mit All-In Vertrag – geht das?

Ja, das geht. Aber mit Einschränkungen:

Im Schnitt dürfen in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen jedoch nur maximal 48 Stunden, also 8 Überstunden pro Woche, gearbeitet werden. Erst ab Beginn der 41. Stunde handelt es sich um Überstunden. Die Ausdehnung sowie die flexible Gestaltung der Arbeitszeit müssen mit wenigen Ausnahmen im Kollektivvertrag und in der Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Angeordnete Überstunden nach der 10. täglichen und 50. wöchentlichen Arbeitsstunde kannst du ohne Angabe von Gründen ablehnen. Das sichert das Gesetz ab.

Auch wenn du eine All-In Vereinbarung hast, darfst du nicht mehr Arbeitsstunden leisten, als gesetzlich erlaubt sind.

Außerdem wichtig: Die All-In Pauschale zur Abdeckung deiner Mehrleistungen muss hoch genug sein um alle Ansprüche abzudecken. Ist sie das nicht, könnte deine Entlohnung unter den kollektivvertraglichen Mindestlohn fallen – das darf auf keinen Fall passieren!

Kann ich mit All-In Vertrag Minusstunden machen?

Nein! Wenn du einen All-In Vertrag hast, schuldest du deinem Chef lediglich die Bereitschaft zur regelmäßigen Leistung von Überstunden. Auch wenn du weniger Überstunden leistest, als mit dem Gehalt abgegolten sind, hast du Anspruch auf das gesamte All-In Gehalt.

Gibt es einen Zeitausgleich mit All-In Vertrag?

Wenn es im Betrieb eine Gleitzeitvereinbarung gibt und All-In Bezieher:innen nicht explizit davon ausgenommen sind, gilt sie auch für Beschäftigte mit einem All-In Vertrag. Das bedeutet, dass zum Beispiel auch Zeitausgleich genommen werden kann.

Was ist die Deckungsprüfung beim All-In Vertrag?

Die/der Arbeitgeber:in muss bei einer Überstundenpauschale oder einer All-In Vereinbarung jährlich eine Deckungsprüfung durchführen (12-monatiger Beobachtungszeitraum). Aus dieser geht hervor, ob du für deine Arbeit auch genug verdienst.

Wenn dein Gehalt fair ist, sich also keine Differenz zu deinem Nachteil ergibt, muss dir das Ergebnis der Deckungsprüfung nicht mitgeteilt werden. Sollte sich jedoch zeigen, dass du für die von dir geleistete Arbeit zu wenig verdienst, muss deine Chefin oder dein Chef dir nachträglich die Differenz ausbezahlen.

Auf der sicheren Seite bist du, wenn du selbst eine solche Deckungsprüfung machst oder machen lässt.

Hier helfen dir unserer Expert:innen aus der Gewerkschaft GPA gerne weiter. Ruf einfach an! – +43 50301

Bei Fälligkeit des Entgelts (bzw. einer noch bestehenden Entgeltdifferenz durch z.B. nicht abgegoltene Überstunden) am Ende des Durchrechnungszeitraumes hast du Anspruch darauf, dass dir eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung der Bezüge ausgehändigt wird.

Hast du weniger Mehr- und Überstunden geleistet, als durch die All-In Vereinbarung gedeckt gewesen wären, kann der/die Arbeitgeber:in die Differenz nicht zurückerfordern.

Arbeite ich mit All-In Vertrag automatisch Gleitzeit?

All-In bedeutet nicht automatisch Gleitzeit! Ob du Gleitzeit arbeiten kannst, hängt davon ab, welches konkrete Arbeitszeitmodell es in deinem Betrieb gibt.

Was passiert mit den von der Gewerkschaft ausverhandelten Lohn- und Gehaltserhöhungen bei All-In Verträgen und was ist eine Aufsaugklausel?

Durch Änderungen des kollektivvertraglichen Grundgehalts ist auch **der arbeitsvertragliche Ist-Lohn anzupassen**. Im Rahmen einer All-in Vereinbarung ergibt sich daraus eine Minderung des Deckungsbetrags.

ACHTUNG bevor du deinen Arbeitsvertrag unterschreibst: Aufsaugungsklauseln werden oftmals mit All-In Vereinbarungen kombiniert.

Durch die Aufsaugungsklausel gelten kollektivvertragliche Lohnerhöhungen (begrenzt) bereits als abgegolten. Aufsaugungsklauseln sind nur in einem zeitlich begrenzten Ausmaß zulässig.

Das Ausmaß der Zulässigkeit hängt laut einer OGH Entscheidung vom Überzahlungsvolumen ab. Demnach ist die „Aufsaugung“ von zwei bis drei Ist-Lohn-Runden zulässig.

Was passiert, wenn ich einen All-In Vertrag habe und in Elternteilzeit gehe?

Wurde eine All-in Vereinbarung getroffen, wird während der Elternteilzeit ausschließlich jener Teil des Arbeitsentgelts gekürzt, der zusätzlich zum Grundentgelt für die Leistung von Mehr- und Überstunden vereinbart ist.

Für erbrachte Mehr- und Überstunden hat der/die Elternteilzeitbeschäftigte selbstverständlich Anspruch auf eine entsprechende Vergütung. Diese erfolgt dann nicht pauschal, sondern per Einzelverrechnung der erbrachten Mehrleistungen.

Wird der Anteil, der für die Abgeltung der Überstunden bestimmt ist, nicht explizit als solcher ausgewiesen, so geht dies zu Lasten des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin, der/ die in den meisten Fällen auch der Verfasser/ die Verfasserin der Vereinbarung ist.

Du möchtest mehr dazu wissen? Lass dich direkt in deiner Gewerkschaft GPA-Regionalgeschäftsstelle beraten! +43 50301

Was passiert bei Altersteilzeit und All-In?

So wie im Fall regelmäßig geleisteter Überstunden ist auch im Fall einer All-In Vereinbarung das Altersteilzeitgeld auf Grundlage des durchschnittlichen Entgelts der letzten zwölf Monate zu ermitteln. Im Gegensatz zu einer Überstundenpauschale können bei einer All-In Vereinbarung nicht nur Überstunden, sondern auch andere Entgeltbestandteile bzw. eine branchen-/unternehmensübliche Überzahlung inkludiert sein. Somit ergibt sich für die Altersteilzeit eine Anpassung des All-In Gehalts analog zum Ausmaß der Arbeitszeitreduktion.

Nach Ansicht des für den Vollzug der Altersteilzeit zuständigen Bundesministeriums darf jedoch bei der Ermittlung des Unterwertes als auch bei der Ermittlung des Teilzeitentgelts jener Anteil, der über das Grundgehalt hinaus Überstunden ab gilt, abgezogen werden. Überdies gilt auch im Zusammenhang mit All-In Verträgen, dass durch Mehr- oder Überstundenarbeit, die zu einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze führt, der Anspruch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf Förderung durch das AMS verloren geht.

Kann ich einen All-In Vertrag abschließen, wenn ich Teilzeit arbeite?

Eine solche Vereinbarung ist prinzipiell zulässig und möglich. Allerdings sind Teilzeitbeschäftigte sicher nicht die typischen Beschäftigten, die All-In-Verträge abschließen. Wichtig ist: Du darfst mit einem All-In Vertrag nicht mehr arbeiten, als du bezahlt bekommst. Das heißt: Es müssen die entsprechenden Zulässigkeitsvoraussetzungen gegeben sein. Die Deckungsprüfung für den Teilzeitbeschäftigten oder die Teilzeitbeschäftigte muss also zu einem positiven Ergebnis führen.

Muss ich mit All-In Vertrag auch am Feiertag arbeiten?

Das kommt auf deinen Vertrag an. Es wäre daher wichtig, dass Arbeitsverrichtung zu außergewöhnlichen Zeiten (Sonn- und Feiertage) im Vertrag ausgeschlossen werden.

Was ist das Grundgehalt beim All-In Vertrag?

Das Grundgehalt muss prinzipiell im Vertrag festgelegt werden. Für ab dem 29.12.2015 neu abgeschlossene All-In Verträge gilt: Wird im Dienstzettel/Arbeitsvertrag nicht das Grundgehalt, sondern nur ein Gesamtentgelt angegeben, das auch andere Entgeltbestandteile wie Mehr- oder Überstundenstundenentgelt umfasst, dann hast du Anspruch auf den Grundlohn oder das Grundgehalt einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen, wie ihn vergleichbare Arbeitnehmer:innen erhalten („Ist-Grundgehalt“).

Können Diäten, Zulagen und Sachbezüge vom All-In-Vertrag umfasst sein?

Aufwandsentschädigungen, wie das Kilometergeld oder das Taggeld können grundsätzlich von einem All-In Gehalt umfasst sein. Aufgrund der steuerlichen Sonderbehandlung sollte man aber vereinbaren, dass diese Ansprüche nicht davon umfasst sind.

Sachbezüge für beispielsweise ein Dienstauto oder Zulagen können mit einem All-In Gehalt abgegolten werden.

Was musst du beachten, wenn du einen All-In Vertrag abschließt?

Nachvollziehbarkeit und Berechenbarkeit aller Ansprüche sind wichtig für einen fairen All-In-Vertrag:

- Das Grundgehalt sollte als genauer Betrag im Vertrag stehen (muss zumindest so hoch sein wie das Mindestgehalt laut Kollektivvertrag).
- Aufzeichnung der tatsächlichen Arbeitszeiten (wie werden deine Arbeitszeiten aufgezeichnet?).
- Im Vertrag sollte eine Aufzählung sein, was im All-In Vertrag abgegolten ist und was extra bezahlt wird.
- Außerdem solltest du mit dem All-In-Vertrag eine Vereinbarung abschließen, wie das All-In Entgelt jährlich zu erhöhen ist.

Mit dem Abschluss einer All-In Vereinbarung kann dein/e Arbeitgeber:in erwarten, dass du Überstunden leistest. Das ist aber kein Freibrief für sie/ihn und bedeutet nicht, dass du bis zum Umfallen arbeiten musst. Es gibt Regeln aus Gesetzen und aus dem Kollektivvertrag, an die du dich halten musst (siehe „Was ist Normalarbeitszeit beim All-In-Vertrag“?).

Außerdem bekommst du deinen All-In Betrag für eine bestimmte Menge an Überstunden bezahlt. Auch dadurch wird die Anzahl deiner zulässigen bzw. pauschal bezahlten Mehrarbeit eingeschränkt.

Du bist kurz davor, deinen All-In Vertrag abzuschließen, aber du bist unsicher, ob alles korrekt ist? Melde dich bei unseren Expert:innen für Arbeitsrecht unter +4350301 oder komm direkt in die Beratung in eine unserer Geschäftsstellen. Die Erstberatung durch unsere Expert:innen ist gratis.

Du willst zuerst selbst überprüfen, ob dein Gehalt fair ist?
Hier geht's zum All-In-Rechner: **www.allinrechner.at**

Deine Frage war nicht dabei? Ruf uns an! +4350301

ICH MACH MICH STARK.



Mit meiner Gewerkschaft.

www.gpa.at/mitglied-werden

GEWERKSCHAFT GPA IN GANZ ÖSTERREICH

SERVICE-HOTLINE:

+43 (0)5 0301

GEWERKSCHAFT GPA
Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Fax: +43 (0)5 0301-300
E-Mail: service@gpa.at

GPA Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Salzburg
5020 Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Tirol
6020 Innsbruck,
Südtiroler Platz 14

GPA Vorarlberg
6900 Bregenz, Reutegasse 11