



Vorsicht bei Abschluss von All-In-Vereinbarungen

Seit 1.1.2016 ist es bei All-In-Vereinbarungen verpflichtend, im Arbeitsvertrag das Grundgehalt oder den Grundlohn anzuführen. Unterbleibt eine Angabe, hat der Arbeitnehmer zwingend Anspruch auf das Grundgehalt oder den Grundlohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlung, welcher dem Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitsgebern gebührt (§ 2g AVRAG).

Das kann zu Verteuerungen kommen, da im Regelfall dies deutlich höher sein wird, als das kollektivvertragliche Mindestgehalt oder den Mindestlohn.

Diese Bestimmung, die mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 eingeführt wurde, gilt für All-In-Vereinbarungen, die nach dem 1.1.2016 geschlossen wurden!

Achtung bei Verwaltungsstrafen bei Unterentlohnung

Prinzipiell gilt: Der Arbeitgeber darf durch eine Pauschalierungsvereinbarung (wie zB All-In-Vereinbarung) nur besser, aber nicht schlechter gestellt werden!

Liegt eine Unterentlohnung und somit ein Verstoß gegen die Bestimmungen des neuen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) vor, muss mit saftigen Verwaltungsstrafen – im Wiederholungsfall von bis zu 50.000 € – gerechnet werden!

Deckungsprüfung

Der Arbeitgeber sollte daher regelmäßig eine Deckungsprüfung durchführen. Dabei ist zu unterscheiden, ob es sich um eine All-In-Vereinbarung, die vor oder nach dem Inkrafttreten des Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 am 1.1.2016 abgeschlossen wurde, handelt.