

Mehr Fairness im Arbeitsrecht

*All-in, Konkurrenzklauseln oder Rückzahlung von Ausbildungskosten:
Gewerkschaften und AK haben wichtige Verbesserungen erreicht.*

Ruth Ettl

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

In Österreich gibt es schon lange Diskussionen rund um das Thema unfaire Vertragsklauseln – und den Ruf nach mehr Transparenz und Fairness im Arbeitsrecht. Dies zeigt auch die Praxis: ArbeitnehmerInnen wenden sich regelmäßig wegen schikanöser Arbeitsvertragsklauseln an Arbeiterkammer und Gewerkschaft, und in einer Studie gaben mehr als 85 Prozent der befragten ArbeitnehmerInnen an, solche Klauseln in ihren Verträgen zu haben.

Die im Jahr 2015 beschlossene Reform des Arbeitsrechts bringt nun endlich einige Verbesserungen für neu abgeschlossene Arbeitsverträge. Auf Initiative des ÖGB und der Arbeiterkammer ist es gelungen, viele unfaire Vereinbarungen zu verbieten oder einzuschränken.

Mehr Transparenz bei All-in

Ab jetzt gibt es mehr Transparenz bei All-in-Verträgen. Ursprünglich waren All-in-Verträge, also Pauschalentlohnungen, mit denen sämtliche Arbeitsleistungen abgegolten werden sollen, nur für Führungskräfte üblich. Das ist aber schon lange nicht mehr so. Mittlerweile sind auch regelmäßig NiedrigverdienerInnen betroffen: Sogar in der niedrigsten Einkommensgruppe bis 1.300 Euro brutto haben fast 20 Prozent der Beschäftigten eine All-in-Regelung oder eine Überstundenpauschale.

Ein Problem dabei zeigt sich zusätzlich oft erst im Nachhinein. Auf den ersten Blick wirkt der All-in-Gesamtbetrag

vielleicht hoch: ArbeitnehmerInnen werden damit von den Unternehmen gefördert. Viele Firmen nützen aber diese All-in-Klauseln dafür, ihre Beschäftigten rund um die Uhr verfügbar zu halten. Allein im Jahr 2014 leisteten die ArbeitnehmerInnen in Österreich 269 Millionen Überstunden, ganze 57 Millionen davon wurden jedoch nicht bezahlt, also fast ein Fünftel. Für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung wird somit de facto wenig – oft zu wenig – bezahlt. Die ArbeitnehmerInnen selbst bemerken erst später, wie viel Arbeit für so wenig Geld geleistet werden muss.

Neu ist nun, dass bei All-in-Verträgen der Grundlohn bzw. das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit (also z. B. 40 Stunden) im Arbeitsvertrag oder auf dem Dienstzettel klar ausgewiesen sein muss. Damit sehen ArbeitnehmerInnen nun, wie viel sie tatsächlich für ihre Normalarbeitszeit ohne Überstunden bezahlt bekommen. Wenn der Arbeitgeber gegen diese Regel verstößt, gilt der angemessene branchen- und ortsübliche Ist-Grundlohn als vereinbart und nicht der – in der Regel niedrigere – kollektivvertragliche Mindestlohn. Was nun dieser branchen- und ortsübliche Ist-Grundlohn im konkreten Fall ist, ist letztendlich von berufskundlichen Sachverständigen zu ermitteln.

Recht auf die Lohnabrechnung

Einen weiteren wichtiger Beitrag zu mehr Transparenz schafft die Neuregelung, dass ArbeitnehmerInnen die schriftliche monatliche Lohnabrechnung nun einklagen können. ArbeitnehmerInnen bekommen

mit dieser Regelung einen Anspruch auf eine übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung – und können so überprüfen, ob sie auch richtig entlohnt werden.

Außerdem haben ArbeitnehmerInnen nun auch die Möglichkeit, die Aushängung ihrer Anmeldung zur Sozialversicherung einzuklagen. Ob ein/e ArbeitnehmerIn korrekt angemeldet ist, ist von nicht zu unterschätzender Bedeutung, hat dies doch auf alle daran anknüpfenden Versicherungsleistungen wie z. B. Arbeitslosengeld, Pension usw. Einfluss. Diese neuen gesetzlichen Verpflichtungen für die Arbeitgeber sind ein wichtiger Schritt für mehr Transparenz und damit eine Basis für gerechtere Entlohnung, die für Hunderttausende Beschäftigte in Österreich Verbesserungen bringen wird.

Mobilität von ArbeitnehmerInnen

In der Praxis sind in Arbeitsverträgen auch regelmäßig Klauseln zu finden, die es ArbeitnehmerInnen erschweren, ihren Job zu wechseln. Auch hier gibt es Verbesserungen, die diese Klauseln beschränken und die selbstbestimmte Mobilität von ArbeitnehmerInnen stärken sollen. Das betrifft im Wesentlichen Konkurrenzklauseln, die in immer mehr Arbeitsverträgen enthalten sind.

Konkurrenzklauseln verpflichten ArbeitnehmerInnen, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zu einem Jahr lang nicht in der Branche des ehemaligen Arbeitgebers tätig zu werden. Falls der/die ArbeitnehmerIn dagegen verstößt, ist er/sie in vielen Fällen mit hohen Ver-