

Konkurrenzklausele und All-in-Ertgelt: Was ändert sich?

Im Rahmen des Arbeitsmarkt- und Konjunktur- gipfels der Bundesregierung vom 30. 10. 2015 stehen einige Änderungen des Arbeitsrechtes an.



Gerald Gries
Semer – Segl –
Füreder & Partner,
Rechtsanwälte
www.ssfp-law.at

Problematisch für die Arbeit- geberseite und das Manage- ment sind vor allen Dingen die sogenannten Vertrags- klauseln („Paket Arbeitsver- tragsrecht“), die auch bereits für ein negatives Echo gesorgt haben.

- n Im Dienstzettel sind künftig der monatlich zustehende Grundlohn oder das Grundgehalt betragsmäßig darzustellen; eine Darstellung dieser Beträge durch Verweis auf die für das jeweilige Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen oder kollektiven Lohnvorschriften ist unzulässig.
- n Transparenz bei All-in Verträgen: Der Grundlohn oder das Grundgehalt (= der Lohn für die Normalarbeitszeit, z. B. 40 Stunden/Woche) muss ausgewiesen sein. Ist dies im Arbeitsvertrag oder Dienstzettel nicht der Fall, gilt der angemessene Ist-Grundlohn (das ist jener Lohn, den ein Arbeitnehmer üblicherweise entsprechend der Ausbildung und Berufserfahrung in einer bestimmten Branche in einer bestimmten Region verdient) als vereinbart.
- n Einschränkung von Konkurrenz- klauseln durch eine Anhebung der Entgeltgrenze: Diese sollen nur für Arbeitnehmer, deren letztes Monatsentgelt über dem 20-fachen der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage liegt, erlaubt sein (bisher betrug die Entgeltgrenze

das 17-fache der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage). Weiters soll klargestellt werden, dass Sonderzahlungen bei der Berechnung der Entgeltgrenze außer Acht zu lassen sind. Die Höhe einer Konventionalstrafe, die im Zusammenhang mit einer Konkurrenzklausele vereinbart wird, wird mit höchstens sechs Nettomonatsentgelten (ohne Sonderzahlungen) begrenzt.

- n Einschränkung des Ausbildungs- kostenrückeratzes: Vorgesehen ist eine Verkürzung der Rückforderungsfrist auf vier (statt wie bisher fünf) Jahre. Der Rückerstattungsbetrag soll – gerechnet ab dem Ende der erfolgreich absolvierten Ausbildung – zwingend nach Monaten aliquotiert werden; eine Aliquotierung in größeren Zeitabschnitten (etwa nach Jahren) ist unwirksam.
- n Vorgesehen ist ein zivilrechtlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Übermittlung einer schriftlichen Darstellung der monatlich zustehenden Bezüge sowie ein Anspruch auf Aushändigung einer Kopie zur Anmeldung zur Sozialversicherung durch den Arbeitgeber.

Die ersten beiden Punkte beziehen sich vor allen Dingen auf Pauschalentgeltvereinbarungen; zu diesen Punkten wurde insbesondere von der Industriellenvereinigung sehr negativ angemerkt, dass wieder eine zusätzli-

che Regulierung ansteht. Darüber hinaus sind die Gesetzesbegriffe unbestimmt (insbesondere betrifft dies Ist-Grundlohn und Ist-Grundgehalt). Hier wurde wieder einmal eine rechtliche Bestimmung geschaffen, deren tatsächliche Bedeutung (wieder einmal) erst von den Gerichten zu klären ist.

Anzumerken ist auf der anderen Seite aber auch, dass zumindest keine grundsätzlichen Beschränkungen betreffend All-in-Verträge in das Paket Arbeitsvertragsrecht aufgenommen wurden, wie dies vor allem von der Gewerkschaftsseite schon mehrfach gefordert wurde.

Die Möglichkeit, Konkurrenzklausele zu vereinbaren, wird weiter hinaufgesetzt, die Grenze für das monatliche Bruttoentgelt liegt nunmehr bei ca. €3.100,-, allerdings ohne die Einbeziehung von Sonderzahlungen. Darüber hinaus wurde die Höhe einer möglichen Konventionalstrafe reduziert. Damit wird es für die Arbeitgeberseite noch schwieriger, gegen ungerechtfertigte Konkurrenzierungen derartiger Mitarbeiter vorzugehen.

Nimmt man sohin als Ausgangspunkt für die nunmehrigen Änderungen die gewollte Verbesserung von Beschäftigung und Konjunktur, so kann man zumindest hinsichtlich dieser hier ausgewählten Änderungen festhalten, dass dieses Ziel damit (wieder einmal) nicht erreicht wird, sondern eine weitere Überregulierung erfolgt, die den Verwaltungsaufwand erhält.