

Achtung, *Falle* im Arbeitsvertrag

„All inclusive“-Verträge, Konkurrenzklauseln und andere unangenehme Details finden sich immer häufiger auch in Arbeitsverträgen für Durchschnittsjobs. Was Sie dagegen tun können, klärt GEWINN.

VON MAG. SUSANNE KOWATSCH UND DR. GERD TRÖTZMÜLLER

► **E**in Jahresgehalt soll sie als Strafe zahlen, wenn sie von sich aus kündigt und gleich danach bei einem Unternehmen derselben Branche anheuert. Nein, es handelt sich nicht um den Dienstvertrag der Marketing-Leiterin eines internationalen Konzerns, die ihre Kundenkontakte und ihr Branchenwissen umgehend gegen ihren bisherigen Arbeitgeber einsetzen und ihn damit nachhaltig schädigen könnte – das wäre ja einleuchtend. Nein, so steht es im Standarddienstvertrag einer Ver- ►





Foto: Stefan Liewehr

Konkurrenzkláuseln werden für Unternehmen auch zum Eigentor: „Sobald sich ein Unternehmen zu einer solchen Klausel entschlossen hat, kann es nur noch Schadenersatz fordern, aber keine Unterlassung“, weiß Rechtsanwältin Dr. Alexandra Knell

☉ Käuferin einer Textilhandelskette. „Nicht Konkurrenzkláuseln an sich sind neu, aber fand man früher solche Kláuseln meist im gehobenen Angestelltenbereich, werden sie jetzt auch immer öfter einfachen Arbeitern in den Vertrag geschrieben“, beobachtet Christoph Klein, Leiter Bereich Soziales von der Arbeiterkammer Wien, einen Wandel. Das ist das Ergebnis einer kürzlich präsentierten Untersuchung der AK.

So genannte „All inclusive“-Kláuseln wiederum setzen sich immer stärker im mittleren bis gehobenen Angestelltenbereich durch. „Solche Kláuseln haben in den letzten fünf Jahren zugenommen“, kann der auf Arbeitsrecht spezialisierte Rechtsanwalt Roland Gerlach bestätigen.

Falle 1: „All inclusive“-Kláuseln

„All inclusive“ heißt dabei, dass mit dem vereinbarten Gehalt sämtliche Mehrleistungen, insbesondere allfällige Überstunden abgedeckt sind. „Ich konnte eine gute Ausbildung vorweisen, hatte aber erst eine kurze Berufserfahrung und wusste, dass ich sowieso in jedem neuen Job viele Überstunden machen würde müssen“, erzählt Elisabeth M. Froh über das interessante Jobangebot und das recht gute Gehalt, unterschrieb

sie ihren Vertrag bei einem internationalen Pharmakonzern. Erst nach einigen Monaten fiel ihr auf, dass in Anbetracht der vielen Überstunden, die sie pausenlos leisten musste, der Stundenlohn eigentlich gar nicht mehr so toll aussah. Lässt sich dagegen etwas tun? Arbeitsrechtsanwältin Alexandra Knell: „An sich ist so eine Regelung im Vertrag in Ordnung, allerdings nur so weit, bis man im Endeffekt nicht schlechter gestellt wird als im Kollektivvertrag.“

Entdeckt man vor Abschluss des Dienstvertrags so eine Klausel darin, rät Gerlach: „Einmal sollte man wissen, dass sich so eine Klausel für den Arbeitnehmer nur auszahlt, wenn das angebotene Gehalt als Faustregel in etwa 30, 35 Prozent über dem Kollektivvertrag liegt. Dann kann man sich noch schriftlich konkretisieren lassen, was diese All-in-Klausel abdecken soll: etwa zehn oder 15 Überstunden im Monat.“ Was aber, wenn wie so oft kein Hahn nach Einhaltung solcher Regeln kräht und im Endeffekt einfach so viele Überstunden abverlangt werden, wie eben gerade nötig sind?

Knell: „An sich hat der Dienstgeber die Pflicht, über die geleistete Arbeit inklusive Überstunden Aufzeichnungen zu führen, ich würde aber empfehlen, auch selbst mitzuschreiben, in etwa über ein Jahr.“ So gerüstet kann man sich ausrechnen, ob man im Endeffekt schlechter liegt als der kollektivvertragliche Mindestlohn oder nicht – liegt man darunter, kann man das entgangene Gehalt nachfordern.

Freilich wird man das erst tun, wenn man ohnehin an Jobwechsel denkt – wer will schon seinen Arbeitgeber mit solchen Forderungen verärgern. Dann empfiehlt es sich aber, so früh wie möglich schriftlich (aus Beweisgründen) zu fordern, dass man die Differenz gezahlt bekommen will. „Denn so wird die Verfallfrist gestoppt“, erklärt Knell. Der Haken beim Nachfordern des Geldes ist nämlich, dass die Verjährung drei Jahre nach Fälligkeit (dem Zeitpunkt, zu dem es zugestanden wäre) eintritt. Im besten Fall: „Viele Kollektivverträge haben weit kürzere Verfallfristen, oft sogar schon drei Monate nach Fälligkeit“, warnt Knell.

Falle 2: Konkurrenzkláusel

„Die wohl folgenschwerste Klausel ist die so genannte Konkurrenzkláusel“, warnt Rechtsanwalt Gerlach, „durch

sie kann der Marktwert eines Arbeitnehmers nämlich erheblich geschädigt werden.“ Eine solche Klausel besagt, dass ein Arbeitnehmer, der von sich aus das Arbeitsverhältnis aufkündigt, für eine bestimmte Zeit nicht in der Branche des Arbeitgebers tätig sein darf. Dazu hat die Judikatur zwar eine Reihe von Grenzen festgelegt (siehe Kasten Seite 228), im Einzelfall kann es trotzdem für den Arbeitnehmer haarig werden. Gerlachs Tipp für alle, die noch vor der Unterzeichnung einer solchen Klausel stehen: „Sehr oft erklärt sich der Arbeitgeber damit einverstanden, dass man die Klausel auf zwei, drei namentlich genannte Mitbewerber des Unternehmens beschränkt, denn eigentlich geht es ihm ohnehin meist nur um diese.“ Außerdem ließe sich oft die Dauer von einem Jahr (Höchstausmaß) auf z. B. ein halbes Jahr drücken.

Falle 3: Ausbildungskostenersatz

Es gibt lobenswerte Unternehmen, die finanzieren aufstrebenden Mitarbeitern gleich ein MBA, womöglich inklusive Unterkunft im firmeneigenen Appartement im Herzen von Manhattan. Dass sich bei ihnen eine Klausel im Dienstvertrag findet, dass der Arbeitnehmer, der kurz darauf kündigt, Teile der Ausbildungskosten rückerstatten muss, ist nur gerecht. Es soll aber auch Friseurin geben, die sich von ihrer Friseurin, die von sich aus das Unternehmen verlässt, den „Ausbildungsaufwand“ dafür ersetzen lassen, dass ihr gezeigt wurde, wie man haus-eigene Pflegeprodukte anwendet.

Da immer mehr Unternehmen Zeit und Geld in ihre Mitarbeiter stecken, um sie aus- und weiterzubilden, werden auch die so genannten Ausbildungskosten-Ersatzkláuseln immer häufiger. Wo sind die Grenzen zwischen Fairness und Willkür?

Knell: „Da gibt es von der Judikatur klare Richtlinien. Die Ausbildung darf maximal drei Jahre zurückliegen, pro Jahr darf um ein Drittel weniger verrechnet werden. Für Ausbildung darf etwas verlangt werden, für bloße Einschulung nicht.“ Genau da wird's aber oft strittig: Ist die Verkaufsschulung für den BMW-Verkäufer lediglich Einschulung, weil er bloß die verschiedenen Fahrzeugmodelle kennen gelernt hat? Oder wurde er auch im Verkaufen im Allgemeinen trainiert, eine Fähigkeit, die er auch wo anders bes-

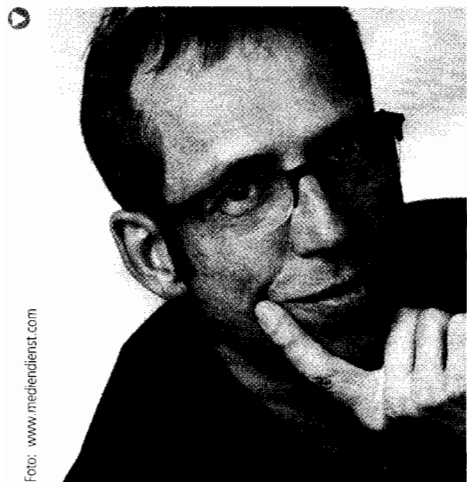


Foto: www.mittelstand.net

„Die beste Aussicht auf Erfolg hat man, wenn man nur über die nachteiligste Klausel im Vertrag vor der Unterschriftleistung verhandelt, das wird in den meisten Fällen die Konkurrenzklausel sein“, rät Rechtsanwalt Dr. Roland Gerlach

Konkurrenzklauseln: nicht so scharf, wie sie klingen

Der Dienstvertrag von Stefan Binder, Steuerberater in einer großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, enthält folgende Klausel: „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für den Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung seines Dienstverhältnisses keine Steuerberatungstätigkeit im Kreise der vom Arbeitgeber im Zeitpunkt des Ausscheidens betreuten Klienten auszuüben. Im Falle des Zuwiderhandelns wird die Entrichtung einer Konventionalstrafe in eineinhalbfacher Höhe des letzten vom Arbeitgeber bezahlten Jahreshonorars vereinbart.“

Regel Nummer eins ist, dass so eine Konkurrenzklausel nur bei arbeitnehmerseitigen Kündigungen, gerechtfertigter Entlassung oder ungerechtfertigtem Austritt wirkt. Und dann gibt es noch einige Grenzen:

- Die Beschränkung muss sich auf die Tätigkeit im Geschäftszweig des Arbeitgebers beziehen,
- darf den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigen und
- nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Arbeitgeber an ihrer Einhaltung hat, keine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten bedeuten.

Was bedeutet dieses „unbillige Erschweren“? Der Arbeitnehmer darf nicht gezwungen werden, seine Kenntnisse und Berufserfahrungen brachliegen zu lassen, einen erlernten Spezialberuf aufzugeben

tens anwenden kann? Knell empfiehlt Arbeitnehmern, die eine derartige Klausel im Vertrag haben, immer die Unterlagen aufzuheben, die man im Zuge der Schulung bekam. Indizwirkung hat auch, ob die Schulung im Unternehmen direkt, etwa von einem Kollegen, durchgeführt wurde oder aber außer Haus durch externe Vortragende. So wird man im Streitfall meist auf dem längeren Ast sitzen. Oberste Regel: Wurde nicht schon im Dienstvertrag ausdrücklich ein Ausbildungskostensersatz festgelegt, darf dann nie etwas verlangt werden.

Falle 4: Versetzt ins Nirgendwo

„Der Dienort ist Wien und Umgebung sowie alle bestehenden und zukünftigen Filialen der XY Bank.“ Ist so eine weite Formulierung zulässig?

Alles muss sich der Arbeitnehmer nicht gefallen lassen, auch wenn

und damit zwangsläufig in eine berufs-fremde Sparte mit geringerem Einkommen überzuwechseln. Und es wird eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers vorgenommen. Sind der ehemalige Arbeitgeber als auch der neue Arbeitgeber des Arbeitnehmers in einem engen Nischenbereich tätig und es kommt zu einer direkten Konkurrenzierung, wiegt das Interesse des ehemaligen Arbeitgebers an der Einhaltung der Konkurrenzklausel eindeutig höher. Kommt das Gericht zum Schluss, dass die Klausel „unbillig“ ist, kann es ihre Geltung einschränken oder auch die Höhe der Konventionalstrafe herabsetzen. Das nennt man „richterliches Mäßigungsrecht“. Übrigens: „Oft wird im Dienstvertrag das richterliche Mäßigungsrecht ausdrücklich ausgeschlossen. Das kann man gleich vergessen, so ein Ausschluss ist unwirksam“, sagt Rechtsanwältin Knell. So eine Konkurrenzklausel, so unangenehm sie für den Arbeitnehmer ist, kann aber auch zum Eigentor für den Arbeitgeber werden! Denn was viele nicht wissen: „Sobald sich ein Unternehmen für eine solche Klausel im Dienstvertrag entschieden hat, kann es nur noch Schadenersatz bei Zuwiderhandeln fordern, aber keine Unterlassung“, weiß Knell. „Deshalb sind solche Klauseln im Ernstfall zahnlos.“ Es gibt zwar Geld (oft vom neuen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt), der Ex-Mitarbeiter kann aber weiterhin sein Unwesen auf Kosten des Ex-Arbeitgebers treiben.

es ausdrücklich im Vertrag steht: „Die Versetzung muss zumutbar sein“, erklärt Rechtsanwalt Gerlach. Und zwar auch, wenn im Dienstvertrag eine Versetzbarkeit sehr großzügig fixiert wurde. Dazu werden objektive und subjektive Kriterien herangezogen wie Entfernung, Zeitrahmen oder familiäre Verhältnisse. „Innerhalb der Gemeindegrenze ist eine Versetzung immer zumutbar. Wird jedoch jemand aus Dornbirn ab morgen nach Wien versetzt, wird das unzumutbar sein. Umso mehr, wenn er eine Familie hat oder sonstige Verpflichtungen an seinem bisherigen Wohnort“, schildert Arbeitsrechtsexpertin Knell.

Falle 5: Befristeter Arbeitsvertrag

Eine Falle, gegen die man als Arbeitnehmer aber leider nichts tun kann, sind die immer häufiger werdenden befristeten Arbeitsverträge. Und dazu kommt noch ein zusätzlicher Wermutstropfen. „Früher wurde meist angenommen, dass der Arbeitgeber, wenn er das Vertragsverhältnis schon befristet, zumindest während der Frist nicht einfach die Kündigung aussprechen kann. In letzter Zeit ist die Judikatur des OGH hier aber leider sehr liberal“, schildert Gerlach. So ist es möglich, dass der Arbeitnehmer, obwohl er einen zwei Jahre dauernden Vertrag hat, trotzdem schon davor gekündigt wird und er nach geltender Judikatur nichts dagegen unternehmen kann.

Was kann verhandelt werden?

„Das Problem ist, dass es sich bei solchen Dienstverträgen üblicherweise um Standardverträge handelt, die die Unternehmen allen Bewerbern vorlegen. Will der Arbeitnehmer dann eine Klausel anders haben, heißt es oft, dass man ‚aus Konzerngründen nicht von der Standardlösung abweichen kann‘, was natürlich mitunter eine Schutzbehauptung ist“, so Gerlach.

Trotzdem muss man sich nicht „kampflos“ ergeben, wenn einem für den erhofften Job ein tückischer Dienstvertrag vorgelegt wird. „Aussichtslos ist es für den Arbeitnehmer, wenn er gegen alle unangenehmen Klauseln kämpft, da nimmt der Arbeitgeber lieber jemand anderen. Klug ist es aber, nur gegen eine – die nachteiligste – Klausel zu kämpfen und Kompromissvorschläge zu bringen. Dabei wird es sich meist um die Konkurrenzklausel handeln“, so Gerlach.

0873 3608 6769 627 4956 735 1885
 GEWINN 10/05
 Kein W
 erst kü
 Rufen
 GE
 PR
 GE
 TR
 ST
 PR
 FC