

TOP 3.6.3 Ergebnisse der Befragung zu Klauseln in Arbeitsverträgen

Abteilung Sozialpolitik (Christian Dunst, Charlotte Reiff, Gerda Heilegger)

1. Beschreibung der Problematik

Ausbildungskostenrückerstattung, All-In-Entgelte, Konventionalstrafen, Konkurrenzklauseln oder auch schlichte Verfallsbestimmungen – um nur einige zu nennen – prägen die tägliche Arbeit der Arbeitsrechts-ExpertInnen sowohl in der AK als auch in den Gewerkschaften. Damit verbundene Fragen und Probleme haben in den letzten Jahren im Beratungsalltag enorm an Bedeutung gewonnen. Viele der in Frage stehenden „Vereinbarungen“ sind nach aktueller Rechtslage grundsätzlich zulässig, aber sie überspannen die Grenzen dessen, was gemeinhin als fair erachtet wird.

Die Erfahrungen aus der Praxis vermitteln ein Besorgnis erregendes Bild. Arbeitsplätze werden oftmals nur unter der Bedingung angeboten, dass die vom Arbeitgeber vorformulierten Bedingungen zu 100 % akzeptiert werden. Oftmals heißt es schlichtweg, am vorgelegten Vertrag wird nichts herumverhandelt. Viele beugen sich diesem „Diktat“, weil sie Angst haben, sich sonst die Chance auf den Arbeitsplatz zu verbauen. Wer Arbeit braucht, gibt allzu oft nach.

Um dieses Bild empirisch darzustellen, hat die Abteilung Sozialpolitik in Kooperation mit dem ÖGB und den Länderkammern eine Befragung zur Betroffenheit der ArbeitnehmerInnen von Arbeitsvertragsklauseln in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse wurden nun bei der Veranstaltung „Vertragsfreiheit versus arbeitsrechtliches Schutzprinzip – Befragung zu Klauseln in Arbeitsverträgen“ am 17.4. im BIZ vorgestellt.

2. Auszug aus den Ergebnissen zur Befragung

- 85,7 % aller Befragten haben mindestens eine der abgefragten Klausel in ihrem Arbeitsvertrag
- Klauseln in Bezug auf die Arbeitszeit (Über- und Mehrstundenverpflichtung, einseitige Arbeitszeiteinteilung, All-in-Klauseln und Überstundenpauschalen) treten signifikant häufiger bei ArbeitnehmerInnen auf, die unter 1 Jahr bei dem/der ArbeitgeberIn beschäftigt sind, als bei bereits länger beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Es zeigt sich, dass Klauseln über die Jahre hinweg immer häufiger in Arbeitsverträgen verwendet werden.
- ArbeitnehmerInnen sind weniger von Klauseln in Arbeitsverträgen betroffen, wenn es im Betrieb einen Betriebsrat gibt
- Klauseln zur Rückzahlung von Ausbildungskosten sind nicht nur bei Angestellten verbreitet: Bei rund ¼ der befragten Arbeiter waren sie im Arbeitsvertrag enthalten
- Frauen stören Klauseln in Bezug auf Arbeitszeit und Versetzungsklauseln am meisten

3. Position/Forderung der AK/BAK (bestehende Beschlusslage: 138. HV vom 22.06.2006)

1. Die Beschränkung der Möglichkeit Konkurrenzklauseln zu vereinbaren mit der 17-fachen täglichen Höchstbeitragsgrundlage ist unzureichend. Konkurrenzklauseln müssen verboten werden!
2. Die derzeit bestehenden Regeln für den Ausbildungskostenrückerersatz sind unzureichend und müssen unter Beachtung folgender wesentlicher Punkte verändert werden:
 - Grundsätzliche Beschränkung der Rückerersatzverpflichtung auf einen Zeitraum von 3 Jahren ab Beendigung der Ausbildungsmaßnahmen anstatt wie jetzt 5 bis 8 Jahre.
 - Verbot der Einbeziehung von Nebenkosten (Reisekosten, Nächtigungskosten, Fahrtkosten) in die Rückerersatzvereinbarung.
 - Rücknahme der ausdrücklichen gesetzlichen Zulassung, Arbeitsentgelt für die Ausbildungszeit zurückverlangen zu können.
 - Festschreibung eines richterlichen Mäßigungsrechts für die Rückerersatzforderung.
3. Verfallsklauseln
Die Zulässigkeit der einzelvertraglichen Vereinbarung von Verfallsklauseln soll gesetzlich massiv eingeschränkt werden. So soll es grundsätzlich die Möglichkeit der Vereinbarung eines Verfalls nur nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geben können. Einzelvertraglich vereinbarte Verfallsklauseln für aufrechte Arbeitsverhältnisse wären damit unzulässig und nichtig.
4. Versetzungsklauseln
Klauseln, die die einseitige Versetzung von ArbeitnehmerInnen auf andere Tätigkeitsbereiche ermöglichen, sollen ungültig sein, sofern es sich nicht um gleichwertige und ausdrücklich definierte Tätigkeitsfelder handelt. Ein Arbeitsort ist zu vereinbaren, örtliche Versetzungen sind nur zulässig, soweit die zusätzliche Wegzeit in einer angemessenen Relation zur Arbeitszeit steht.
5. All-Inklusive-Klauseln
Nur voll transparente All-In-Klauseln sollen gültig sein. Im Vertrag muss das für die Normalarbeitszeit zustehende Gehalt beziffert werden, das darüber hinausgehende Entgelt kann dann klar den Überstunden zugeordnet und daraufhin überprüft werden, ob es zu deren Abgeltung laut Gesetz und Kollektivvertrag ausreicht.
6. Allgemeine Vertragsstrafen
Solche Klauseln zu Lasten von ArbeitnehmerInnen sollen nur in dem Ausmaß gültig sein, als dem Arbeitgeber tatsächlich ein konkreter Schaden entstanden ist.