

Deutsches-Österreichisches Arbeitsrecht – kleine, aber feine Unterschiede

Es ist nicht nur die gemeinsame Sprache, die Österreicher und Deutsche trennt, sondern auch der kleine, aber feine Unterschied im Arbeitsrecht.

Während in Österreich eine fast alle Branchen umfassende kollektivvertragliche Abdeckung existiert (ca. 95 Prozent), und auf diese Weise u. a. der Mindestlohn geregelt wird, ist die tarifvertragliche Deckungsrate in Deutschland wesentlich geringer (ca. 60 Prozent). Dafür haben die Deutschen seit 1.1.2015 einen Mindeststundenlohn, der derzeit bei EUR 8,84 liegt.

Welche Unterschiede zeigen sich beim Abschluss eines Arbeitsvertrages?

URSULA ROBERTS, CMS: Während in Österreich eine Befristung zeitlich nicht limitiert ist, dafür aber schon die zweimalige Befristung einen unzulässigen Kettendienstvertrag bewirken kann, ist in Deutschland die sachgrundlose Befristung bei Neueinstellungen nur für die Dauer von zwei Jahren möglich; hingegen gibt es in diesem Zeitraum eine dreimalige Verlängerungsoption. Zudem muss in Deutschland ein befristeter Vertrag stets in Schriftform

abgefasst werden, während die Befristung in Österreich auch formlos (mündlich) vereinbart werden kann. Ein Dienstzettel bzw. schriftlicher Nachweis der wichtigsten Arbeitsbedingungen muss hüben wie drüben ausgestellt werden. Die Probezeit ist in Österreich auf ein Monat bei jederzeitiger Auflösbarkeit begrenzt, während ein deutscher Arbeitgeber einen Betriebsneuling sechs Monate mit einer Kündigungsfrist von nur zwei Wochen erproben kann.

In österreichischen Arbeitsverträgen kommt es häufig zu „All-in-Klauseln“ ...

Diese sind in Österreich sehr beliebt für die Abdeckung von Mehrarbeitsleistungen (Überstunden), in Deutschland sind sie mittlerweile wegen des Transparenzgebots verpönt (nur in Arbeitsverträgen mit leitenden Angestellten findet man noch derartige „Abgeltungsklauseln“). Dafür sind in Österreich Anwesenheitsprämien sittenwidrig, die in Deutschland auch bei

Restrukturierungen ein gängiges Instrument sind, um Krankenstände hint an zu halten. Das steuerbegünstigte 13. und 14. Monatsgehalt lässt so manchen Arbeitnehmer in Deutschland neidisch über die Grenze nach Österreich blicken.

Wo liegt der häufigste Beratungsbedarf im Arbeitsrecht?

Beim nachvertraglichen Wettbewerbsverbot („Konkurrenzverbot“ in Österreich), welches in deutschen Arbeitsverträgen wegen der zu bezahlenden Karenzentschädigung nicht so beliebt ist wie in Österreich, wo diese nur im Falle der Dienstgeberkündigung bezahlt

werden muss, und auch nur wenn der Arbeitgeber auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots besteht. In diesem Fall hat er aber dem Arbeitnehmer das volle Entgelt für die Dauer des Konkurrenzverbots zu zahlen. Allerdings ist die Dauer des Konkurrenzver-



Ursula Roberts
CMS in Wien

bots in Österreich auf ein Jahr beschränkt, während in Deutschland zwei Jahre zulässig sind. Unternehmen sind daher gut beraten, nicht ihre deutschen bzw. österreichischen Musterverträge zu verwenden, sondern sich vorab anwaltliche Beratung einzuholen. ■