



KLIENTENINFORMATION

Österreich
16. April 2024

Wichtige Änderungen in Bezug auf Dienstvertrag und Dienstzettel

Seit 28.03.2024 gibt es aufgrund der Arbeitsvertragsrecht-Novelle (BGBl. I Nr. 11/2024, kundgemacht am 27. März 2024) wichtige Änderungen in Bezug auf Dienstvertrag und Dienstzettel.

Es wurde die EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen („Transparenz-Richtlinie“) in das österreichische Arbeitsrecht übertragen.

Die wesentlichen Änderungen

Mindestinhalte für Dienstzettel (neue Erfordernisse gekennzeichnet in grün)

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers
3. Beginn des Dienstverhältnisses
4. Bei befristeten Dienstverhältnissen das Ende des Dienstverhältnisses
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin
Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren
6. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte
Sitz des Unternehmens
7. Allfällige Einstufung in ein generelles Schema
8. Vorgesehene Verwendung
Kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung
9. Betragsmäßige Höhe des Grundgehalts/-lohns, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgelts
Art der Auszahlung des Entgelts, gegebenenfalls Vergütung von Überstunden
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs
11. Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit
Gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen
12. Bezeichnung der anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Mindestlohtarif, Betriebsvereinbarung o.ä.) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen
13. Name und Anschrift der betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse), bei Anwendbarkeit des BUAG außerdem Name und Anschrift der BUAG
Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung
14. **Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit**
15. **Gegebenenfalls: Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung**



Dienstverträge, die vor dem **28. März 2024 abgeschlossen** wurden, müssen nicht geändert werden.

Folgende Regelungen sind teilweise neu bzw. galten schon bisher, werden aber mehr kontrolliert

Dienstzettel auch bei kurzen Dienstverhältnissen ein Muss (kürzer als ein Monat und fallweise Beschäftigte)

Änderungsdienstzettel müssen unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens, ausgehändigt werden

Sonderregelungen gelten für:

- Freie Dienstnehmer
- Auslandsentsendungen
- Überlassene Arbeitskräfte
- Landarbeiter
- Hausgehilfen und Hausangestellte

Folgen bei Nichtausstellung von Dienstzettel bzw. Dienstvertrag sind Strafe in Höhe von

- € 100,00 bis € 436,00 bis zu fünf Arbeitnehmer
- € 500,00 bis € 2.000,00 bei mehr als fünf betroffenen Arbeitnehmern bzw. wiederholter Übertretung
- Der Dienstgeber muss beweisen, dass dem Arbeitnehmer der Dienstvertrag zugegangen ist.



Zusätzliche Neuerungen

Aus-, Fort- und Weiterbildungen (§ 11b AVRAG):

Sollten diese aufgrund gesetzlicher Vorschriften sein, müssen diese als Arbeitszeit behandelt werden und der Arbeitgeber muss die Kosten für die Ausbildung tragen.

Recht auf Mehrfachbeschäftigung (§ 2i AVRAG):

Arbeitnehmer dürfen nebenbei auch andere Beschäftigungen ausüben, solange sie nicht in Konkurrenz stehen oder mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen unvereinbar sind (Höchstarbeitszeit).

Strafen, Diskriminierungsverbot und Motivkündigungsschutz (§ 7, § 7a, § 15 AVRAG):

Ein ausdrückliches Benachteiligungs- bzw. Diskriminierungsverbot und ein Motivkündigungsschutz gibt es für Dienstnehmer, die von Ihrem Recht bezüglich Ausstellung des Dienstzettels, Mehrfachbeschäftigung oder Aus-, Fort- und Weiterbildung Gebrauch machen. Dadurch gibt es die Möglichkeit, solch eine Kündigung bei Gericht anzufechten. Der Arbeitgeber ist künftig verpflichtet, derartige Kündigungen auf Verlangen der betroffenen Person schriftlich zu begründen.

Für Fragen stehen wir Ihnen natürlich jederzeit zur Verfügung!

Ihr Georg Stöger

& das gesamte Stöger & Partner Team

Die in dieser Publikation veröffentlichten Angaben haben nur einen informativen Charakter und ersetzen keinesfalls eine Rechts-, Wirtschafts- oder Steuerberatung. Für die Beratung sind Kenntnisse über den konkreten Fall, sowie eine Beurteilung aller relevanten Umstände erforderlich. Für Entscheidungen, die der Leser dieser Publikation auf Grund der hierin angeführten Informationen selbst trifft, können wir keine Verantwortung übernehmen.