

Umsetzung der EU-Transparenzrichtlinie: Überarbeitungen von Arbeitsverträgen notwendig

In Kürze

- **Neu I:** Arbeitsverträge müssen zusätzliche Inhalte aufweisen
- **Neu II:** Erweiterter Schutz bei Mehrfachbeschäftigung
- **New III:** Arbeitgeber müssen die Ausbildungskosten unter bestimmten Umständen übernehmen
- **Sanktionen:** Verstöße gegen die neuen Pflichten führen zu Geldstrafen für Unternehmensorgane
- **Handlungsbedarf:** Unternehmen müssen ihre Arbeitsverträge unverzüglich ergänzen

Kontaktinformation:

Dr. Philipp Maier, LL.M
Partner
Wien

Sophie Loidolt, LL.M BSc
Associate
Wien

Neue Regeln zu Arbeitsverträgen, Mehrfachbeschäftigung und Ausbildungskosten

Zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente Arbeitsbedingungen (RL EU 2019/1152) hat der Nationalrat ein neues Gesetzespaket beschlossen. Mit einem Inkrafttreten ist bis Ende März 2024 zu rechnen. Das neue Gesetz bringt Neuerungen betreffend die Mindestinhalte von Dienstzetteln bzw. Arbeitsverträgen, das Recht auf Mehrfachbeschäftigung sowie Aus- und Fortbildungskosten.

Im Folgenden die wichtigsten Änderungen:

Arbeitsverträge

- Die verpflichtenden **Mindestinhalte** von **Dienstzetteln** und **Arbeitsverträgen** wurden erweitert. Zukünftig müssen darin auch folgende Informationen angegeben werden:
 - Sitz des Unternehmens,
 - Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung,
 - Name und Anschrift des Sozialversicherungsträgers,
 - Art der Auszahlung des Entgelts,
 - Einzuhaltendes Kündigungsverfahren (z.B. Formvorschriften, das einzuhaltende innerbetriebliche Vorverfahren bei Bestehen eines Betriebsrats sowie das Verfahren bei Kündigungen von ArbeitnehmerInnen mit besonderem Kündigungsschutz),
 - Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit (sofern zutreffend),
 - die Art der Vergütung von Überstunden (z.B. in Form einer All-In Vereinbarung, einer Überstundenpauschale oder durch Zuschläge nach den einschlägigen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen),
 - Angaben zu Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen (sofern zutreffend),
 - Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung (sofern zutreffend).

**Baker
McKenzie.**

© 2024 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

Bei gewissen Angaben ist ein Verweis auf die einschlägigen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen ausreichend.

- Auch die Mindestinhalte von Dienstzetteln und Verträgen für **freie Dienstnehmer** wurden erweitert, beispielsweise um eine kurze Beschreibung der Tätigkeit, den Sitz des Unternehmens und die Art der Auszahlung des Entgelts.
- Die **Mindestangaben** bei länger als einen Monat dauernden **Auslandstätigkeiten** wurden ebenfalls ausgedehnt (z. B. Angabe des Entsendestaats, allfälliges höheres Mindestentgelt nach den ausländischen Vorschriften, allfälliger Aufwandersatz).
- Bei **Änderungen** der Inhalte des Dienstzettels ist wie bisher ein Änderungsdienstzettel auszustellen. Dieser ist nunmehr spätestens am **Tag des Wirksamwerdens** auszustellen.

Strafen

- Bei **Nichtausstellung** oder **unvollständiger Ausstellung** eines Dienstzettels oder Arbeitsvertrags drohen zukünftig **Verwaltungsstrafen von bis zu EUR 2.000,-**.

Recht auf Mehrfachbeschäftigung

- Neu eingeführt wurde zudem ein **Recht auf Mehrfachbeschäftigung** bei unterschiedlichen Arbeitgebern. Eine Untersagung durch den Arbeitgeber kommt nur im Einzelfall in Betracht, wenn die Beschäftigung mit den arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen unvereinbar ist oder dem bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist. Mögliche Gründe wären zum Beispiel die Überschreitung der Höchstarbeitszeiten oder die Gefahr der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen.

Aus- und Fortbildungskosten

- **Änderungen** ergeben sich auch im Zusammenhang mit **Aus-, Fort- und Weiterbildungskosten**. Ist eine bestimmte Aus-, Fort- oder Weiterbildung aufgrund einer gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Bestimmung Voraussetzung für die Ausübung der vereinbarten Tätigkeit, hat der Arbeitgeber die dafür anfallenden Kosten zu übernehmen, und die Teilnahme gilt als Arbeitszeit.

Motivkündigungsschutz und Benachteiligungsverbot

- Die neuen Bestimmungen zu Dienstzetteln, Mehrfachbeschäftigungen sowie Aus-, Fort- und Weiterbildungskosten sind mit einem **Motivkündigungsschutz und einem Benachteiligungsverbot** verbunden. Kündigungen wegen der Ausübung dieser neuen Rechte, wie z.B. die Ausstellung eines Dienstzettels, das Recht auf Mehrfachbeschäftigung und die Übernahme von Ausbildungskosten, können gerichtlich angefochten werden. Arbeitgeber müssen die Kündigung am Verlangen des Arbeitnehmers außerdem schriftlich begründen.

Anpassung von Arbeitsverträgen und Dienstzetteln empfohlen

Die Neuerungen bezüglich der erforderlichen Mindestinhalte gelten für sämtliche Arbeitsverträge und Dienstzettel, die ab Inkrafttreten des Gesetzes ausgestellt werden. Das Gesetz wird voraussichtlich Ende März 2024 in Kraft treten. **Vorlagen für Arbeitsverträge und Dienstzettel sollten daher schnellstmöglich angepasst werden.**

Das Recht auf Mehrfachbeschäftigung sowie die Regelungen zu Aus-, Fort- und Weiterbildungskosten gelten auch für Dienstverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits bestehen. Bestimmungen in Arbeitsverträgen, die im Widerspruch zu den neuen Regelungen stehen, verlieren somit ihre Gültigkeit. Vor diesem Hintergrund ist auch eine Analyse von bestehenden Arbeitsverträgen empfehlenswert.