

Neues aus dem Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe

Transparenz-Paket

Sonstige Entwicklungen: Transparenz &
Gleichbehandlung



M
H

April 2024



In den vergangenen Monaten gab es einige Änderungen rund um das Thema „Transparenz im Arbeitsverhältnis“. Insbesondere beschloss der Nationalrat am 28.02.2024 ein Transparenz-Paket, das die EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen¹ umsetzt. Das Transparenz-Paket ist am 28.03.2024 in Kraft getreten. Dadurch ergeben sich in der Praxis insbesondere notwendige Änderungen bei Vorgaben für die Dienstzettel und zum Teil auch für Dienstverträge. Zudem sollte bis Anfang Juni 2026 die Lohntransparenz-RL² umgesetzt werden.

Gerne geben wir Ihnen einen kurzen Überblick über die Neuerungen, damit Sie allfälligen Handlungsbedarf leicht überprüfen können:

Transparenz-Paket

Durch das Transparenz-Paket werden insbesondere Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB), Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), des Angestelltengesetzes (AngG), des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) novelliert und ergänzt.

Dienstzettel

Dienstzettel und ggf. Dienstverträge müssen nunmehr um folgende (zusätzliche) Mindestangaben ergänzt werden:

- + Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren (z.B. Verfahren bei besonderem Kündigungsschutz, innerbetriebliches Vorverfahren bei Bestehen eines Betriebsrats);
- + Sitz des Unternehmens (bereits in Geltung);
- + kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung (bereits in Geltung);
- + ggf. Angaben zur Vergütung von Überstunden (z.B. All-In, Überstundenpauschale, Vergütung nach gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen; im Wesentlichen bereits in Geltung);
- + Art der Auszahlung des Entgelts;
- + Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen (if any);
- + Name und Anschrift des Sozialversicherungsträgers;
- + Dauer und Bedingungen der Probezeit (if any);
- + Anspruch auf eine vom Arbeitgeber (AG) bereitgestellte Fortbildung (if any).

Wie auch bisher in der Praxis üblich, kann teilweise auf die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen (z.B. beim Hinweis auf die einzuhaltenden Kündigungsverfahren) verwiesen werden.

Erbringt ein Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als ein Monat im Ausland, müssen AG zusätzliche Angaben (z.B. durch Angabe des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden und ob eine Überbezahlung oder Aufwendersatz erfolgen soll) im Dienstzettel bzw. im Dienstvertrag machen. Auch die Vorgaben für Mindestinhalte von Dienstzetteln für freie Dienstnehmer wurden erweitert, wie z.B. um eine kurze Beschreibung der Tätigkeit und den Sitz des Unternehmens.

Bei der Erstaussstellung können Arbeitnehmer (AN) zwischen Papierform und elektronischer Übermittlung wählen. Bei Änderung der Mindestinhalte ist der Änderungsdienstzettel spätestens am Tag des Wirksamwerdens auszustellen; die einmonatige Frist für die Neuaussstellung entfällt somit.

Zu beachten ist, dass ein Dienstzettel nun auch im Fall eines Arbeitsverhältnisses von höchstens einen Monat auszustellen ist. Die bisher bestehende Ausnahme wurde im Zuge der Novellierung gestrichen.

Für die Nichtaushändigung eines (vollständigen) Dienstzettels können zudem Verwaltungsstrafen (unabhängig von der Unternehmensgröße) von EUR 100,- bis EUR 436,- verhängt werden. Sind mehr als fünf AN betroffen oder liegt eine mehrfache Übertretung vor, sind Verwaltungsstrafen von bis zu EUR 500,- bis EUR 2.000,- möglich. Hat der AG nach Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens die Dienstzettel nachträglich ausgehändigt und trifft ihn nur ein geringes Verschulden, kann die Bezirksverwaltungsbehörde von der Verhängung einer Verwaltungsstrafe absehen.

Recht auf Mehrfachbeschäftigung

Das Recht auf Mehrfachbeschäftigung wird nunmehr ausdrücklich normiert. AG können eine Mehrfachbeschäftigung (nur) im Einzelfall untersagen, wenn diese mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen (Stichwort: Kontrolle, ob der AN die Höchstarbeitszeitgrenzen einhält, wobei Arbeitszeiten in mehreren Arbeitsverhältnissen zusammengerechnet werden) nicht vereinbar oder der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist (z.B. nicht ordnungsgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten und konkurrenzierende Tätigkeit).

Um zu prüfen, ob eine Mehrfachbeschäftigung zulässigerweise untersagt werden kann, sollten AG zukünftig eine Meldepflicht in die Dienstverträge aufnehmen.

¹ Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl L 186/105.

² Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, ABl L 132/21.

Schulungskosten

Die Kosten für Aus-, Fort- und Weiterbildungen sind künftig vom AG zu tragen und die dafür aufgewendeten Zeiten als Arbeitszeit zu werten, wenn sie aufgrund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder aufgrund des Dienstvertrages Voraussetzung für die Ausübung der vereinbarten Tätigkeit des AN sind.

Benachteiligungsverbot & Motivkündigungsschutz

Mit den neuen Bestimmungen geht ein Motivkündigungsschutz und Benachteiligungsverbot einher. AN dürfen aufgrund der Geltendmachung von Ansprüchen i.Z.m. dem Dienstzettel, der Mehrfachbeschäftigung oder Aus-, Fort- und Weiterbildungen nicht gekündigt, entlassen oder sonst wie benachteiligt werden.

Auf schriftliches Verlangen des AN hat der AG die Kündigung zudem zu begründen, wobei die unterlassene Begründung alleine keine Auswirkungen auf die Rechtswirksamkeit der Beendigung hat.

Handlungsempfehlung

Die vorstehend genannten Regelungen gelten für Dienstverträge, die ab Inkrafttreten der Bestimmungen, daher ab 28.03.2024, abgeschlossen werden. Eine rückwirkende Änderung bestehender Dienstzettel ist nicht notwendig.

Jedenfalls aber sollten die bisher verwendeten Templates für Dienstzettel bzw. Dienstverträge auf die Mindestinhalte geprüft und ggf. adaptiert werden.

Sonstige Entwicklungen: Transparenz & Gleichbehandlung

Am 06.06.2023 trat die Lohntransparenz-RL in Kraft, die von den Mitgliedstaaten binnen drei Jahren umzusetzen ist und die das Ziel verfolgt, den Grundsatz „gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ in der Praxis zu stärken.

Durch die Lohntransparenz-RL sollen AG dazu verpflichtet werden, Vergütungsstrukturen zu schaffen, die frei von geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden zwischen AN mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit sind, sofern keine Rechtfertigung aufgrund objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien vorliegt. Verstößen Unternehmen gegen diese Pflichten, sieht die Richtlinie u.a. Schadenersatzansprüche der AN vor.

Während Österreich durch das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) bereits gut auf die RL vorbereitet ist, werden dennoch einige Anpassungen notwendig sein. Neue Regelungen werden insbesondere Folgendes betreffen:

+ Verbot für AG, Stellenwerber über die Entgelt-

entwicklung in ihrem laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnis zu befragen;

+ Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts für AG ab 100 AN (derzeit ab 150 AN, § 11a GIBG);

+ Individuelles Auskunftsrecht der AN über durchschnittliche Entgelthöhen anderer AN, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und AN-Gruppen (derzeit besteht ein solches Recht nur für die Gleichbehandlungsanwaltschaft, § 5 GBK/GAW-Gesetz);

+ Einführung der verpflichtenden Entgeltbewertung in Zusammenarbeit mit AN-Vertretern (if any) bei einer durchschnittlich unterschiedlichen Entgelthöhe von 5%, die bei einer AN-Gruppe vorliegt, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet;

+ Einführung von Sanktionen für den Fall einer Verletzung der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts (bisher besteht nur ein Anspruch des AN gegenüber seinem AG auf Bezahlung der Differenz und einer Entschädigung für die erlittene, persönliche Beeinträchtigung, § 12 Abs 2 GIBG).

Bisher hat Österreich, soweit ersichtlich, auf die Lohntransparenz-RL (noch) nicht reagiert. Dementsprechend sind die sich daraus ergebenden Regelungen noch nicht anwendbar. Selbstverständlich informieren wir Sie gerne, sobald ein Gesetzesentwurf vorliegt.

Zusammengefasst sind insbesondere die Templates für Dienstzettel und Dienstverträge auf ihre Vollständigkeit zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Wie der österreichische Gesetzgeber mit der Lohntransparenz-RL umgehen wird, ist noch nicht absehbar; es bleibt spannend und wir halten Sie jedenfalls auf dem Laufenden.

Sollten Sie Unterstützung bei der Überprüfung und / oder Anpassung der Templates oder sonstige Rückfragen haben, stehen wir gerne zu Ihrer Verfügung! Selbstverständlich werden vor dem Hintergrund der aktuellen Gesetzesänderungen die von uns betreuten, arbeitsrechtlichen Vorlagen (ua. Dienstvertrag und Dienstzettel) auf dem ContractMaster von LexisNexis (<https://www.lexisnexis.at/produkte/lexis-contract-master-personalrecht/>) laufend aktualisiert!

Unser E+H Arbeitsrecht Team steht Ihnen jederzeit sehr gerne zur Verfügung!

Jana Eichmeyer
Partnerin
j.eichmeyer@eh.at
+43 676 836 47 307



Franziska Egger
Rechtsanwaltsanwarterin
f.egger@eh.at
+43 676 836 47 313



Theresa Weiss-Dorer
Rechtsanwaltsanwarterin
t.weiss-dorer@eh.at
+43 676 836 47 354



Adrian Walser
Rechtsanwaltsanwarter
a.walser@eh.at
+43 676 836 47 355



Lorenz Bogensberger
Rechtsanwaltsanwarter
l.bogensberger@eh.at
+43 676 836 47 343



Juliana Haslinger
Rechtsanwaltsanwarterin
j.haslinger@eh.at
+43 676 836 47 381



Jasmin Pieper
Legal Trainee
j.pieper@eh.at
+43 1 606 36 47 342



Alexandra Pichler
Legal Trainee
j.pieper@eh.at
+43 1 606 36 47 342



Hinweis: Diese Kurzstellungnahme stellt lediglich eine generelle Information und keineswegs eine Rechtsberatung von E+H Rechtsanwalts GmbH dar. Diese Kurzstellungnahme kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. E+H Rechtsanwalts GmbH ubernimmt keine Haftung, gleich welcher Art, fur Inhalt und Richtigkeit dieser Stellungnahme.