



Info für Dienstgeber:innen und Dienstnehmer:innen

Wien, Juni 2024

EU-Transparenzrichtlinie[©]

Die **Umsetzung der EU-Transparenzrichtlinie ins österreichische Recht** bringt einen **Mehraufwand für Arbeitgeber** mit sich. Umfasst sind neben **erhöhten Informationspflichten** die Inhalte des Dienstzettels und des Auslandsdienstzettels sowie die Aus-, Fort- und Weiterbildung und der **Kündigungsschutz** bzw das Benachteiligungsverbot. Die **Umsetzung** des Pakets erfolgte in Österreich am **28. März 2024** -insbesondere ab diesem Datum neu **abgeschlossene Arbeitsverträge bzw freie Dienstverträge** sind also von den Neuregelungen **betroffen**. Wichtige Aspekte sind nachfolgend überblicksmäßig dargestellt.

• **Erweiterungen beim Dienstzettel und beim Auslandsdienstzettel**

Schon bisher hatten **Arbeitgeber** grundsätzlich die **Verpflichtung** gem. AVRAG, ihren Arbeitnehmern bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei einem Auslandseinsatz von mehr als 1 Monat oder bei Änderungen gewisser Arbeitsbedingungen einen **Dienstzettel**, Auslandsdienstzettel oder Änderungsdienstzettel **auszustellen**. Zum Stichtag 28. März 2024 wurden nun die **Mindestinhalte des Dienstzettels** um folgende inhaltliche Punkte **erweitert**:

- Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren,
- Sitz des Unternehmens,
- (Kurze) Beschreibung der zu erbringende Arbeitsleistung,
- Vergütung von Überstunden,
- Art der Auszahlung des Entgelts,
- Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen (sofern zutreffend),
- Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung,
- Dauer und Bedingungen der vereinbarten Probezeit,
- Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung (wenn ein solcher Anspruch besteht).

• **Recht auf Mehrfachbeschäftigung**

Arbeitnehmer haben **grundsätzlich** einen **gesetzlichen Anspruch** darauf, **mit mehreren Arbeitgebern Arbeitsverhältnisse einzugehen**. Unter bestimmten Voraussetzungen **kann** der **Arbeitgeber** jedoch **verlangen**, dass eine **zusätzliche Beschäftigung unterlassen wird**. Das ist dann zulässig, wenn die Beschäftigung in einem weiteren Arbeitsverhältnis mit **arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen** nicht vereinbar ist (zB weil dann die gesetzlichen Höchstleistungszeitgrenzen überschritten würden) oder für die Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist (etwa bei Gesundheitsgefährdung oder wenn die Gefahr besteht, dass Geschäftsgeheimnisse preisgegeben würden). Jedenfalls hat der Arbeitnehmer iZm einer möglichen Mehrfachbeschäftigung das **Konkurrenzverbot** nach dem Angestelltengesetz zu **beachten**. Klargestellt wird dabei, dass Arbeitnehmer ohne entsprechende Bewilligung des Arbeitgebers weder ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben noch im Geschäftszweig des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen dürfen.

- **Aus-, Fort- und Weiterbildung als Arbeitszeit**
Jene **Aus-, Fort- und Weiterbildungen**, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages eine **rechtliche Voraussetzung für die Ausübung** der arbeitsvertraglich vereinbarten **Tätigkeit** darstellen, sind **ausdrücklich** als **Arbeitszeit** zu qualifizieren. Überdies sind die **Kosten** für solche Aus-, Fort- und Weiterbildungen **vom Arbeitgeber zu tragen**, sofern sie nicht bereits von Dritten übernommen werden. Unklar bleibt jedoch, wie sich diese neuen Kostentragungsregelungen auf bisherige Vereinbarungen über die **Rückzahlung von Ausbildungskosten** im Falle gewisser Beendigungen des Dienstverhältnisses auswirken.
- **Kündigungsschutz und Benachteiligungsverbot**
Die Umsetzung der arbeitsrechtlichen EU-Transparenzrichtlinie bringt weitere **Verbesserungen für Arbeitnehmer** durch einen **Motivkündigungsschutz** sowie ein **Benachteiligungsverbot**. Kündigungen sind auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers **schriftlich zu begründen**, wobei jedoch die Nichtübermittlung einer schriftlichen Begründung auf die Rechtswirksamkeit der Beendigung des Dienstverhältnisses keine Auswirkungen hat.