



Novellierung im Arbeitsrecht – Änderungen im Zusammenhang mit Dienstvertrag, Dienstzettel, Mehrfachbeschäftigung und Ausbildungskosten

Mit dem Bundesgesetzblatt I Nr. 11/2024 hat der Gesetzgeber einige Veränderungen im Arbeitsrecht vorgenommen. Seit dem 28. März 2024 haben diese Neuerungen Auswirkungen auf den Inhalt des Dienstzettels bzw. den schriftlichen Dienstvertrag, den Umgang mit Mehrfachbeschäftigung sowie mit Ausbildungs-, Fort- und Weiterbildungskosten.

Mit der Novellierung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) sieht der § 2 Abs 2 AVRAG nun für **Dienstzettel bzw. schriftliche Dienstverträge** erweiterte Mindestinhalte vor. **Zu den bestehenden Mindestinhalten müssen künftig zudem folgende Informationen angeführt werden:**

- Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren
- Sitz des Unternehmens
- Kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung
- Art der Auszahlung des Entgelts
- ggf. Vergütung von Überstunden
- ggf. Angaben zu Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen
- Name und Anschrift des Sozialversicherungsträgers
- Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit
- ggf. Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.

Die neuen gesetzlichen Mindeststandards müssen für alle Dienstverhältnisse, die ab dem 28. März 2024 abgeschlossen werden, eingehalten werden. Für Dienstverhältnisse, die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen wurden, müssen keine Anpassungen vorgenommen werden.

Der Dienstzettel muss dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt werden. Neu ist, dass dieser nun nicht nur in analoger Form bereitgestellt werden kann, sondern auch auf digitale Weise. Ein Dienstzettel bzw. schriftlicher Dienstvertrag ist nun unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses auszustellen.

Weiters sieht der Gesetzgeber im § 7a AVRAG für die Nichtausstellung von Dienstzetteln bzw. schriftlichen Dienstverträgen eine Verwaltungsstrafe vor. Bei einer Anzeige drohen dem Arbeitgeber Geldstrafen von € 100 bis € 436. Wenn mehr als fünf Arbeitnehmer von der Nichtausstellung betroffen sind oder der Arbeitgeber innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren nochmals für diese Übertretung bestraft wird, erhöht sich die Geldstrafe auf € 500 bis € 2.000.

Ähnliche Regelungen gelten nun, durch die Anpassungen in den jeweiligen Gesetzen, auch für überlassene Arbeitskräfte, Hausgehilfen- und Hausangestellte, land- und forstwirtschaftliche Arbeitnehmer, Heimarbeiter sowie für freie Dienstverhältnisse.

Durch die Einführung des § 2i AVRAG erhält der Arbeitnehmer das Recht auf **Mehrfachbeschäftigung**. Demnach ist ein Arbeitnehmer berechtigt, ein weiteres Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber einzugehen, welches der Arbeitgeber nicht grundlos verbieten kann. Mehrfachbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht als Reaktion darauf gekündigt, entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. In Einzelfällen kann der Arbeitgeber eine andere Beschäftigung aber untersagen, z.B. wenn die Mehrfachbeschäftigung mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen unvereinbar ist.

Mit Blick auf **Aus-, Fort- oder Weiterbildung** wurde eine weitere Veränderung mit der Einführung des § 11b AVRAG erreicht. Sofern gesetzliche Regelungen, Kollektivverträge oder arbeitsvertragliche Verpflichtungen vorsehen, dass für die Ausübung einer vereinbarten Tätigkeit eine bestimmte Aus-, Fort- oder Weiterbildung notwendig ist, müssen die Kosten dafür vom Arbeitgeber getragen werden. Die Teilnahme daran stellt zudem Arbeitszeit dar.

Bei Fragen zu den arbeitsrechtlichen Neuerungen unterstützen Sie die Expert:innen von MH Rechtsanwälte gerne.

