

**Ergeht an:**  
 Alle BGA-Mitglieder  
 Alle Landesinnungen

**Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe**  
 Sparte Gewerbe und Handwerk  
 der Wirtschaftskammer Österreich  
 Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien  
 T 05 90 900-DW | F 01 504 36 13  
 E lebensmittel.natur@wko.at  
 W <http://www.lebensmittelgewerbe.at>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen/Sachbearbeiter  
 Mag. Bayerl

Durchwahl  
 3191

Datum  
 16.04.2024

## RUNDSCHREIBEN 010/2024

<b>Arbeitsrecht</b>		
<b>Betrifft: Änderungen im Arbeitsrecht</b>		
<b>Kurzinfo:</b>	<b>Im Wege eines Initiativantrags wurden neue arbeitsrechtliche Vorschriften im ABGB, dem AVRAG, dem AngestelltenG und anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen geregelt.</b>	

Am 28. März 2024 ist in Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen ein Gesetzespaket mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Kraft getreten. Dieses bringt unter anderem Änderungen bei der Dienstzettelpflicht, den Bestimmungen über Aus-, Fort- oder Weiterbildungskosten, der Mehrfachbeschäftigung sowie bei Kündigungsschutz und Benachteiligungsverboten.

### Dienstzettel § 2 AVRAG

Der Arbeitnehmer hat nunmehr ein Wahlrecht über die elektronische Übermittlung des Dienstzettels.

Der Dienstzettel für echte Arbeitnehmer muss künftig folgende weitere Informationen enthalten: Einen Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren, den Sitz des Unternehmens, eine kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung, gegebenenfalls die Vergütung von Überstunden und die Art der Auszahlung des Entgelts, gegebenenfalls Angaben zu Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen, Name und Anschrift des Sozialversicherungsträgers, Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit und gegebenenfalls einen Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen.

Verrichtet der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland, hat der ihm vor seiner Abreise auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben neu zu enthalten: Den Staat, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll, ein allfälliger Aufwandersatz nach österreichischem Recht und nach den anwendbaren ausländischen

Bestimmungen sowie einen Hinweis, wie der Arbeitnehmer sich über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie über die auf ihn anwendbaren Rechtsvorschriften im Ausland informieren kann.

Arbeitgebern droht nunmehr eine **Verwaltungsstrafe**, wenn sie weder einen schriftlichen Arbeitsvertrag noch einen Dienstzettel ausstellen. Die Strafdrohung gilt nur für nach dem Inkrafttreten der Gesetzesänderungen neu abgeschlossene Arbeitsverhältnisse und kann durch (nachträgliche) Ausstellung abgewendet werden.

### **Aus-, Fort- oder Weiterbildungskosten**

Entsprechend des Artikel 13 der Richtlinie bestimmt das AVRAG, dass die Kosten für Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen, die auf Grund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (zB Kollektivvertrag) oder des Arbeitsvertrages zur Ausübung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit erforderlich sind, dem Arbeitnehmer weder in Rechnung gestellt noch vom Entgelt abgezogen werden dürfen. Weiters gilt die Zeit der Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen als Arbeitszeit.

### **Mehrfachbeschäftigung**

Nebentätigkeiten von Arbeitnehmern dürfen im Sinne der arbeitsvertraglichen Treuepflicht beschränkt werden, wenn sie sich nachteilig auf die Verwendung des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers auswirken, etwa durch eine verminderte Arbeitsleistung, eine Konkurrenzierung des Arbeitgebers oder eine Rufschädigung des Unternehmens.

In Umsetzung der EU-Richtlinie, sieht das AVRAG erstmals die **Möglichkeit der Mehrfachbeschäftigung von unselbstständigen Arbeitnehmern** vor. So darf ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern nicht grundlos verbieten, außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit ein Arbeitsverhältnis mit anderen Arbeitgebern aufzunehmen oder sie deswegen benachteiligen.

Im Einzelfall kann jedoch der Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitnehmer die Beschäftigung in einem weiteren Arbeitsverhältnis unterlässt, wenn diese mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar oder der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber daher über Mehrfachbeschäftigungen zu informieren, so dass der Arbeitgeber die Einhaltung der gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten kontrollieren kann.

### **Kündigungsschutz und Benachteiligungsverbote**

Die aktuellen Änderungen sehen einen Motivkündigungsschutz, eine Kündigungsbegründung auf Verlangen des Arbeitnehmers und Benachteiligungsverbote vor. Der Motivkündigungsschutz betrifft Kündigungen, die mit der Vorenthaltung eines Dienstzettels, einer zulässigen Mehrfachbeschäftigung oder mit Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zusammenhängen. Auch besteht bei solchen Kündigungen für Arbeitgeber nunmehr eine **Begründungspflicht**: Verlangt der Arbeitnehmer binnen fünf Tagen nach Zugang der Kündigung schriftlich eine Begründung dafür, hat der Arbeitgeber binnen fünf Tagen ab Zugang des Verlangens des Arbeitnehmers die Gründe für die Kündigung schriftlich anzugeben.

Die bereits geltenden Benachteiligungsverbote im österreichischen Arbeitsrecht (= Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung, Benachteiligung oder negativen Konsequenzen) werden um die

Geltendmachung der Rechte hinsichtlich der Ausstellung eines Dienstzettels, der Mehrfachbeschäftigung und der Aus-, Fort- und Weiterbildung ausgeweitet.

### **Strafen, Diskriminierungsverbot und Motivkündigungsschutz**

Normiert sind auch Strafen für die Nichtaushändigung eines Dienstzettels. Arbeitgeber:innen sollen dann Geldstrafen von 100,- bis 436,- € bzw. - bei mehr als fünf betroffenen Mitarbeiter:innen oder mehrfacher Übertretung - zwischen 500,- und 2.000,- € zahlen müssen. Ist das Verschulden gering, soll von einer Geldstrafe abgesehen werden. Den Erläuterungen des Gesetzes ist zu entnehmen, dass nach drei Jahren eine Evaluierung durch den Arbeitsminister erfolgen soll.

In den Erläuternden Bestimmungen zu dem Gesetzespaket ist festgehalten, dass eine Neuausstellung bereits ausgestellter Dienstzettel einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand darstellen würde und daher nicht vorgesehen ist. Somit gelten die neuen Bestimmungen für alle Arbeitsverträge, die **nach dem 28. März 2024** abgeschlossen werden.

Wir bitten die Landesinnungen um Information ihrer Mitgliedsbetriebe.

Freundliche Grüße  
BUNDESINNUNG DER LEBENSMITTELGEWERBE

Vizepräsident KommR Mst. Leo Jindrak e.h.  
Bundesinnungsmeister

DI Anka Lorencz e.h.  
Geschäftsführerin