

Mehr Transparenz, mehr Bürokratie

Eine Gesetzesnovelle aus Brüssel
erweitert seit Ende März jene Angaben,
die Dienstverträge verpflichtend
enthalten müssen: Was es für Unternehmen
nun zu beachten gilt.

Seit 28. März 2024 müssen Dienstverträge für neu beginnende Mitarbeiter einige zusätzliche Daten beinhalten. So verlangt es eine Gesetzesnovelle, die auf einer EU-Richtlinie beruht. Unternehmen sollten den bürokratischen Aufwand, der damit einhergeht, nicht unterschätzen, warnen Rainer Kraft und Birgit Kronberger. Sie weisen mit ihrem Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung darauf hin, was es nun zu beachten gilt: „Infolge der aktuellen Gesetzesnovelle zum sogenannten Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, kurz AVRAG, werden die Inhalte, die ein schriftlicher Dienstvertrag bzw. Dienstzettel mindestens enthalten muss, deutlich erweitert. Aufgrund der teils etwas schwammigen Gesetzesformulierungen plagen sich die Personalisten und Vertragsjuristen derzeit mit zahlreichen Auslegungsproblemen“, erläutert Vorlagenportal-Geschäftsführer Kraft.

Konkret sind durch die Gesetzesnovelle insbesondere folgende verpflichtende Angaben neu hinzugekommen: das bei Kündigungen einzuhaltende Kündigungsverfahren

(zum Beispiel, ob die Kündigung schriftlich oder mündlich erfolgen muss), Sitz des Unternehmens, eine kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung (detaillierter als die bloße Funktionsbezeichnung), Art der Entgeltauszahlung (zum Beispiel Banküberweisung), Hinweis zur Vergütung von Überstunden, gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen, Name und Anschrift des Sozialversicherungsträgers sowie ein Hinweis auf einen allfälligen Anspruch auf Fortbildung.

„Altverträge“, also solche Verträge, die bereits vor dem 28. März 2024 bestanden haben, betrifft diese Gesetzesnovelle nicht. Bei allen Dienstverträgen, die ab 28. März 2024 geschlossen werden, müssen die auszustellenden Dienstzettel bzw. schriftlichen Dienstverträge die neuen gesetzlichen Mindestinhalte aufweisen. Vorlauffrist ist keine vorgesehen. Damit drohen gemäß § 7a AVRAG ab sofort Verwaltungsstrafen zwischen 100 und 436 Euro bzw. im Wiederholungsfall oder wenn mehr als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen sind sogar 500 bis 2000 Euro.

Rainer Kraft und Birgit Kronberger geben zu bedenken: „Die in den Unternehmen ein-



Musterdienstverträge müssen rasch an die neuen Anforderungen angepasst werden.

gesetzten Musterdienstverträge müssen allesamt rasch an die neuen gesetzlichen Anforderungen angepasst werden. Wenn man überlegt, dass Unternehmen oftmals mehrere Dutzend Vertragsvarianten in Verwendung haben – Angestellte vs. Arbeiter, Vollzeit vs. Teilzeit, befristet vs. unbefristet, Praktikanten, Ferialmitarbeiter und vieles mehr –, kann der Bürokratieaufwand in den Personal- und Vertragsabteilungen unerschwer erahnt werden.“

Was ist nun der Sinn des erweiterten Um-

fangs der Dienstzettel und Dienstverträge? Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen die wesentlichen Punkte der (i. d. R. meist zunächst mündlich) getroffenen Vertragsvereinbarung „schwarz auf weiß“ in schriftlicher Form ausgehändigt bekommen – wobei die elektronische Übermittlung des Schriftstücks genügt. Die Gesetzesnovelle verfolgt somit in erster Linie Dokumentationszwecke und dient der besseren Transparenz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

BILD: SHUTTERSTOCK/STOCKADORE.COM

sab