

Gesetzliche Änderungen zum Dienstzettel bzw Dienstvertrag

Bisherige Rechtslage:

Bisher schon war § 2 AVRAG eine Verpflichtung von Arbeitgeber:innen vorgesehen, bei Begründung eines Dienstverhältnisses den Arbeitnehmer:innen eine schriftliche Bestätigung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag („Dienstzettel“) auszustellen. Der Inhalt des Dienstzettels war gesetzlich festgelegt. War das Dienstverhältnis für einen Zeitraum von maximal einem Monat vereinbart, war die Ausstellung eines Dienstzettels nicht zwingend. Die Nichtbeachtung dieser Vorschrift konnte zwar Beweismachteile für Arbeitgeber:innen mit sich bringen, Verwaltungsstrafen waren jedoch nicht vorgesehen.

Neue bzw aktuelle Rechtslage ab 28.3.2024:

Arbeitgeber:innen haben weiterhin einen Dienstzettel auszustellen, die gesetzlichen Inhaltserfordernisse wurden jedoch ausgedehnt. So sind für Dienstverhältnisse, die **ab 28.3.2024** beginnen zB auch kurze Tätigkeitsbeschreibungen, die Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit und Angaben zur Kündigungsmodalität aufzunehmen. Eine Aufstellung aller Inhaltserfordernisse finden Sie im Anhang.

Weiterhin kann der Dienstzettel entfallen, wenn ein schriftlicher Dienstvertrag ausgestellt wird, der alle Inhaltserfordernisse erfüllt. Ein Dienstzettel bzw Dienstvertrag ist **unverzüglich nach Beginn** des Arbeitsverhältnisses auszustellen; dies gilt nunmehr bei jeglichen Dienstverhältnissen **unabhängig von ihrer Dauer**. Das bedeutet, dass zB auch für „Probearbeiten“, welches für einen Tag vereinbart wird und **fallweise Beschäftigungen** ein Dienstzettel bzw alternativ ein Dienstvertrag auszustellen ist.

Weiterhin ist jede Änderung der Angaben eines Dienstzettels den Arbeitnehmer:innen unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Änderung aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen erfolgt. So müssen zB Zeitvorrückungen gemäß Kollektivvertrag nicht schriftlich bekannt gegeben werden.

Bei **Nichtausstellung eines Dienstzettels** (bzw Dienstvertrages) können **Verwaltungsstrafen** von EUR 100,- bis EUR 436,- verhängt werden. Sind von der Verwaltungsübertretung mehr als fünf Arbeitnehmer:innen betroffen oder liegt innerhalb der letzten drei Jahre bereits eine derartige Verwaltungsübertretung vor, so ist mit Verwaltungsstrafen von EUR 500,- bis EUR 2.000,- zu rechnen. Dabei gehen die Behörden von einem einheitlichen Delikt aus. Wird sohin zB drei Arbeitnehmer:innen kein Dienstzettel ausgestellt, so kann nur eine Geldstrafe zwischen EUR 100,- und EUR 436,- verhängt werden (kein Multiplizieren mit der Anzahl der Arbeitnehmer:innen).

Zu beachten ist auch, dass bei bestehenden Dienstverhältnissen ein Dienstzettel mit den neuen Inhaltserfordernissen **binnen zwei Monaten** auszustellen ist, wenn der/die Arbeitnehmer/in dies verlangt.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Anpassung Ihrer Dienstzettel- bzw Dienstvertragsvorlagen, damit Sie der neuen Rechtslage entsprechen. Bitte beachten Sie auch, dass bereits vorbereitete Dienstverträge, die Dienstverhältnisse betreffen, die ab dem 28.3.2024 beginnen, die neuen Inhaltserfordernisse uU noch nicht aufweisen, da die obigen Änderungen sehr kurzfristig in Kraft getreten sind und daher noch angepasst werden müssen.

Legal changes regarding employment certificates / employment contracts

Previous legal situation:

Section 2 AVRAG already stated an obligation of employers to issue employees with a written confirmation of the essential rights and obligations arising from the employment contract (employment certificate – “Dienstzettel”). The content of the employment certificate was defined by law. If the employment relationship was agreed for a maximum period of one month, it was not mandatory to issue an employment certificate. Failure to comply with this provision could result in evidentiary disadvantages for employers, but no administrative fines were foreseen.

New or current legal situation from 28.3.2024:

Employers must continue to issue an employment certificate, but the legal content requirements have been extended. For employment relationships starting from **28 March 2024**, for example, short job descriptions, the duration and conditions of an agreed probationary period and information on the termination procedure must also be included. A list of all content requirements can be found in the appendix.

Furthermore, the obligation to issue an employment certificate does not apply if a written employment contract is issued that fulfils all content requirements. An employment certificate or employment contract must be issued **immediately after the start of the employment relationship**; this now applies to **all employment relationships regardless of their duration**. This means, for example, that an employment certificate or alternatively an employment contract must also be issued for “trial work” that is agreed for one day and occasional employment.

Furthermore, employees must still be notified in writing of any changes in the employment conditions without delay, but no later than the day on which they come into effect. However, this does not apply if the change is made on the basis of statutory or collective agreement provisions. For example, advancements in time according to collective agreements do not have to be confirmed in writing.

Administrative penalties of EUR 100 to EUR 436 may be imposed for failure to issue an employment certificate (or employment contract). If more than five employees are affected by the administrative offence or if the same administrative offence has already been committed within the last three years, administrative fines of EUR 500 to EUR 2,000 are to be expected. The authorities assume a single offence. If, for example, three employees are not issued with an employment certificate, only a fine of between EUR 100 and EUR 436 can be imposed (no multiplication by the number of employees).

It should also be noted that in the case of existing employment relationships, an employment certificate with the new content requirements **must be issued within two months** if the employee **requests this**.

We will be happy to support you in adapting your employment contract templates so that they comply with the new legal situation. Please also note that employment contracts that have already been prepared and relate to employment relationships that begin on or after 28 March 2024 may not yet contain the new requirements, as the above changes came into effect at very short notice.