

1. Neuerungen zu Gesetzen und VO

1.1. Änderungen zum Dienstzettel

Am 27.3.2024 wurden im BGBl I 2024/11 unter anderem Änderungen zum ABGB, AVRAG, AngG und zum AÜG kundgemacht, welche den Dienstzettel bzw Arbeitsvertrag betreffen. Die Änderungen sind mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag (also am 28.3.2024) in Kraft getreten (zB § 1503 Abs 25 ABGB, § 19 Abs 1 Z 57 AVRAG). Die adaptierten Regelungen gelten nur für ab 28.3.2024 abgeschlossene Arbeitsverhältnisse. Dienstzettel bzw Arbeitsverträge, die bis 27.3.2024 ausgestellt wurden, müssen daher nicht an die geänderte Rechtslage angepasst werden.

Die Novellierungen der angeführten Gesetze erfolgen in Umsetzung der RL (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.6.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. Dies betrifft auch das Recht auf Mehrfachbeschäftigung (siehe 2.), die Neuregelungen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung (siehe 3.) und den mit diesen Rechten verbundenen Motivkündigungs- und Benachteiligungsschutz (siehe 4.).

1.1.1. Änderungen beim Dienstzettel bzw schriftlichen Arbeitsvertrag (insbesondere §§ 2 AVRAG, 1164a ABGB, 11 AÜG)

Der AN hat ein Wahlrecht, ob der Dienstzettel (der, wie bisher, durch einen Arbeitsvertrag ersetzt werden kann) ausgehändigt oder in elektronischer Form übermittelt werden soll. Weiters wird der Mindestinhalt des Dienstzettels wie folgt erweitert (zusätzliche Punkte zur bisherigen Regelung nach § 2 Abs 2 AVRAG):

- Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren (§ 2 Abs 2 Z 5 AVRAG),
- Sitz des Unternehmens (§ 2 Abs 2 Z 6 AVRAG, § 1164a Abs 1 Z 1 ABGB, bei Abweichung von der Anschrift des AG),
- kurze Beschreibung der Tätigkeit (§ 2 Abs 2 Z 8 AVRAG, § 1164a Abs 1 Z 6 ABGB),
- Art der Auszahlung des Entgelts (§ 2 Abs 2 Z 9 AVRAG, § 1164a Abs 1 Z 7 ABGB, § 11 Abs 1 Z 9 AÜG),
- gegebenenfalls Vergütung von Überstunden und Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen (§ 2 Abs 2 Z 9 AVRAG, § 11 Abs 1 Z 9 und 11 AÜG),
- Träger der SV (§ 2 Abs 2 Z 13 AVRAG, § 1164a Abs 1 Z 8 ABGB, § 11 Abs 1 Z 13 AÜG),
- Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit (§ 2 Abs 2 Z 14 AVRAG, § 11 Abs 1 Z 14 AÜG) und
- gegebenenfalls eine Information über den Anspruch auf eine vom AG bereitgestellte Fortbildung (§ 2 Abs 2 Z 15 AVRAG, § 11 Abs 1 Z 15 AÜG).

Daraus ergibt sich, dass die bisherigen in 13 Punkte gegliederten Angaben für Dienstzettel von AN, auf die das AVRAG anzuwenden ist, in fünf Punkten ergänzt werden und zwei zusätzliche Punkte (Probezeit, allfälliger Anspruch auf Ausbildung) hinzukommen. Für freie Arbeitsverhältnisse wurden die Angaben im Dienstzettel nach § 1164a Abs 1 ABGB in drei Punkten ergänzt und um einen Punkt erweitert (Name und Anschrift des SV-Trägers und der betrieblichen Vorsorgekasse).

Die drei Ergänzungen betreffen folgende Punkte:

- Sitz des Unternehmens (§ 1164a Abs 1 Z 1 ABGB, bei Abweichung von der Anschrift des AG),
- kurze Beschreibung der Tätigkeit (§ 1164a Abs 1 Z 6 ABGB) und
- Art der Auszahlung des Entgelts (§ 1164a Abs 1 Z 7 ABGB).

1.1.2. Mindestangaben im Dienstzettel oder schriftlichen Arbeitsvertrag bei Auslandstätigkeit

Auch die Angaben im Dienstzettel (oder schriftlichen Arbeitsvertrag), der bei einer Entsendung in das Ausland für mehr als einen Monat zur Verfügung zu stellen ist (§ 2 Abs 3 AVRAG, § 11 Abs 6 AÜG, § 1164a Abs 2 ABGB), werden erweitert. In § 2 Abs 3 AVRAG sind folgende Ergänzungen vorgesehen:

- Angabe des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll,
- Hinweis auf die Website des Staates nach Art 5 Abs 2 der RL 2014/67/EU, in dem die Tätigkeit geleistet wird,
- Angabe der Währung, in der das Entgelt bezahlt werden soll (auch wenn es sich um Euro handelt),
- allenfalls Angaben hinsichtlich eines höheren Mindestentgelts nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird,
- eventuell Aufwändersatz, wenn ein solcher nach österreichischen oder den Bestimmungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, vorgesehen ist.

1.1.3. Weitere Änderungen zum Dienstzettel

Bisher war die Ausstellung eines Dienstzettels nicht erforderlich, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt (§ 2 Abs 4 AVRAG, § 1164a Abs 3 ABGB). Diese Ausnahmebestimmung entfällt (nicht bei Auslandstätigkeit). Der Dienstzettel ist also auch bei Arbeitsverhältnissen, die kürzer als einen Monat dauern, auszustellen. Ein Dienstzettel muss daher nur dann nicht ausgestellt werden, wenn ein Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle gesetzlich vorgesehenen Angaben enthält oder bei einer Auslandstätigkeit die gesetzlich genannten Punkte in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind (oder die Auslandstätigkeit ein Monat unterschreitet).

Auch die für den Dienstzettel vorgesehenen Angaben zur Dauer und den Bedingungen für die Probezeit und zu dem allfälligen Anspruch auf eine vom AG bereitgestellte Fortbildung können durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung erfolgen (§ 2 Abs 5 AVRAG), wobei schon nach der bisherigen Rechtslage ein solcher Verweis bei Z 5 (Kündigung), Z 6 (Einsatzort, Sitz des Unternehmens), Z 9 (Grundgehalt und weitere Entgeltbestandteile, gegebenenfalls Vergütung von Überstunden, ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder -lohn) und Z 10 (Urlaub) und bei Z 11 (Normalarbeitszeit) zulässig ist. Beim Dienstzettel für Auslandseinsätze betrifft dies die Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist (§ 2 Abs 3 Z 2 AVRAG) und allfällige zusätzliche Vergütungen (§ 2 Abs 3 Z 4 AVRAG), wobei die Angaben auch in betriebsüblich angewendeten Reise-RL vorhanden sein können (§ 2 Abs 5 AVRAG).

Änderungen der gesetzlich vorgesehenen Angaben im Dienstzettel sind unverzüglich, spätestens jedoch am Tag des Wirksamwerdens (§ 2 Abs 6 AVRAG, § 1164a Abs 4 ABGB, bisher spätestens ein Monat nach Wirksamkeit) schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Neuerung erfolgt durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die verwiesen wurde oder die den Grundgehalt oder -lohn betreffen oder ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.

1.1.4. Formulierung der neuen Zusatzpunkte in der Praxis

Es wird empfohlen, die neuen Punkte möglichst kurz und einfach zu formulieren.

- **Beispiele**

- Es wird auf den allgemeinen Kündigungsschutz nach § 105 ArbVG und § 15 Abs 3 AVRAG verwiesen.
- Die Vergütung von Überstunden erfolgt nach dem AZG und der BV vom
- Der zuständige SV-Träger ist die ÖGK Wien, 1100 Wien, Wienerbergstraße 15–19.
- Der AN hat einen Rechtsanspruch auf folgende Fortbildung:
(falls kein Anspruch nach dem Gesetz, einer VO, einem KV oder dem Arbeitsvertrag besteht, sollten Ankündigungen und Äußerungen vermieden werden, aus der ein einzelvertraglicher Anspruch auf eine Fortbildung abgeleitet werden könnte).

1.1.5. Änderung der Mindestangaben bei freien Arbeitsverhältnissen

Wie schon erwähnt, besteht auch bei freien Arbeitsverhältnissen die Pflicht zur Ausstellung eines Dienstzettels (§ 1164a ABGB). Ebenso kann bei freien Arbeitsverhältnissen anstelle der Aushändigung eines Dienstzettels ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen und dem AN eine Ausfertigung übermittelt werden (§ 1164a Abs 3 ABGB). Bei Nichtaushändigung ist keine Verwaltungsstrafe vorgesehen.

Die auch für freie Arbeitsverträge vorgesehene Regelung der Art der Auszahlung des Entgelts (die bisher in freien Arbeitsverträgen nicht immer ausgeführt wurde) könnte wie folgt formuliert werden:

- Der freie AN erklärt sich damit einverstanden, dass das gesamte Entgelt auf ein von ihm bezeichnetes Konto bei einem inländischen Kreditinstitut überwiesen wird.

1.1.6. Sanktionen

Als Sanktion für die Nichtaushändigung eines Dienstzettels (bzw das Unterlassen der vom AN gewünschten Übermittlung per E-Mail) ist (mit Ausnahme der freien Arbeitsverhältnisse) eine Verwaltungsstrafe von € 100,- bis € 436,- vorgesehen. Falls mehr als 5 AN betroffen sind und im Fall einer rechtskräftig verhängten Vorstrafe gilt ein erhöhter Strafrahmen (€ 500,- bis € 2.000,-, § 7a Abs 2 Z 15 AVRAG, § 11 Abs 1 Z 15 AÜG).

Die Bestrafung kann durch eine nachträgliche, jedoch vor Abschluss des Verwaltungsstrafverfahrens erfolgte Aushändigung (bzw Übermittlung per E-Mail) abgewendet werden, wenn das Verschulden des AG gering ist. Ein geringes Verschulden ist zB gegeben, wenn die Ausstellung eines Arbeitsvertrages verabsäumt wurde, weil die zuständige Personalreferentin im Krankenstand war und die Ersatzkraft übersehen hat, dass kein schriftlicher Arbeitsvertrag (oder Dienstzettel) vorhanden ist.

1.2. Gesetzliches Recht auf Mehrfachbeschäftigung

Die Novelle zur Mehrfachbeschäftigung stellt mittels Regelung in § 2i AVRAG klar, inwieweit AN ein Recht darauf haben, zusätzlich zu einem gegebenen Arbeitsverhältnis eine weitere Beschäftigung bei einem anderen AG aufzunehmen (ohne Zustimmung des ursprünglichen AG).

Schon nach der bisherigen Judikatur des OGH ist eine Nebenbeschäftigung, die nicht vertrags- oder gesetzwidrig ist und die Arbeitspflicht nicht beeinträchtigt, zulässig und kann vom AG nicht eingeschränkt werden, wobei eine zulässige Nebenbeschäftigung auch nicht dem AG zu melden ist.¹

Im Detail regelt der neue § 2 i AVRAG Folgendes:

- (1) Der AN ist berechtigt, ein Arbeitsverhältnis mit anderen AG einzugehen. Der AN darf deswegen nicht benachteiligt werden.

¹ OGH 15.9.1981, 4 Ob 69/81, Arb 10.017; 19.6.1991, 9 ObA 116/91, Arb 10.950; 17.3.1993, 9 ObA 15/93.

- (2) Der AG kann im Einzelfall verlangen, dass der AN die Beschäftigung in einem weiteren Arbeitsverhältnis unterlässt, die
1. mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar ist oder
 2. der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist.

Der AG kann die Nebenbeschäftigung wegen Unvereinbarkeit mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen verbieten, weil bei einer Beschäftigung des AN bei mehreren AG die einzelnen Beschäftigungen zusammen die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit nicht überschreiten dürfen (§ 2 Abs 2 AZG).² Die Nichteinhaltung dieser Bestimmung kann zu einer Verwaltungsstrafe führen (§ 28 Abs 2 Z 1 AZG). Dies betrifft den AG, bei dem die Höchstarbeitszeit überschritten wird (nach § 7 Abs 1 AZG darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten).

Zur Abträglichkeit einer Nebenbeschäftigung ist auf die Judikatur zum Entlassungsgrund des abträglichen Nebengeschäfts zu verweisen (§ 82 lit e GewO 1859). Demnach ist unter einem Nebengeschäft die tatsächliche Besorgung von Arbeiten durch einen AN außerhalb des Geschäftsbetriebs seines AG in der Absicht zu verstehen, sie wiederholt und in der Art zu verrichten, dass darauf Zeit und Mühe verwendet wird.³ Zur Verwirklichung dieses Entlassungstatbestandes sind nachteilige Auswirkungen auf das vom AG betriebene Gewerbe, etwa durch Konkurrenzierung bei seinen Kunden⁴ oder durch Beeinträchtigung der vollen Entfaltung der Leistungsfähigkeit des AN im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses⁵ oder durch einen Interessenkonflikt⁶ oder eine Gefahr für das Ansehen bzw den guten Ruf des AG, erforderlich. Falls beispielsweise ein Kfz-Mechaniker, dessen AG eine Kfz-Werkstatt betreibt, über einen längeren Zeitraum für Bekannte und Verwandte „schwarz“ Reparaturarbeiten durchführt und damit seinen AG konkurrenziert, so ist die Entlassung berechtigt.⁷ Bloße Vorbereitungshandlungen für eine geplante selbständige Tätigkeit sind kein Entlassungsgrund.⁸

1.2.1. Vereinbarung einer Meldepflicht zu einer Nebenbeschäftigung

Wie schon ausgeführt, ist nach der Rechtsprechung eine zulässige Nebenbeschäftigung nicht dem AG zu melden (siehe FN 1). Diese vom OGH behandelten Fälle haben jeweils eine Entlassung insbesondere wegen Vertrauensunwürdigkeit (§ 27 Z 1 AngG) betroffen und es ist dabei nicht um eine vertraglich vereinbarte Meldepflicht zu einer Nebenbeschäftigung gegangen. Das heißt, diesen Entscheidungen des OGH kann nicht entnommen werden, dass es unzulässig wäre, eine Meldepflicht für Nebenbeschäftigungen vertraglich zu vereinbaren. Die Prüfung der Frage, ob eine bestimmte Nebenbeschäftigung mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar ist oder (bzw und) der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist, kann nur dann geklärt werden, wenn die Nebenbeschäftigung dem AG gemeldet wird. Ein Verstoß gegen die vertragliche Meldepflicht wird aber bei einer zulässigen Nebenbeschäftigung keinen Entlassungsgrund oder persönlichen Kündigungsgrund im Fall eines Kündigungsanfechtungsverfahrens (für sich genommen) darstellen. Vielmehr ist für diesen Fall ein Motivkündigungsschutz nach § 15 Abs 1 AVRAG vorgesehen (siehe 4.).

² Details siehe *Rauch*, Arbeitsrecht für Arbeitgeber²³, 88.

³ OGH 10.5.1983, 4 Ob 48/83; 2.9.1998, 9 ObA 91/98t; 20.1.2005, 8 ObA 118/04t.

⁴ OGH 10.5.1983, 4 Ob 48/83, Arb 10.267.

⁵ OGH 13.4.2000, 8 ObA 110/00k; 4.9.2002, 9 ObA 51/02v.

⁶ OGH 25.1.2006, 9 ObA 7/06t.

⁷ OGH 22.2.2011, 8 ObA 47/10k.

⁸ OGH 29.11.2021, 8 ObA 85/21i.

1.2.2. Keine Änderung des Konkurrenzverbots nach § 7 AngG

Das in § 7 AngG für Angestellte geregelte Konkurrenzverbot wird durch den neuen § 2i AVRAG nicht verändert. Die Bestimmungen nach § 7 AngG und § 2i AVRAG bestehen unabhängig voneinander und der § 2i AVRAG greift nicht in das Konkurrenzverbot des § 7 AngG ein.

Der neue § 7 Abs 1 AngG lautet daher wie folgt:

„(1) Unbeschadet des § 2i AVRAG dürfen die in § 1 bezeichneten Angestellten ohne Bewilligung des Dienstgebers weder ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben noch im Geschäftszweig des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen.“

Auch diese Bestimmung ist mit 28.3.2024 in Kraft getreten (Art X Abs 2 Z 21 AngG).

1.3. Aus-, Fort- und Weiterbildungskosten

Der mit 28.3.2024 in Kraft getretene § 11 b AVRAG⁹ legt ausdrücklich fest, dass eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung in die Arbeitszeit fällt, wenn sie für die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit auf Grund gesetzlicher Vorschriften, VO, des anwendbaren KV oder des Arbeitsvertrages erforderlich ist.¹⁰

Dazu ist festzuhalten, dass die bisherige Rechtsprechung zwischen Ausbildung, Weiterbildung und Fortbildung unterscheidet. Soll die Ausbildung die Grundbefähigung zB eines Arztes vermitteln, dient die Fortbildung der Erhaltung der Fähigkeit zur Berufsausübung nach den leges artes, also der Aktualisierung der im Zuge der Ausbildung oder Weiterbildung erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse. Demgegenüber zielt die Weiterbildung auf die Erweiterung der bereits in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten ab. Unter Weiterbildung werden der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen sowie im Rahmen des Tätigkeitsbereiches (für den zB der Arzt zugelassen ist) und im Sinne einer Vertiefung einzelner Schwerpunkte vorgenommene Bildungsmaßnahmen verstanden.¹¹

Falls in diesem Sinne eine Bildungsmaßnahme im Anwendungsbereich¹² des § 11b AVRAG absolviert wird, die geeignet ist, auch bei einem anderen AG verwertet zu werden und den Wert am Arbeitsmarkt steigert, ist mE bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen¹³ ein Ausbildungskostenrückerersatz grundsätzlich zulässig.¹⁴

Ob der AG zur Finanzierung der Ausbildung generell verpflichtet ist, hängt von einer entsprechenden Rechtsgrundlage (Gesetz, KV, Arbeitsvertrag) ab. Mangels spezieller, insbesondere vertraglicher Regelung ist im Falle einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung des AN zur Absolvierung von Ausbildungen der AG analog § 1014 ABGB zur Kostentragung verpflichtet.¹⁵ Die Zuordnung von Ausbildungskosten zum AN oder

⁹ Diese Bestimmung setzt die Transparenz-RL (EU) 2019/1152 um.

¹⁰ Die BV ist nicht erwähnt, weil der BR keine Kompetenz zum Abschluss einer BV über die Ausbildungskosten bzw deren Rückerersatz hat.

¹¹ OGH 27.1.2016, 9 ObA 131/15b (rechtliche Beurteilung 3.5).

¹² Zur Zulässigkeit des Ausbildungskostenrückerersatzes von Typerratings von Piloten für bestimmte Flugzeuge siehe OGH 9.5.2007, 9 ObA 58/07f.

¹³ Haider, Rückerersatz von Fortbildungskosten, DRdA 2016/367, 421 ff.

¹⁴ So auch Hitz, Die Umsetzung der Transparenz-Richtlinie in Österreich – erste Lösungsansätze zu Zweifelsfragen, ARD 6898/4/2024; Mosing, Der neue § 11 b AVRAG und die Zulässigkeit von Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarungen, ZAS 2024, 216 (218); Kietaihl/Dullinger, Ausbildungskosten nach § 11 b AVRAG und Ausbildungskostenrückerersatz, eolex 2024, 695; Rauch, Der Ausbildungskostenrückerersatz bei rechtlich angeordneten Bildungsmaßnahmen, ARD 6915/3/2024; Bertsch, Neuregelung der Tragung von Aus-, Fort- und Weiterbildungskosten, ARD 6917/4/2024; aA Schrank, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, 94. Lfg (Juli 2024), Kap. 6, 41 f.

¹⁵ OGH 29.3.2001, 8 ObA 224/00z.

sonst auszubildenden Mitarbeitern kann im Falle entsprechend einseitiger Gestaltung sittenwidrig sein.¹⁶

1.4. Motivkündigungsschutz und Erweiterung der Begründungspflicht bei AG-Kündigungen sowie Benachteiligungsverbot

Die verpönten Kündigungsmotive nach § 15 Abs 1 AVRAG (zB wegen verschiedener Freistellungsformen wie etwa Bildungs- und Pflegekarenz) werden wie folgt erweitert:

Für Kündigungen, die wegen des Verlangens des AN nach Ausstellung des Dienstzettels oder einer zulässigen Mehrfachbeschäftigung oder dem Verlangen nach einer Aus-, Fort- oder Weiterbildung erfolgen, wird ebenfalls ein Motivkündigungsschutz normiert (§ 15 Abs 1 AVRAG). In der Literatur wird angenommen, dass bei einem Motivkündigungsschutz analog zu § 105 Abs 4 2. Satz ArbVG von einer Anfechtungsfrist von 14 Tagen auszugehen ist.¹⁷

Die Regelung in § 15 Abs 1 AVRAG betreffend die Verpflichtung der AG, Kündigungen schriftlich zu begründen, wenn dies seitens des AN schriftlich verlangt wird, wird auf Kündigungen wegen des Verlangens des AN nach Ausstellung des Dienstzettels oder einer zulässigen Mehrfachbeschäftigung sowie einer Aus-, Weiter- oder Fortbildung (nach § 11b AVRAG) ausgedehnt. Demnach können AN binnen fünf Kalendertagen ab Zugang einer seitens des AG erfolgten Kündigung schriftlich eine Begründung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen. Wird kein Verlangen vorgebracht, so erlischt das Recht auf die schriftliche Begründung. Der AG muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Anforderung des AN ausstellen. Gemäß § 902 Abs 1 ABGB ist der Tag der Kündigung bzw der Tag des Zugangs des Verlangens für den Beginn der jeweiligen Frist nicht mitzuzählen. Die Forderung nach einer Begründung muss dem AG spätestens am fünften Kalendertag nach Zustellung der Kündigungserklärung des AG zugegangen sein.

Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist jedoch für die Rechtswirksamkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung des AG ohne Belang. Insofern wird hier die Regelung zur Kündigung wegen aufgeschobener Karenz und Elternteilzeit nach Ablauf des vierten Lebensjahres (zuzüglich vier Wochen) oder Pflegefreistellung übernommen.

Die Unterlassung der vom AN begehrten Begründung führt jedoch in der Praxis dazu, dass im Fall einer Motivanfechtung der vom AG ausgesprochenen Kündigung durch den AN der AG seine Rechtsposition im Anfechtungsprozess verschlechtert, weil eine gesetzliche Verpflichtung nicht eingehalten wurde.

Die Begründung sollte kurz und sachlich sein bzw so formuliert werden, dass sie den AN nicht zur Anfechtung motiviert bzw seine Rechtsposition für einen möglichen künftigen Anfechtungsprozess stärkt.

Benachteiligungsverbot

AN, die Rechte geltend machen, die sich aus den gesetzlichen Regelungen zum Dienstzettel (§ 2 AVRAG), zur Mehrfachbeschäftigung (§ 2i AVRAG) und zur Regelung zu rechtlich vorgegebenen Bildungsmaßnahmen (§ 11 b AVRAG) ergeben, dürfen als Reaktion darauf weder gekündigt noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden (§ 7 AVRAG).

¹⁶ OGH 29.9.2016, 9 ObA 93/16s.

¹⁷ ARD 6886/14/2024.

1.4.1. Begründungspflichten bei Kündigungen oder Ablehnungen im Überblick

Die neue Begründungspflicht des AG auf Verlangen des AN (binnen 5 Kalendertagen ab Zugang) nach § 15 Abs 1 AVRAG bezieht sich auf folgende Fälle:

AG-Kündigung

- wegen des Verlangens nach Ausstellung eines Dienstzettels/Arbeitsvertrages (§ 2 AVRAG),
- wegen einer zulässigen Mehrfachbeschäftigung (§ 2i AVRAG),
- wegen der Ablehnung einer Vereinbarung zur Wiedereingliederungsteilzeit (§ 13 a AVRAG) sowie
- wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme wie
 - Bildungskarenz (§ 11 AVRAG),
 - Bildungsteilzeit (§ 11a AVRAG),
 - Aus-, Fort- und Weiterbildung, die gesetzlich oder nach einer VO oder einem KV oder dem Arbeitsvertrag vorgesehen ist (§ 11b AVRAG),
 - Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des AMS in Anspruch genommen wird (Vereinbarung nach § 12 AVRAG),
 - Solidaritätsprämienmodell (Vereinbarung nach § 13 AVRAG),
 - Herabsetzung der Normalarbeitszeit für AN über 50 oder mit Betreuungspflichten (Vereinbarung nach § 14 AVRAG),
 - Pflegekarenz (§ 14c AVRAG),
 - Pflegeteilzeit (§ 14d AVRAG),
 - Pflegefreistellung (§ 16 Abs 5 UrlG),
 - aufgeschobene Karenz (§ 15b Abs 7 MSchG, § 4 Abs 6a VKG) und
 - Elternteilzeit (nach Ablauf des Bestandschutzes, § 15n Abs 2 MSchG, § 8f Abs 2 VKG).

Die Begründungspflicht ist für die Sterbebegleitung (§ 14a AVRAG), die Begleitung von schwerst erkrankten Kindern (§ 14b AVRAG) und die Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt (§ 14e AVRAG) nicht vorgesehen, weil in diesen Fällen der AN ab Bekanntgabe und bis zum Ablauf von vier Wochen nach dem Ende der Maßnahme ohne gerichtliche Zustimmung weder gekündigt noch entlassen werden kann (§ 15a AVRAG).

Abgesehen davon müssen Kündigungen oder Entlassungen (außerhalb eines gerichtlichen Verfahrens) nicht begründet werden (auch nicht gegenüber einem Rechtsanwalt der AK oder dem ÖGB). Allenfalls ist eine Begründung gegenüber dem Vorsitzenden des BR vorzunehmen, wenn dieser eine Beratung verlangt. Werden die Auflösungs-erklärungen angefochten (durch Leistungs- oder Rechtsgestaltungsklage) muss der AG eine Begründung im Gerichtsverfahren vorbringen, um seine Rechtsposition zu wahren.

Weiters sind Ablehnungen oder Aufschiebungen vom AG (auch ohne Verlangen des AN) in folgenden Fällen zu begründen (eine Frist hierfür ist in der jeweiligen Bestimmung nicht angegeben):

- Herabsetzung der Normalarbeitszeit wegen nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten für nahe Angehörige (§ 14 Abs 1 Z 2 AVRAG),
- Pflegekarenz (§ 14c Abs 2 AVRAG),