

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2024

Ausgegeben am 27. März 2024

Teil I

11. Bundesgesetz: Änderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches sowie des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, des Angestelltengesetzes, des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, des Heimarbeitsgesetzes 1960 und des Landarbeitsgesetzes 2021
(NR: GP XXVII IA 3871/A AB 2453 S. 252. BR: AB 11435 S. 964.)
[CELEX Nr.: 32019L1152]

11. Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Angestelltengesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Heimarbeitsgesetz 1960 und das Landarbeitsgesetz 2021 geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches

Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 115/2023, wird wie folgt geändert:

1. § 1164a samt Überschrift lautet:

„Dienstzettel für das freie Dienstverhältnis

§ 1164a. (1) Liegt ein freies Dienstverhältnis (§ 4 Abs. 4 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, in der jeweils geltenden Fassung) vor, so hat der Dienstgeber dem freien Dienstnehmer unverzüglich nach dessen Beginn eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem freien Dienstvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen oder nach Wahl des freien Dienstnehmers in elektronischer Form zu übermitteln. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit. Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers, Sitz des Unternehmens,
2. Name und Anschrift des freien Dienstnehmers,
3. Beginn des freien Dienstverhältnisses,
4. bei freien Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des freien Dienstverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
6. vorgesehene Tätigkeit und eine kurze Beschreibung dieser Tätigkeit,
7. Entgelt, Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgelts,
8. Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des freien Dienstnehmers.

(2) Hat der freie Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor seiner Abreise auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche freie Dienstvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. der Staat, in dem die Tätigkeit erbracht werden soll und deren voraussichtliche Dauer,
2. die Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich,

4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit,
5. allfälliger Aufwandsersatz und
6. einen Hinweis auf die Website des Staates, in dem die Tätigkeit erbracht wird, nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems.

(3) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn

1. ein schriftlicher freier Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 1 und 2 genannten Angaben enthält, oder
2. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 2 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(4) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 1 und 2 ist dem freien Dienstnehmer unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen.

(5) Hat das freie Dienstverhältnis bereits am 1. Juli 2004 bestanden, so ist dem freien Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstzettel gemäß Abs. 1 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstzettel oder ein schriftlicher Vertrag über das freie Dienstverhältnis alle nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Angaben enthält.

(6) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 können durch den freien Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.“

2. Dem § 1503 wird folgender Abs. 25 angefügt:

„(25) § 1164a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 11/2024 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft und gilt für ab diesem Zeitpunkt abgeschlossene freie Dienstverträge.“

Artikel 2

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBI. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 115/2023, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 4 wird das Zitat „11 bis 14b“ durch das Zitat „11, 11a, 12 bis 14b“ ersetzt.

2. § 2 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen oder nach Wahl des Arbeitnehmers in elektronischer Form zu übermitteln.“

3. § 2 Abs. 2 lautet:

„(2) Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte, Sitz des Unternehmens,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung,
9. die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts oder -lohns, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen, gegebenenfalls die Vergütung von Überstunden, Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgelts,

10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen, und
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohn tarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
13. Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, unterliegen, Name und Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse,
14. Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit,
15. gegebenenfalls den Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.“

4. § 2 Abs. 3 lautet:

„(3) Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor seiner Abreise auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. der Staat, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll und deren voraussichtliche Dauer,
2. die Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit einschließlich eines höheren Mindestentgelts nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird,
5. allfälliger Aufwandsersatz nach anwendbaren österreichischen Bestimmungen und nach den Bestimmungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird,
6. einen Hinweis auf die Website des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems, ABl. Nr. L 159 vom 28.05.2014, S. 11.“

5. § 2 Abs. 4 lautet:

„(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn

1. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
2. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.“

6. § 2 Abs. 5 lautet:

„(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6, 9 (ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder -lohn), 10, 11, 14, 15 und Abs. 3 Z 2 und 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.“

7. § 2 Abs. 6 lautet:

„(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung

1. erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde oder die den Grundgehalt oder -lohn betreffen oder
2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.“

8. Nach § 2h wird folgender § 2i samt Überschrift eingefügt:

„Mehrfachbeschäftigung

§ 2i. (1) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, ein Arbeitsverhältnis mit anderen Arbeitgebern einzugehen. Der Arbeitnehmer darf deswegen nicht benachteiligt werden.

(2) Der Arbeitgeber kann im Einzelfall verlangen, dass der Arbeitnehmer die Beschäftigung in einem weiteren Arbeitsverhältnis unterlässt, die

1. mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar ist oder
2. der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist.“

9. § 7 samt Überschrift lautet:

„Benachteiligungsverbot

§ 7. Arbeitnehmer, die eines der folgenden Rechte geltend machen, dürfen als Reaktion darauf weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden:

1. Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union, der Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, ABl. Nr. L 141 vom 27.05.2011 S. 1, sowie des Art. 1 der Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.04.2014 S. 8;
2. die sich aus den Bestimmungen der §§ 2, 2i und 11b ergebenden Rechte.“

10. Nach § 7 wird folgender § 7a samt Überschrift eingefügt:

„Nichtaushändigung eines Dienstzettels

§ 7a. Hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin den Dienstzettel nach § 2 Abs. 1 bis 4 nicht ausgehändigt, ist der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe von 100 Euro bis zu 436 Euro zu bestrafen. Sind mehr als fünf Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen betroffen oder wurde der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin innerhalb der letzten drei Jahre vor der neuerlichen Übertretung nach dieser Bestimmung rechtskräftig bestraft, beträgt die Geldstrafe 500 Euro bis 2000 Euro. Unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen begeht der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine einzige Verwaltungsübertretung. Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde nach Einleitung des Strafverfahrens fest, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin inzwischen nachweislich einen Dienstzettel ausgehändigt hat und das Verschulden des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin gering ist, hat sie von der Verhängung einer Geldstrafe absehen.“

11. Nach § 11a wird folgender § 11b samt Überschrift eingefügt:

„Aus-, Fort- und Weiterbildung

§ 11b. (1) Ist auf Grund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages eine bestimmte Aus-, Fort- oder Weiterbildung Voraussetzung für die Ausübung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit, so

1. ist die Teilnahme des Arbeitnehmers an dieser Aus-, Fort- oder Weiterbildung Arbeitszeit;
2. sind die Kosten für diese Aus-, Fort- oder Weiterbildung vom Arbeitgeber zu tragen, es sei denn, die Kosten werden von einem Dritten getragen.

(2) Die Verpflichtungen nach Abs. 1 stehen darüber hinausgehenden Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers nicht entgegen.“

12. In § 14e Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „Träger der Sozialversicherung“ der Ausdruck „oder vom Land im Rahmen der Behindertenhilfe“ eingefügt.

13. In § 14e Abs. 3 wird nach dem Ausdruck „Träger der Sozialversicherung“ der Ausdruck „oder das Land“ eingefügt.

14. § 15 Abs. 1 lautet:

„(1) Eine Kündigung, die wegen des Verlangens des Arbeitnehmers nach Ausstellung eines Dienstzettels nach § 2, einer zulässigen Mehrfachbeschäftigung nach § 2i, der Ablehnung einer Vereinbarung nach § 13a oder wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 11 bis 14, 14c und 14d ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß. Bei Maßnahmen nach den §§ 2, 2i, 11b, 14 Abs. 1 Z 2, 14c

und 14d hat der Arbeitgeber auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“

15. Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 57 angefügt:

„57. Die §§ 1 Abs. 4, 2 Abs. 1 erster Satz, 2 Abs. 2 bis 6, 2i, 7 samt Überschrift, 7a samt Überschrift, 11b samt Überschrift, § 14e Abs. 1 und 3 und § 15 Abs. 1 und in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 11/2024 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft. § 2 Abs. 2 bis 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 11/2024 gilt für ab diesem Zeitpunkt abgeschlossene Arbeitsverträge.“

Artikel 3 **Änderung des Angestelltengesetzes**

Das Angestelltengesetz, BGBI. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 115/2023, wird wie folgt geändert:

1. § 7 Abs. 1 lautet:

„(1) Unbeschadet des § 2i AVRAG dürfen die im § 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.“

2. Dem Artikel X Abs. 2 Z 20 wird folgende Z 21 angefügt:

„21. § 7 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 11/2024 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“

Artikel 4 **Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes**

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBI. Nr. 196/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 111/2022, wird wie folgt geändert:

1. § 11 Abs. 1 lautet:

„(1) Der Überlasser darf eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluss einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die unabhängig von der einzelnen Überlassung insbesondere folgende Bedingungen zwingend festzulegen hat:

1. Namen, Sitz und Anschrift des Überlassers;
2. Namen und Anschrift der Arbeitskraft;
3. Beginn des Vertragsverhältnisses;
4. bei Vertragsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Vertragsverhältnisses und die Gründe für die Befristung;
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren;
6. Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll;
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema;
8. vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung mit kurzer Beschreibung;
9. Anfangsbezug (Grundgehalt oder -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen, Vergütung von Überstunden), Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgelts;
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes;
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit, gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen;
12. Bezeichnung der auf das Vertragsverhältnis allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen;

13. Namen und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen, Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse;
14. Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit;
15. gegebenenfalls den Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.“

2. § 11 Abs. 5 und 6 lauten:

„(5) Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels, ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten. Ein Dienstzettel ist dann nicht auszustellen, wenn eine schriftliche Vereinbarung ausgehändigt wurde, die alle genannten Angaben enthält. Jede Änderung der Angaben ist der Arbeitskraft unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, soweit nicht § 12 anzuwenden ist. Der Dienstzettel ist von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

(6) Hat die Arbeitskraft die Tätigkeit im Ausland zu verrichten, so hat der vor ihrer Abreise auszuhändigende Dienstzettel oder die schriftliche Vereinbarung zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. den Staat, den Ort und die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist,
3. eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit einschließlich eines höheren Mindestentgelts nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Staates der Auslandstätigkeit,
4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich,
5. allfälliger Aufwandsersatz nach anwendbaren österreichischen Bestimmungen und nach den Bestimmungen des Staates der Auslandstätigkeit,
6. einen Hinweis auf die Website des Staates der Auslandstätigkeit nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssysteme, ABl. Nr. L 159 vom 28.05.2014, S. 11.“

3. Dem § 11 Abs. 6 werden folgende Abs. 7 und 8 angefügt:

„(7) Die Angaben gemäß Abs. 1 Z 5, 6, 9 (ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder -lohn), 10, 11, 14, 15 und Abs. 6 Z 2 und 3 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(8) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 1 und 6 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung

1. erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 7 verwiesen wurde oder die den Grundgehalt oder -lohn betreffen oder
2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.“

4. Dem § 23 wird folgender Abs. 29 angefügt:

„(29) § 11 Abs. 1, 5, 6, 7 und 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 11/2024 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft und gilt für ab diesem Zeitpunkt abgeschlossene Arbeitsverträge.“

Artikel 5

Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2018, wird wie folgt geändert:

1. Dem Titel des Gesetzes wird die Abkürzung „(HGHaG)“ angefügt.

2. Nach § 1 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Soweit in diesem Bundesgesetz personen- oder funktionsbezogene Bezeichnungen noch nicht geschlechtsneutral formuliert sind, gilt die gewählte Form für alle Geschlechter.“

3. In § 2 Abs. 1 entfällt nach dem zweiten Satz der Punkt und es wird folgende Wortfolge angefügt:
„oder nach Wahl der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers in elektronischer Form zu übermitteln.“

4. Nach § 2 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Jede Änderung der wesentlichen Rechte und Pflichten im Dienstschein (Anlage zu diesem Bundesgesetz) sind der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung

1. erfolgte durch Änderung von gesetzlichen Bestimmungen oder des für Hausgehilfen und Hausangestellte geltenden Mindestlohntarifes oder
2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm des Mindestlohntarifes.“

5. In der Z 5 der Anlage zu § 2 Abs. 1 wird nach dem Wort „Kündigungsfrist“ eingefügt:

„ , Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren gem. § 13 Abs. 2“

6. In der Z 10 der Anlage zu § 2 Abs. 1 wird nach dem Wort „Geldbezug“ eingefügt:

„sowie gegebenenfalls die Vergütung von Überstunden“

7. In der Anlage zu § 2 Abs. 1 werden folgende Z 22 und 23 angefügt:

- „22. Namen und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Dienstnehmers:.....
23. Besteht ein Anspruch auf eine vom Dienstgeber bereitgestellte Fortbildung: Ja – Nein!“

8. Nach § 27 Abs. 13 wird folgender Abs. 14 angefügt:

„(14) Die Änderung des Titels, die §§ 1 Abs. 5, 2 Abs. 1 und 1a, die Z 5, Z 10, Z 22 und 23 der Anlage zu § 2 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 11/2024 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft. § 2 Abs. 1 und 1a sowie die Anlage in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 11/2024 gelten für ab diesem Zeitpunkt abgeschlossene Dienstverträge.“

Artikel 6

Änderung des Heimarbeitsgesetzes 1960

Das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 167/2022, wird wie folgt geändert:

1. § 8 Abs. 1 bis 1c lautet:

„§ 8. (1) Der Auftraggeber hat dem Heimarbeiter unverzüglich nach Abschluss des Vertrags eine schriftliche Aufzeichnung über die jeweils geltenden Lieferungsbedingungen zu übergeben oder nach Wahl des Heimarbeiters in elektronischer Form zu übermitteln. Darüber hinaus hat er unverzüglich nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Vertrag (Dienstzettel) auszuhändigen oder nach Wahl des Heimarbeiters in elektronischer Form zu übermitteln. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit. Der Dienstzettel hat jedenfalls folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Auftraggebers, Sitz des Betriebes,
2. Name und Anschrift des Heimarbeiters,
3. Beginn des Beschäftigungsverhältnisses,
4. bei Beschäftigungsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Beschäftigungsverhältnisses,
5. Dauer der Frist zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses,
6. vorgesehene Art der Beschäftigung und eine kurze Beschreibung dieser Beschäftigung,
7. Berechnung und Fälligkeit sowie Art der Auszahlung des Entgelts.

(1a) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 1 ist dem Heimarbeiter unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen.

(1b) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn ein schriftlicher Vertrag über das Beschäftigungsverhältnis ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 1 genannten Angaben enthält.

(1c) Hat das Beschäftigungsverhältnis bereits zum Inkrafttreten nach § 74 Abs. 10 bestanden, so ist dem Heimarbeiter auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstzettel gemäß Abs. 1 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Auftraggebers besteht nicht, wenn eine früher ausgestellte Aufzeichnung oder ein schriftlicher Vertrag über das Beschäftigungsverhältnis alle nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Angaben enthält.“

2. Dem § 74 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) § 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 11/2024 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft und gilt für ab diesem Zeitpunkt abgeschlossene Beschäftigungsverhältnisse.“

Artikel 7 **Änderung des Landarbeitsgesetzes 2021**

Das Landarbeitsgesetz 2021, BGBI. I. Nr. 78/2021, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 109/2023, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung „§ 6 Dienstschein“ die Eintragung „§ 6a Nichtaushändigung eines Dienstscheins“ eingefügt.

2. Der bisherige Text des § 5 erhält die Bezeichnung Abs. 1. Folgende Abs. 2 und 3 werden angefügt:

„(2) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist berechtigt, ein Arbeitsverhältnis mit anderen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern einzugehen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer darf deswegen nicht benachteiligt werden.

(3) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann im Einzelfall verlangen, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Beschäftigung in einem weiteren Arbeitsverhältnis unterlässt, die

1. mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar ist oder
2. der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist.“

3. § 6 Abs. 1 bis 3 lauten:

„(1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstschein) auszuhändigen oder nach Wahl der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in elektronischer Form zu übermitteln.

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte, Sitz des Unternehmens,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung,
9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen), gegebenenfalls die Vergütung von Überstunden, Fälligkeit des Entgelts, Art der Auszahlung,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
13. Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,

14. Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit,
15. gegebenenfalls den Anspruch auf eine von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.

(3) Hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor ihrer bzw. seiner Abreise auszuhändigende Dienstschein oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. der Staat, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll und deren voraussichtliche Dauer,
2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich,
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit einschließlich eines höheren Mindestentgelts nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird,
5. allfälliger Aufwandsersatz nach anwendbaren österreichischen Bestimmungen und nach den Bestimmungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird,
6. einen Hinweis auf die Website des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems ABl. Nr. L 159 vom 28.05.2014, S. 11.“

4. In § 6 Abs. 4 entfällt die Z 1 und die bisherigen Z 2 bis 4 erhalten die Bezeichnungen Z 1 bis 3.

5. § 6 Abs. 5 und 6 lauten:

„(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6, 9 (ausgenommen die Angaben zum Grundlohn), 10, 11, 14, 15 und Abs. 3 Z 2 und 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von gesetzlichen Bestimmungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde.“

6. Nach § 6 wird folgender § 6a samt Überschrift eingefügt:

„Nichtaushändigung eines Dienstscheins

§ 6a. Hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Dienstschein nach § 6 Abs. 1 bis 4 nicht ausgehändigt, ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe von 100 Euro bis zu 436 Euro zu bestrafen. Sind mehr als fünf Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer betroffen oder wurde die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber innerhalb der letzten drei Jahre vor der neuerlichen Übertretung nach dieser Bestimmung rechtskräftig bestraft, beträgt die Geldstrafe 500 Euro bis 2000 Euro. Unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer begeht die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine einzige Verwaltungsübertretung. Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde nach Einleitung des Strafverfahrens fest, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer inzwischen nachweislich einen Dienstschein ausgehändigt hat und das Verschulden der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gering ist, hat sie von der Verhängung einer Geldstrafe absehen.“

7. Nach § 12 Abs. 2 werden folgende Abs. 3 und 4 angefügt:

„(3) Ist auf Grund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages eine bestimmte Aus-, Fort- oder Weiterbildung Voraussetzung für die Ausübung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit, so

1. ist die Teilnahme der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers an dieser Aus-, Fort- oder Weiterbildung Arbeitszeit;
2. sind die Kosten für diese Aus-, Fort- oder Weiterbildung von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu tragen, es sei denn, die Kosten werden von einer Dritten bzw. einem Dritten getragen.

(4) Die Verpflichtungen nach Abs. 3 stehen darüber hinausgehenden Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nicht entgegen.“

8. § 64 Abs. 1 lautet:

„(1) Eine Kündigung, die wegen des Verlangens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nach Ausstellung eines Dienstscheins nach § 6, einer zulässigen Mehrfachbeschäftigung nach § 5 Abs. 2 und 3, der Ablehnung einer Vereinbarung nach § 12 Abs. 3 und 4 oder wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 57, 58, 60 bis 63 ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 354 Abs. 8 gilt sinngemäß. Bei Maßnahmen nach den §§ 5 Abs. 2 und 3, 6, 12 Abs. 3 und 4, 61 Abs. 1 Z 2, 62 und 63 hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber auf ein schriftliches Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“

9. In § 66a Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „Träger der Sozialversicherung“ der Ausdruck „oder vom Land im Rahmen der Behindertenhilfe“ eingefügt.

10. In § 66a Abs. 3 wird nach dem Ausdruck „Träger der Sozialversicherung“ der Ausdruck „oder das Land“ eingefügt.

11. § 113 lautet samt Überschrift:

„Freizügigkeit und Benachteiligungsverbot

§ 113. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die eines der folgenden Rechte geltend machen, dürfen als Reaktion darauf weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden:

1. Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union, der Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, ABl. Nr. L 141 vom 27.05.2011 S. 1, sowie des Art. 1 der Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.04.2014 S. 8;
2. die sich aus den Bestimmungen der §§ 5 Abs. 2 und 3, 6 sowie § 12 Abs. 3 und 4 ergebenden Rechte.“

12. Dem § 430 wird folgender Abs. 11 angefügt:

„(11) Das Inhaltsverzeichnis, die §§ 5, 6, 6a samt Überschrift, 12 Abs. 3 und 4, 64 Abs. 1, 66a Abs. 1 und 3 und 113 samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 11/2024 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft. § 6 Abs. 1 bis 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 11/2024 gilt für ab diesem Zeitpunkt abgeschlossene Arbeitsverträge.“

Van der Bellen

Nehammer

