

---

**3871/A XXVII. GP**

---

**Eingebracht am 31.01.2024**

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

## **Antrag**

**der Abgeordneten Tanja Graf, Mag. Markus Koza  
und Kolleginnen und Kollegen**

**betreffend ein 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 wolle beschließen:

**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,

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

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. 23 angefügt:

„(23) § 1164a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/202X 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, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. 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, Mindestlohnтарif, 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 ausbezahlt 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 BGBl. I Nr. XXX/202X treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft. § 2 Abs. 2 bis 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/202X gilt für ab diesem Zeitpunkt abgeschlossene Arbeitsverträge.“

### Artikel 3

#### Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. 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 BGBl. I Nr. XXX/202X tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“

### Artikel 4

#### Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr. 196/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. 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-Informationssystems, 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. XXX/202X 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 „(HGHA)“ 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:

„, Kündigungsstermin, 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<sup>1</sup>“

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. XXX/202X 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. XXX/202X 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 BGBl. I Nr. xxx/202X 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, BGBl. I Nr. 78/2021, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/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 BGBl. I Nr. XXX/202X treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft. § 6 Abs. 1 bis 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/202X gilt für ab diesem Zeitpunkt abgeschlossene Arbeitsverträge.“

## Begründung

Die vorgeschlagenen Änderungen erfolgen in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind zur Umsetzung der letztgenannten Richtlinie daher folgende gesetzlichen Änderungen notwendig:

- Adaptierung der Bestimmungen über den Dienstzettel/Dienstschein im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHA) und Landarbeitsgesetz 2021 (LAG),
- Festlegung des Rechts auf Mehrfachbeschäftigung im AVRAG und im LAG,
- Ausweitung des im AVRAG und LAG gegebenen Benachteiligungsverbots um die Tatbestände der Geltendmachung von im AVRAG und LAG vorgesehenen Rechten im Zusammenhang mit der Ausstellung des Dienstzettels/Dienstscheins, der Mehrfachbeschäftigung, der Aus-, Fort- und Weiterbildung,
- Normierung eines Motivkündigungsschutzes im AVRAG und LAG für Kündigungen, die wegen der Vorenthaltung eines Dienstzettels/Dienstscheins oder einer zulässigen Mehrfachbeschäftigung erfolgen,
- Einführung einer Sanktion im AVRAG und im AÜG für die Vorenthaltung eines Dienstzettels in Form einer von der Bezirksverwaltungsbehörde zu verhängenden Verwaltungsstrafe aufgrund einer Anzeige des betroffenen Arbeitnehmers oder der betroffenen Arbeitnehmerin,
- Schaffung einer Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im AVRAG und im LAG, Aus-, Fort- und Weiterbildungskosten zu tragen, sofern die Kostentragung nicht von Dritten vorgesehen ist,
- Ausweitung des Anspruchs auf Freistellung für die Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt im AVRAG und im LAG,
- Verankerung einer Verpflichtung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im AVRAG und im LAG, erfolgte Kündigungen schriftlich zu begründen, wenn dies seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers schriftlich verlangt wird,
- Klarstellung, dass durch die neu geschaffenen Bestimmungen zur Mehrfachbeschäftigung in das im Angestelltengesetz (AngG) festgelegte Konkurrenzverbot nicht eingegriffen wird.

Die im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) und Heimarbeitsgesetz 1960 (HeimAG) erfolgten Änderungen der Bestimmungen über den Dienstzettel resultieren aus der Angleichung an die Neuregelungen der entsprechenden Bestimmungen im AVRAG.

### Zu Art. 1 (Änderung des ABGB):

In Umsetzung des Artikel 4 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sind die Bestimmungen des § 2 AVRAG betreffend schriftliche Aufzeichnungen des Inhalts des Arbeitsvertrages (Dienstzettel) zu adaptieren. Da sich die mit BGBl. I Nr. 77/2004 im ABGB gesetzlich festgelegten Regelungen über den Dienstzettel für das freie Dienstverhältnis weitgehend an den Bestimmungen des § 2 AVRAG orientieren, ist auch eine Änderung des § 1164a ABGB in Anlehnung an die in § 2 AVRAG erfolgten Änderungen sinnvoll und angebracht.

Zur durch Ergänzung des § 1164a Abs. 1 ABGB erfolgten Schaffung eines Wahlrechts der freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, den Dienstzettel ausgehändigt oder in elektronischer Form übermittelt zu bekommen, weiters zu den im Dienstzettel anzugebenden Informationen betreffend Sitz des Unternehmens, Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung und Art der Auszahlung des Entgelts sowie zur in § 1164a Abs. 2 ABGB erfolgten Adaptierung der bei Auslandsaufenthalt erforderlichen Angaben betreffend den der Staat, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll, die Währung des auszahlenden Entgelts, allfälligen Aufwandsersatz und den Hinweis auf die Website des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, und ebenso zur Ausnahme von der Verpflichtung zur Ausstellung eines Dienstzettels und der schriftlichen Mitteilung allfälliger Änderungen wird auf die zu Artikel 2 (§ 2 AVRAG) dargelegten Erläuterungen verwiesen.

Zum In-Kraft-Treten der Regelungen über den Dienstzettel siehe die Erläuterungen zu § 19 Abs. 2 Z 57 AVRAG.

**Zu Art. 2 (Änderung des AVRAG):****Zu § 1 Abs. 4 AVRAG:**

Notwendige Zitat Anpassung, da die neu geschaffenen Bestimmungen der §§ 2i und 11b AVRAG in Umsetzung der Artikel 9 und 13 der Richtlinie (EU) 2019/1152 auch auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz gilt, Anwendung finden soll.

**Zu § 2 AVRAG:**

Artikel 4 der Richtlinie (EU) 2019/1152 legt fest, über welche Mindestinformationen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seitens ihrer Arbeitgeberin oder ihres Arbeitgebers unterrichtet werden müssen. In Umsetzung dieser Bestimmung ist § 2 AVRAG zu adaptieren.

Artikel 3 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sieht vor, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die erforderlichen Informationen schriftlich in Papierform oder — sofern die Informationen für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält — in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln hat. Dem entsprechend wird nunmehr in §§ 2 Abs. 1 erster Satz ein Wahlrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen, den Dienstzettel auszuhändigen oder in elektronischer Form übermittelt zu bekommen.

Was den Zeitpunkt des schriftlichen zur Verfügung Stellens der notwendigen Information bei erstmaliger Ausstellung des Dienstzettels betrifft, so sieht Artikel 5 der Richtlinie (EU) 2019/1152 für bestimmte Informationen eine Frist von sieben Kalendertagen ab dem ersten Arbeitstag vor. Die übrigen Informationen müssen innerhalb eines Monats ab dem ersten Arbeitstag bereitgestellt werden. Da aber schon bisher im AVRAG nicht danach differenziert wurde und der Dienstzettel unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen ist, wird im Hinblick auf das Rückschrittsverbot an der bisherigen Regelung festgehalten. Der Dienstzettel ist daher unverzüglich – d.h. ohne schuldhaftes Zögern – nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Der Begriff „unverzüglich“ bewirkt, dass eine Übergabe des Dienstzettels im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsbeginn zu erfolgen hat. Eine genaue Festlegung der Unverzüglichkeit hat anhand der Umstände des Einzelfalls zu erfolgen. In der Regel wird man einige Tage nach dem im Arbeitsvertrag geplanten Arbeitsantritt als zulässig erachten können. Der Begriff „unverzüglich“ bewirkt, dass eine Übergabe des Dienstzettels im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsbeginn zu erfolgen hat (vgl. *Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm*<sup>3</sup> § 2 AVRAG RZ 14).

Die in § 2 Abs. 2 für den Dienstzettel gesetzlich normierten Mindestangaben sind insofern zu ergänzen, als in Umsetzung des Artikels 4 Abs. 2 lit. j der Richtlinie (EU) 2019/1152 ein Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren aufzunehmen ist. Des Weiteren ist neben dem Namen und der Anschrift des Dienstgebers nunmehr in Umsetzung des Artikels 4 Abs. 2 lit. b der Richtlinie (EU) 2019/1152 auch der Sitz des Unternehmens anzugeben. Der Dienstzettel hat über die Angabe der vorgesehenen Tätigkeit hinaus in Umsetzung des Artikels 4 Abs. 2 lit. c der Richtlinie (EU) 2019/1152 auch eine kurze Beschreibung dieser Tätigkeit anzuführen und muss in Umsetzung von Artikel 4 Abs. 2 lit. l gegebenenfalls auch die Vergütung von Überstunden und Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen enthalten. Die nach geltendem Recht vorgesehenen Informationen über das Entgelt und dessen Fälligkeit sind künftig in Umsetzung des Artikels 4 Abs. 2 lit. k der Richtlinie (EU) 2019/1152 um die Information der Art der Auszahlung zu ergänzen. Darüber hinaus sind die gesetzlichen Vorgaben des Inhalts des Dienstzettels in Umsetzung von Artikel 4 Abs. 2 lit. o durch die Angabe des Trägers der Sozialversicherung, in Umsetzung von Artikel 4 Abs. 2 lit. g durch Angabe der Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit und in Umsetzung von Artikel 4 Abs. 2 lit. h gegebenenfalls durch eine Information über den Anspruch auf eine von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung zu ergänzen.

Die für den Dienstzettel oder schriftlichen Arbeitsvertrag gem. § 2 Abs. 3 bei Verrichtung einer länger als einen Monat dauernden Tätigkeit im Ausland vorgesehenen Mindestangaben müssen nunmehr zur Umsetzung des Artikels 7 Abs. 1 lit. a der Richtlinie (EU) 2019/1152 auch Informationen über den Staat, in dem die Tätigkeit erbracht werden soll, und in Umsetzung des Artikels 7 Abs. 2 lit. c der Richtlinie (EU) 2019/1152 einen Hinweis auf die Website des Staates nach Artikel 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU, in dem die Tätigkeit erbracht wird, enthalten. War bisher die Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, nur dann anzugeben, sofern die Auszahlung nicht in Euro erfolgt, so ist zur Umsetzung des Artikels 7 Abs. 1 lit. b der Richtlinie (EU) 2019/1152 die Währung künftig in jedem Fall anzugeben. Überdies sind in Umsetzung des Artikels 7 Abs. 1 lit. c auch Informationen über einen allfälligen Aufwandsersatz zu geben. In Umsetzung des Artikels 7 Abs. 2 lit. a und b der Richtlinie (EU) 2019/1152 wird in § 2 Abs. 3 AVRAG nunmehr auch vorgesehen, dass der Dienstzettel auch Angaben hinsichtlich eines höheren Mindestentgelts nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, sowie über

einen allfälligen Aufwendersatz nach anwendbaren österreichischen Bestimmungen und nach den Bestimmungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, zu enthalten hat.

Artikel 3 erster Satz der Richtlinie (EU) 2019/1152 sieht lediglich vor, dass die gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1152 erforderlichen Informationen schriftlich zur Verfügung gestellt werden. Daher wird in § 2 Abs. 4 festgelegt, dass keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels gegeben ist, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder bei Auslandstätigkeit die in Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind. In Umsetzung des Artikels 3 in Zusammenhang mit Artikel 5 der Richtlinie (EU) 2019/1152, die keine Ausnahme der Informationsverpflichtung bei Arbeitsverhältnissen vorsieht, die weniger als einen Monat dauern, war dieses Tatbestandsmerkmal in den Ausnahmebestimmungen des § 2 Abs. 4 zu streichen.

Aus systematischen Gründen wurde die Bestimmung des § 2 Abs. 5 insofern ergänzt, als nunmehr auch die für den Dienstzettel vorgesehenen Angaben zur Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit und den allfälligen Anspruch auf eine von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen können.

Artikel 6 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sieht vor, dass die Informationen über Änderungen von in Artikel 4 Absatz 2 genannten Aspekten oder über Änderungen der zusätzlichen Informationen gemäß Artikel 7 bei erster Gelegenheit, spätestens aber an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, zur Verfügung stehen. Dem entsprechend wird in § 2 Abs. 6 vorgesehen, dass Änderungen der gesetzlich vorgesehenen Angaben des Dienstzettels unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen sind.

#### **Zu § 2i AVRAG:**

Schon nach bisheriger höchstgerichtlicher Rechtsprechung ist vom Grundsatz her eine Nebenbeschäftigung, die – aus der Sicht des ersten Arbeitsverhältnisses - nicht vertrags- oder gesetzwidrig ist und die die Arbeitspflichten nicht beeinträchtigt, zulässig und kann von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber nicht eingeschränkt werden (vgl. OGH 15. 9. 1981, 4 Ob 69/81 und OGH 17.03.1993, 9ObA15/93).

Das nunmehr ausdrücklich festgelegte Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ein Arbeitsverhältnis mit anderen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern einzugehen und deswegen nicht benachteiligt zu werden, ergibt sich aus der Bestimmung des Artikels 9 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1152. Diese sieht vor, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verbieten dürfen, außerhalb des festgelegten Arbeitsplans ein Arbeitsverhältnis mit anderen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern aufzunehmen. Des Weiteren ist in dieser Richtlinienbestimmung vorgesehen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen einer Mehrfachbeschäftigung nicht benachteiligt werden dürfen.

Entsprechend dem für die Mitgliedstaaten in Artikel 9 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152 vorgegebenen Gestaltungsspielraum wird in § 2i Abs. 2 festgelegt, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber im Einzelfall das Unterlassen der Mehrfachbeschäftigung verlangen kann, wenn diese mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar ist oder der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist.

Das Recht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, die Mehrfachbeschäftigung bei Unvereinbarkeit mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen zu untersagen, resultiert daraus, dass bei Vorliegen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse alle Beschäftigungen zusammen die im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit gem. § 2 Abs. 2 zweiter Satz AZG nicht überschreiten dürfen. Ein Verstoß gegen diese Bestimmung kann für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zur Verhängung einer Verwaltungsstrafe führen.

Durch die Mehrfachbeschäftigung gesetztes abträgliches Verhalten bedeutet in Anlehnung an die zu den Entlassungsgründen des § 82 lit. e der Gewerbeordnung 1859 ergangene Judikatur ein nachteiliges, unzumutbares Auswirken der neuen Beschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf den Betrieb der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Der Nachteil für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber kann darin liegen, dass die neu aufgenommene Arbeitsleistung die betroffene Person in unzumutbarer Weise beeinträchtigt, so dass sie ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen kann. Ein weiterer Nachteil kann darin bestehen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch das neu aufgenommene Arbeitsverhältnis der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber im selben Gewerbe Konkurrenz macht (vgl. OGH 18.11.1986, 14 Ob 193/86; OGH 22.12.2004, 8 ObA 130/04g). Keine Konkurrenzierung liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in einem anderen Arbeitsverhältnis nur gelegentlich, in größeren Zeitabständen und vereinzelt Arbeiten verrichtet, welche



der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ohnehin nicht zugekommen wären (vgl. OGH 14.9.1995, 8 ObA 293/95).

Beispielhaft und ausdrücklich nennt auch Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152 Gründe, aus denen eine neue Beschäftigung dem bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich sein kann: eine aus der Mehrbelastung resultierende Gefährdung für die Gesundheit und Sicherheit (den Arbeitnehmerschutz) des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, eine mögliche Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen, aus den insgesamt ausgeübten Tätigkeiten entstehende Interessenkonflikte und die Schädigung des Ansehens des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin.

#### **Zu § 7 AVRAG:**

In Umsetzung von Artikel 17 der Richtlinie (EU) 2019/1152, der für die Wahrnehmung der in der Richtlinie garantierten Rechte einen Schutz vor Diskriminierung, Benachteiligung oder negativen Konsequenzen vorsieht, wurde das bereits derzeit geltende Benachteiligungsverbot um die Geltendmachung der Rechte im Zusammenhang mit der Ausstellung des Dienstzettels, der Mehrfachbeschäftigung und der Aus-, Fort und Weiterbildung ausgeweitet.

#### **Zu § 7a AVRAG:**

In Umsetzung des Artikels 19 der Richtlinie (EU) 2019/1152 wird eine Strafbestimmung iZm einer Nichtaushändigung des Dienstzettels geschaffen. Eine Übermittlung des Dienstzettels per E-Mail an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ist einer physischen Aushändigung des Dienstzettels gleichzuhalten. Der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft hat nach Ablauf von drei Jahren nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes eine Evaluierung der Bestimmungen vorzunehmen und dem Nationalrat über die Ergebnisse zu berichten. Ein Wiederholungsfall liegt dann vor, wenn nach einer rechtskräftigen Verurteilung nach dieser Bestimmung die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber neuerlich eine Tathandlung (Übertretung) nach dieser Bestimmung setzt. Beispiel: Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber wurde mit 1.2.2025 rechtskräftig verurteilt. Ein Wiederholungsfall liegt vor, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nach dem 1.2.2025 innerhalb von drei Jahren (bis zum 31.1.2028) neuerlich eine Tathandlung setzt. Der dritte Satz sieht eine einzige Verwaltungsübertretung vor und bezieht sich auf den 1. Fall (höherer Strafraumen) im zweiten Satz („Sind mehr als fünf Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen betroffen...“). Liegt dieser 1. Fall des zweiten Satzes nicht vor (d.h., es sind nur bis zu fünf Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen betroffen), ist der 3. Satz nicht anzuwenden und es liegt pro betroffenem Arbeitnehmer oder betroffener Arbeitnehmerin jeweils eine Verwaltungsübertretung vor; es ist aber der niedrigere Strafraumen anzuwenden. Sinn der Regelung des dritten Satzes ist, den durch die höhere Anzahl von betroffenen Arbeitnehmern oder betroffenen Arbeitnehmerinnen bestehenden höheren Unrechtsgehalt mit einem höheren Strafraumen zu berücksichtigen, aber durch den Entfall der Kumulation eine unverhältnismäßig hohe Bestrafung zu vermeiden.

Geringes Verschulden liegt vor, wenn der Gesetzesverstoß gelegentlich auch einem sorgfältigen Menschen unterläuft. Das ist insbesondere bei einem erstmaligen Verstoß gegen die Verpflichtung zur Aushändigung des Dienstzettels der Fall.

#### **Zu § 11b AVRAG:**

Gem. Artikel 13 der Richtlinie (EU) 2019/1152 muss sichergestellt sein, dass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Fortbildung kostenlos angeboten wird und als Arbeitszeit angerechnet wird, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber aufgrund von Rechtsvorschriften oder Kollektivverträgen verpflichtet ist, die Fortbildung den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, die sie ausüben. Nach dem Erwägungsgrund 37 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sollen die Kosten für eine solche Fortbildung den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weder in Rechnung gestellt noch vom Entgelt einbehalten oder abgezogen werden.

Daher wird nunmehr gesetzlich festgelegt, dass die Teilnahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen jeweils als Arbeitszeit zu werten ist und die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Kosten für diese Bildungsmaßnahmen dann zu übernehmen hat, wenn diese nicht von einem Dritten (z.B. vom AMS) getragen werden. Dies soll für jene Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen gelten, die auf Grund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages für die Ausübung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit erforderlich ist.

Im Arbeitsvertragsrecht gilt der Grundsatz, dass die Arbeitsvertragsparteien im Hinblick auf bestehende gesetzliche Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Günstigeres vereinbaren können. § 11b Abs. 2 soll daher lediglich der gesetzlichen Klarstellung dienen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch weiterhin freiwillig über die normierte Verpflichtung hinausgehende Weiterbildungskosten übernehmen dürfen.

**Zu § 14e Abs. 1 und 3 AVRAG**

Die mit 1. November mit der Gesetzesänderung BGBl. I Nr. 85/2023 in Kraft getretene Regelung eines Anspruchs auf Freistellung für Arbeitnehmer, die ihre Kinder während einer stationären Rehabilitation betreuen müssen, stellt auf die Bewilligung dieser Rehabilitation durch den Träger der Sozialversicherung ab. Das von der Sozialversicherung durchgeführte Vergabeverfahren zur Kinder-Rehabilitation umfasst drei Einrichtungen nicht (siehe dazu Österr. Rehabilitationskompass (<https://rehakompass.goeg.at/#/start>)).

Soweit eine Bewilligung für eine Reha in einer dieser drei Einrichtungen durch das Land im Rahmen der Behindertenhilfe erfolgt, soll dies einer Bewilligung durch den Sozialversicherungsträger gleichgestellt werden und auch hier der Anspruch auf Freistellung gebühren. Gleichzeitig besteht auch Anspruch auf Pflegekarenzgeld nach § 21c Abs. 3b BPGG.

**Zu § 15 Abs. 1 AVRAG:**

Durch den im ersten Satz des § 15 Abs. 1 festgelegten Motivkündigungsschutz für Kündigungen, die wegen des Verlangens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nach Ausstellung eines Dienstzettels oder einer zulässigen Mehrfachbeschäftigung erfolgen, wird der Bestimmung des Artikels 18 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1152 Rechnung getragen.

Die neu geschaffene Bestimmung des § 15 Abs. 1 betreffend die Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Kündigungen schriftlich zu begründen, wenn dies seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers schriftlich verlangt wird, erfolgt in Umsetzung des Artikels 18 der Richtlinie (EU) 2019/1152 und in Umsetzung des Artikels 12 der Richtlinie (EU) 2019/1158.

In der Literatur wird davon ausgegangen, dass bei einem Motivkündigungsschutz analog zu § 105 Abs. 4 zweiter Satz ArbVG von einer Anfechtungsfrist von 14 Tagen auszugehen ist.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können binnen fünf Kalendertagen ab Zugang einer seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erfolgten Beendigungserklärung (Kündigung) schriftlich eine Begründung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen. Tun sie das nicht, erlischt ihr Recht auf die schriftliche Begründung. Entsprechend § 902 Abs. 1 ABGB wird der Tag der Kündigung bzw. der Tag des Zugangs des Verlangens für den Beginn der jeweiligen Frist nicht mitgezählt. Das Verlangen der Begründung muss der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber spätestens am fünften Kalendertag zugegangen sein.

Für die schriftliche Begründung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber sind die Fristen analog zu berechnen.

Zweck der Begründungspflicht ist es, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abschätzen können, ob eine Klage Erfolg haben könnte.

Eine Klage wegen erfolgter Kündigung kann jedenfalls angestrebt werden, unabhängig davon, ob eine schriftliche Begründung verlangt wurde und welche Begründung die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber anführt. Daher wurde das wichtige Instrument der Klage vorangestellt und das Verlangen der schriftlichen Begründung der Kündigung erst danach normiert.

**Zu § 19 Abs. 2 Z 57 AVRAG:**

Die Änderung sämtlicher ausgestellter Dienstzettel nach In-Kraft-Treten der neuen Vorgaben würde einen erheblichen und in Relation zum Nutzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand darstellen. Die adaptierten Regelungen über den Dienstzettel sollen daher nur für jene Arbeitsverträge Anwendung finden, die ab In-Kraft-Treten der Regelungen des § 2 AVRAG begründet werden.

**Zu Art. 3 (Änderung des AngG):****Zu § 7 Abs. 1 AngG:**

In dieser Regelung wird klargestellt, dass das im AngG derzeit bestehende Konkurrenzverbot weiterhin unverändert bleibt. Die Regelungen des § 7 AngG und § 2i AVRAG bestehen unabhängig voneinander, durch die neu geschaffene Bestimmung des § 2i AVRAG wird in das im AngG festgelegte Konkurrenzverbot nicht eingegriffen.

**Zu Art. 4 (Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes):**

Die einschlägigen Änderungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes hinsichtlich des Dienstzettels werden für den Bereich der Arbeitskräfteüberlassung im § 11 AÜG nachvollzogen. Dem entsprechend werden in § 11 Abs. 7 und 8 die Bestimmungen des § 2 Abs. 5 und 6 AVRAG nachgebildet.

**Zu Art. 5 (Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes):**

Es wird die Abkürzungsbezeichnung „HGHA“ im Titel des Gesetzes angefügt. Als wesentliche Neuerung werden die vorgesehenen Änderungen des AVRAG hinsichtlich des Dienstzettels für den Dienstschein des HGHA in den Z 4 bis 7 und in der Anlage nachvollzogen. Der ebenfalls vorgesehene § 11b AVRAG betreffend Aus-, Fort- und Weiterbildungen findet auch auf Arbeitsverhältnisse Anwendung, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz gilt. Eine eigene Umsetzung im HGHA ist daher dafür nicht notwendig.

**Zu Art. 6 (Änderung des Heimarbeitsgesetzes 1960):**

§ 8 Heimarbeitsgesetz 1960 verpflichtet Auftraggeberinnen und Auftraggeber Heimarbeiterinnen und Heimarbeitern unverzüglich nach Abschluss des Vertrags eine schriftliche Aufzeichnung über die jeweils geltenden Arbeitsbedingungen, insbesondere über die Berechnung des Entgelts, zu übergeben.

Durch Bundesgesetz BGBl. I Nr. 77/2004 wurde die Verpflichtung eines Dienstzettels für freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in § 1164a ABGB mit einer detaillierten Auflistung des Inhaltes dieses Dienstzettels eingeführt. Mit dieser Bestimmung sollten freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Sinne § 4 Abs. 4 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus ihrem Vertragsverhältnis besser als bisher informiert und andererseits sollte ihnen ein Instrument zur Beweissicherung in die Hand gegeben werden. Diese Neuerungen sollten eine Stabilisierung derartiger Beschäftigungsverhältnisse und eine Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten schon im Vorfeld bewirken.

Eine an diese Regelung angelehnte Klarstellung des erforderlichen Inhaltes der Aufzeichnung über die jeweils geltenden Arbeitsbedingungen erfolgte im Heimarbeitsgesetz 1960 jedoch nicht. Dies soll nunmehr vorgenommen werden.

Darüber hinaus wird die Bezeichnung „Aufzeichnung über die jeweils geltenden Arbeitsbedingungen“ durch den aktuelleren Begriff „Dienstzettel“ ersetzt.

**Zu Art. 7 (Änderung des LAG):****Zu den §§ 5, 6, 6a, 12 Abs. 3 und 4, 64 Abs. 1, 66a Abs. 1 und 3, 113 und 430 Abs. 10 LAG:**

Die Änderungen im AVRAG hinsichtlich des Dienstzettels samt Motivkündigungsschutz, des Rechts auf Mehrfachbeschäftigung, der Ausweitung des derzeit bestehenden Kündigungs- und Entlassungsschutzes und Benachteiligungsverbots zur Umsetzung von Artikel 17 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sowie hinsichtlich der Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Aus- Fort- und Weiterbildungskosten zu tragen und der Ausweitung des Anspruchs auf Freistellung für die Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt, werden für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft nachvollzogen.

*Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales*