

**3871/A XXVII. GP - Textgegenüberstellung zum Initiativantrag
der Abgeordneten Tanja Graf, Mag. Markus Koza,
Kolleginnen und Kollegen**

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot</i>)
	<p align="center">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</p>	
	Der Nationalrat hat beschlossen:	
	Artikel 1	
	Änderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches	
<p>Link zur tagesaktuellen RIS-Fassung (dort kann auch nach Fassungen mit anderen Stichtagen gesucht werden)</p> <p>Hinweis der ParlDion: Die letzte Änderung zum Zeitpunkt der Einbringung erfolgte durch BGBl. I Nr. 182/2023 (kundgemacht: 30.12.2023). Die Textgegenüberstellungen wurden in dieser Fassung erstellt. Daher müsste der Eingang richtig heißen:</p> <p>Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 182/2023, wird wie folgt geändert:</p> <p><i>Eine solche Änderung ist nur mittels eines</i></p>	<p>Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 115/2023, wird wie folgt geändert:</p>	

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot</i>)
<i>Abänderungsantrages möglich.</i>		
	<i>1. § 1164a samt Überschrift lautet:</i>	
Dienstzettel für das freie Dienstverhältnis	„Dienstzettel für das freie Dienstverhältnis	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. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit. Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:	§ 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:	§ 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,	1. Name und Anschrift des Dienstgebers, Sitz des Unternehmens,	1. Name und Anschrift des Dienstgebers, Sitz des Unternehmens,
2. Name und Anschrift des freien Dienstnehmers,	2. Name und Anschrift des freien Dienstnehmers,	2. Name und Anschrift des freien Dienstnehmers,
3. Beginn des freien Dienstverhältnisses,	3. Beginn des freien Dienstverhältnisses,	3. Beginn des freien Dienstverhältnisses,
4. bei freien Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des freien Dienstverhältnisses,	4. bei freien Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des freien Dienstverhältnisses,	4. bei freien Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des freien Dienstverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,	5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,	5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
6. vorgesehene Tätigkeit,	6. vorgesehene Tätigkeit und eine kurze Beschreibung dieser Tätigkeit,	6. vorgesehene Tätigkeit und eine kurze Beschreibung dieser Tätigkeit,
7. Entgelt, Fälligkeit des Entgelts.	7. Entgelt, Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgelts,	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.	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 der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche freie	(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	(2) Hat der freie Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit seiner Abreise auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot</i>)
Dienstvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:	Angaben zu enthalten:	freie Dienstvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:
1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,	1. der Staat, in dem die Tätigkeit erbracht werden soll und deren voraussichtliche Dauer,	1. der Staat, in dem die Tätigkeit erbracht werden soll und deren voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro ausbezahlt ist,	2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist,	2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro ausbezahlt ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und	3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich,	3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und,
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.	4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit,	4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit,
	5. allfälliger Aufwandersatz und	5. allfälliger Aufwandersatz 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.	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	(3) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn	(3) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn
1. die Dauer des freien Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder		1. die Dauer des freien Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher freier Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 1 und 2 genannten Angaben enthält, oder	1. ein schriftlicher freier Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 1 und 2 genannten Angaben enthält, oder	1. ein schriftlicher freier Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 1 und 2 genannten Angaben enthält, oder
3. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 2 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.	2. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 2 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.	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 einen Monat nach ihrer Wirksamkeit schriftlich	(4) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 1 und 2 ist dem freien Dienstnehmer unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens	(4) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 1 und 2 ist dem freien Dienstnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrer

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen.	schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen.	Wirksamkeit 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.	(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.	(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.	(6) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 können durch den freien Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.“	(6) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 können durch den freien Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.
<p>Hinweis der ParliDion: Zum Stichtag der Einbringung enthält der § 1503 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches Absätze bis inklusive Abs. 24. Der Abs. 23 wurde mit BGBl. I Nr. 180/2023 (kundgemacht: 30.12.2023) und Abs. 24 mit BGBl. I Nr. 182/2023 (kundgemacht: 30.12.2023) angefügt. Daher müssten die Novellierungsanordnung (NovAo) sowie die Absatzbezeichnung richtig lauten:</p> <p><i>2. Dem § 1503 wird folgender Abs. 25 angefügt: Eine solche Änderung ist nur mittels eines Abänderungsantrages möglich.</i></p>	2. Dem § 1503 wird folgender Abs. 23 angefügt:	
<p>Hinweis der ParliDion: s. Hinweis oben:</p> <p>„(25) §1164a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/202X ...“</p>	„(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.“	<p>(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.</p>

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
Artikel 2		
Änderung des Arbeitsvertragsrechts- Anpassungsgesetzes		
<p>Link zur tagesaktuellen RIS-Fassung (dort kann auch nach Fassungen mit anderen Stichtagen gesucht werden)</p> <p>Hinweis der ParLDion: Im Eingang soll gem. den leg. RL neben dem Kurztitel auch eine allfällige Abkürzung eines Gesetzes verwendet werden, daher müsste es im Eingang richtig heißen:</p> <p>Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG, ... wird wie folgt geändert: <i>Eine solche Änderung ist nur mittels eines Abänderungsantrages möglich.</i></p>	<p>Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 115/2023, wird wie folgt geändert:</p>	
	<p><i>1. In § 1 Abs. 4 wird das Zitat „11 bis 14b“ durch das Zitat „11, 11a, 12 bis 14b“ ersetzt.</i></p>	
<p>(4) Auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHaG), BGBl. Nr. 235/1962, gilt, finden die §§ 2, 2c, 2d, 11 bis 14b, für Hausgehilfen und Hausangestellte von physischen Personen finden auch die §§ 3 bis 6 keine Anwendung.</p>		<p>(4) Auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHaG), BGBl. Nr. 235/1962, gilt, finden die §§ 2, 2c, 2d, 11, 11a, 12 bis 14b, für Hausgehilfen und Hausangestellte von physischen Personen finden auch die §§ 3 bis 6 keine Anwendung.</p>
	<p><i>2. § 2 Abs. 1 erster Satz lautet:</i></p>	
	<p>„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.“</p>	
<p>§ 2. (1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine</p>		<p>§ 2. (1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine</p>

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.		schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen- oder nach Wahl des Arbeitnehmers in elektronischer Form zu übermitteln. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.
	3. § 2 Abs. 2 lautet:	
(2) Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:	„(2) Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:	(2) Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:
1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,	1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,	1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,	2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,	2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,	3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,	3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,	4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,	4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,	5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren,	5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,	6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte, Sitz des Unternehmens,	6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte, Sitz des Unternehmens,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,	7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,	7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,	8. vorgesehene Verwendung und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung,	8. vorgesehene Verwendung und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung,
9. die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts oder -lohns, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgelts,	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,	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,	10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,	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,	11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970,	11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970,

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)</i>
anzuwenden ist, und	anzuwenden ist, gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen, und	anzuwenden ist, und 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, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,	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,	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 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.	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,	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,	14. Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit,
	15. gegebenenfalls den Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.“	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 der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:	„(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:	(3) Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit seiner Abreise auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:
1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,	1. der Staat, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll und deren voraussichtliche Dauer,	1. der Staat, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll und deren voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,	2. die Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist,	2. die Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung	3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung	3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
nach Österreich und	nach Österreich und	nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.	4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit einschließlich eines höheren Mindestentgelts nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird,	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 Aufwandersatz nach anwendbaren österreichischen Bestimmungen und nach den Bestimmungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird,	5. allfälliger Aufwandersatz 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.“	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	„(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn	(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn
1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder		1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder	1. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder	2 1. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.	2. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.“	3 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	„(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6, 9	(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6, 9

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot</i>)
(ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder -lohn), 10 und 11 und Abs. 3 Z 2 bis 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.	(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.“	(ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder -lohn), 10 und , 11, 14, 15 und Abs. 3 Z 2 bis 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 einen Monat nach ihrer Wirksamkeit schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung	„(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	(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrer Wirksamkeit 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	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	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 der selben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.	2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.“	2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in der selben derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.
	8. Nach § 2h wird folgender § 2i samt Überschrift eingefügt:	
	„Mehrfachbeschäftigung	Mehrfachbeschäftigung
	§ 2i. (1) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, ein Arbeitsverhältnis mit anderen Arbeitgebern einzugehen. Der Arbeitnehmer darf deswegen nicht benachteiligt werden.	§ 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	(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	1. mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar ist oder

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot</i>)
	2. der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist.“	2. der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist.
	9. § 7 samt Überschrift lautet:	
Benachteiligungsverbot	„Benachteiligungsverbot	Benachteiligungsverbot
<p>§ 7. Arbeitnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 VO 492/2011 und Art. 1 RL 2014/54 gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden.</p>	<p>§ 7. Arbeitnehmer, die eines der folgenden Rechte geltend machen, dürfen als Reaktion darauf weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.“ 	<p>§ 7. Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitnehmer, die eines der folgenden Rechte geltend machen, dürfen als Reaktion darauf weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und, der Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011-Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch über die Freizügigkeit gemäß der Arbeitnehmer, ABl. Nr. L 141 vom 27.05.2011 S. 1, sowie des Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 VO 492/2011 und Art. 1 RL der Richtlinie 2014/54 gewährten/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser, 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 weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden.
	10. Nach § 7 wird folgender § 7a samt Überschrift eingefügt:	
	„Nichtaushändigung eines Dienstzettels	Nichtaushändigung eines Dienstzettels
	§ 7a. Hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin	§ 7a. Hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot</i>)
<p>Hinweis der ParlDion: Im neuen § 7a müsste das letzte Wort wohl richtig „abzusehen“ statt „absehen“ heißen: <i>Eine solche Änderung ist nur mittels eines Abänderungsantrages möglich.</i></p>	<p>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.“</p>	<p>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.</p>
	<p><i>11. Nach § 11a wird folgender § 11b samt Überschrift eingefügt:</i></p>	
	<p>„Aus-, Fort- und Weiterbildung</p>	<p>Aus-, Fort- und Weiterbildung</p>
	<p>§ 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</p>	<p>§ 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</p>
	<p>1. ist die Teilnahme des Arbeitnehmers an dieser Aus-, Fort- oder Weiterbildung Arbeitszeit;</p>	<p>1. ist die Teilnahme des Arbeitnehmers an dieser Aus-, Fort- oder Weiterbildung Arbeitszeit;</p>
	<p>2. sind die Kosten für diese Aus-, Fort- oder Weiterbildung vom Arbeitgeber zu tragen, es sei</p>	<p>2. sind die Kosten für diese Aus-, Fort- oder Weiterbildung vom Arbeitgeber zu tragen, es</p>

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
	denn, die Kosten werden von einem Dritten getragen.	sei denn, die Kosten werden von einem Dritten getragen.
	(2) Die Verpflichtungen nach Abs. 1 stehen darüber hinausgehenden Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers nicht entgegen.“	(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“ <i>der Ausdruck „oder vom Land im Rahmen der Behindertenhilfe“ eingefügt.</i>	
<p>§ 14e. (1) Arbeitnehmer/innen, deren Kind, Wahl oder Pflegekind oder leibliches Kind des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dem vom zuständigen Träger der Sozialversicherung ein stationärer Aufenthalt im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, haben für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts.</p>		<p>§ 14e. (1) Arbeitnehmer/innen, deren Kind, Wahl oder Pflegekind oder leibliches Kind des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dem vom zuständigen Träger der Sozialversicherung oder vom Land im Rahmen der Behindertenhilfe ein stationärer Aufenthalt im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, haben für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts.</p>
	13. In § 14e Abs. 3 wird nach dem Ausdruck „Träger der Sozialversicherung“ <i>der Ausdruck „oder das Land“ eingefügt.</i>	
<p>(3) Arbeitnehmer/innen, die eine Freistellung gemäß Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen, haben die Bewilligung der Rehabilitation durch den Träger der Sozialversicherung spätestens eine Woche nach deren Zugang der/dem Arbeitgeber/in unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.</p>		<p>(3) Arbeitnehmer/innen, die eine Freistellung gemäß Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen, haben die Bewilligung der Rehabilitation durch den Träger der Sozialversicherung oder das Land spätestens eine Woche nach deren Zugang der/dem Arbeitgeber/in unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.</p>
	14. § 15 Abs. 1 lautet:	
<p>§ 15. (1) Eine Kündigung, die wegen der Ablehnung einer Vereinbarung nach § 13a oder wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch</p>	<p>„(1) Eine Kündigung, die wegen des Verlangens des Arbeitnehmers nach Ausstellung eines Dienstzettels nach § 2, einer zulässigen Mehrfachbeschäftigung nach § 2i,</p>	<p>§ 15. (1) Eine Kündigung, die wegen des Verlangens des Arbeitnehmers nach Ausstellung eines Dienstzettels nach § 2, einer zulässigen</p>

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot</i>)
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 §§ 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.	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.“	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.
	<i>15. Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 57 angefügt:</i>	
§ 19. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit Ausnahme des § 2 mit 1. Juli 1993 in Kraft. § 2 tritt gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum ¹⁾ in Kraft.		§ 19. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit Ausnahme des § 2 mit 1. Juli 1993 in Kraft. § 2 tritt gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum ¹⁾ in Kraft.
1. ...		1. ...
	„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.“	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.
1) Die Kundmachung des Abkommens und seines		

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
Inkrafttretens wird zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.		
	Artikel 3	
	Änderung des Angestelltengesetzes	
<p style="text-align: center;">Link zur tagesaktuellen RIS-Fassung</p> <p>(dort kann auch nach Fassungen mit anderen Stichtagen gesucht werden)</p> <p>Hinweis der ParlDion: Im Eingang soll gem. den leg. RL neben dem Kurztitel auch eine allfällige Abkürzung eines Gesetzes verwendet werden, daher müsste es im Eingang richtig heißen:</p> <p style="padding-left: 20px;">Das Angestelltengesetz – AngG, ... wird wie folgt geändert:</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>Eine solche Änderung ist nur mittels eines Abänderungsantrages möglich.</i></p>	<p>Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 115/2023, wird wie folgt geändert:</p>	
	1. § 7 Abs. 1 lautet:	
(1) Die im § 1 bezeichneten Angestellten dürfen ohne Bewilligung des Dienstgebers weder ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben noch in dem Geschäftszweige des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen.	„(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.“	(1) Die Unbeschadet des § 2i AVRAG dürfen die im § 1 bezeichneten Angestellten —dürfen ohne Bewilligung des Dienstgebers weder ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben noch in dem Geschäftszweig im Geschäftszweig des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen.
	2. Dem Artikel X Abs. 2 Z 20 wird folgende Z 21 angefügt:	
(2) 1. § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 20 Abs. 1 und Art. II dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.		(2) 1. § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 20 Abs. 1 und Art. II dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.
2. ...		2. ...

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
	„21. § 7 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/202X tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“	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	
<p>Link zur tagesaktuellen RIS-Fassung (dort kann auch nach Fassungen mit anderen Stichtagen gesucht werden)</p> <p>Hinweis der ParlDion: Im Eingang soll gem. den leg. RL neben dem Kurztitel auch eine allfällige Abkürzung eines Gesetzes verwendet werden, daher müsste es im Eingang richtig heißen:</p> <p>Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz– AÜG, ... wird wie folgt geändert:</p> <p><i>Eine solche Änderung ist nur mittels eines Abänderungsantrages möglich.</i></p>	<p>Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr. 196/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 111/2022, wird wie folgt geändert:</p>	
	<i>1. § 11 Abs. 1 lautet:</i>	
<p>§ 11. (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:</p>	<p>„(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:</p>	<p>§ 11. (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:</p>
1. Namen und Anschrift des Überlassers;	1. Namen, Sitz und Anschrift des Überlassers;	1. Namen, Sitz und Anschrift des Überlassers;
2. Namen und Anschrift der Arbeitskraft;	2. Namen und Anschrift der Arbeitskraft;	2. Namen und Anschrift der Arbeitskraft;
3. Beginn des Vertragsverhältnisses;	3. Beginn des Vertragsverhältnisses;	3. Beginn des Vertragsverhältnisses;
4. bei Vertragsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Vertragsverhältnisses und die Gründe für die Befristung;	4. bei Vertragsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Vertragsverhältnisses und die Gründe für die Befristung;	4. bei Vertragsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Vertragsverhältnisses und die Gründe für die Befristung;
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin;	5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende	5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot</i>)
	Kündigungsverfahren;	Kündigungsverfahren;
6. Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll;	6. Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll;	6. Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll;
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema;	7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema;	7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema;
8. vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung;	8. vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung mit kurzer Beschreibung;	8. vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung mit kurzer Beschreibung;
9. Anfangsbezug (Grundgehalt oder -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts;	9. Anfangsbezug (Grundgehalt oder -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen, Vergütung von Überstunden), Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgelts;	9. Anfangsbezug (Grundgehalt oder -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zBz. B. Sonderzahlungen, Vergütung von Überstunden), Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgelts;
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes;	10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes;	10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes;
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit;	11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit, gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen;	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;	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;	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 der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen, Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.	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;	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;	14. Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit;
	15. gegebenenfalls den Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.“	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	„(5) Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels, ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der	(5) Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels, ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot</i>)
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 einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn, schriftlich mitzuteilen, soweit nicht § 12 anzuwenden ist. Der Dienstzettel ist von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.	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.	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 einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn 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 der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder die schriftliche Vereinbarung zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:	(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:	(6) Hat die Arbeitskraft die Tätigkeit im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit ihrer Abreise auszuhändigende Dienstzettel oder die schriftliche Vereinbarung zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:
1. den Ort und die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,	1. den Staat, den Ort und die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,	1. den Staat , den Ort und die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro ausbezahlt ist,	2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist,	2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro ausbezahlt ist,
3. eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit,	3. eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit einschließlich eines höheren Mindestentgelts nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Staates der Auslandstätigkeit,	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.	4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich,	4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich ,
	5. allfälliger Aufwandsersatz nach anwendbaren österreichischen Bestimmungen und nach den Bestimmungen des Staates der Auslandstätigkeit,	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	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

<p style="text-align: center;">Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024</p>	<p style="text-align: center;">Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024</p>	<p style="text-align: center;">Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)</p>
	<p>Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems, ABl. Nr. L 159 vom 28.05.2014, S. 11.“</p>	<p>Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems, ABl. Nr. L 159 vom 28.05.2014, S. 11.</p>
	<p><i>3. Dem § 11 Abs. 6 werden folgende Abs. 7 und 8 angefügt:</i></p>	
	<p>„(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.</p>	<p>(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.</p>
	<p>(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</p>	<p>(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</p>
	<p>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</p>	<p>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</p>
	<p>2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.“</p>	<p>2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.</p>
	<p><i>4. Dem § 23 wird folgender Abs. 29 angefügt:</i></p>	
	<p>„(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.“</p>	<p>(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.</p>

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau</i> sowie <i>Einfügungen in Fett und rot</i>)
Artikel 5		
Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes		
Link zur tagesaktuellen RIS-Fassung (dort kann auch nach Fassungen mit anderen Stichtagen gesucht werden)	Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2018, wird wie folgt geändert:	
	<i>1. Dem Titel des Gesetzes wird die Abkürzung „(HG HAG)“ angefügt.</i>	
Bundesgesetz vom 23. Juli 1962 über die Regelung des Dienstverhältnisses der Hausgehilfen und Hausangestellten (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz).		Bundesgesetz vom 23. Juli 1962 über die Regelung des Dienstverhältnisses der Hausgehilfen und Hausangestellten (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz). (HG HAG)
	<i>2. Nach § 1 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:</i>	
	„(5) Soweit in diesem Bundesgesetz personen- oder funktionsbezogene Bezeichnungen noch nicht geschlechtsneutral formuliert sind, gilt die gewählte Form für alle Geschlechter.“	(5) Soweit in diesem Bundesgesetz personen- oder funktionsbezogene Bezeichnungen noch nicht geschlechtsneutral formuliert sind, gilt die gewählte Form für alle Geschlechter.
	<i>3. In § 2 Abs. 1 entfällt nach dem zweiten Satz der Punkt und es wird folgende Wortfolge angefügt:</i>	
	„oder nach Wahl der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers in elektronischer Form zu übermitteln.“	
§ 2. (1) Bei Begründung des Dienstverhältnisses sind die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis in einem Dienstschein laut Muster (Anlage zu diesem Bundesgesetz) aufzuzeichnen. Der Dienstschein ist vom Dienstgeber und vom Dienstnehmer, bei Jugendlichen von dessen gesetzlichem		§ 2. (1) Bei Begründung des Dienstverhältnisses sind die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis in einem Dienstschein laut Muster (Anlage zu diesem Bundesgesetz) aufzuzeichnen. Der Dienstschein ist vom Dienstgeber und vom Dienstnehmer, bei Jugendlichen von dessen gesetzlichem

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
Vertreter, zu unterschreiben; eine Gleichschrift desselben ist dem Dienstnehmer auszuhändigen. Diese Vorschriften gelten auch für Abänderungen und Ergänzungen der im Dienstschein aufgezeichneten Rechte und Pflichten. Dienstscheine sind von Stempeln und Rechtsgebühren befreit.		Vertreter, zu unterschreiben; eine Gleichschrift desselben ist dem Dienstnehmer auszuhändigen- oder nach Wahl der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers in elektronischer Form zu übermitteln. Diese Vorschriften gelten auch für Abänderungen und Ergänzungen der im Dienstschein aufgezeichneten Rechte und Pflichten. Dienstscheine sind von Stempeln und Rechtsgebühren befreit.
	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	(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 Mindestlohtarifes oder	1. erfolgte durch Änderung von gesetzlichen Bestimmungen oder des für Hausgehilfen und Hausangestellte geltenden Mindestlohtarifes oder
	2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm des Mindestlohtarifes.“	2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm des Mindestlohtarifes.
	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:	

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
	„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 ¹ “	
Anlage		Anlage
Dienstschein		Dienstschein
1.:		1.:
5. Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist:		5. Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist, Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren gem. § 13 Abs. 2:
10. Vereinbarung monatlicher (wöchentlicher) Geldbezug:		10. Vereinbarung monatlicher (wöchentlicher) Geldbezug sowie gegebenenfalls die Vergütung von Überstunden:
		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 – Nein¹
1) Nichtzutreffendes streichen		1) Nichtzutreffendes streichen
	<i>8. Nach § 27 Abs. 13 wird folgender Abs. 14 angefügt:</i>	
	„(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.“	(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.

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau</i> sowie <i>Einfügungen in Fett und rot</i>)
	Artikel 6	
	Änderung des Heimarbeitsgesetzes 1960	
Link zur tagesaktuellen RIS-Fassung (dort kann auch nach Fassungen mit anderen Stichtagen gesucht werden)	Das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 167/2022, wird wie folgt geändert:	
	<i>1. § 8 Abs. 1 bis 1c lautet:</i>	
<p>§ 8. (1) Der Auftraggeber hat dem Heimarbeiter unverzüglich nach Abschluss des Vertrags eine schriftliche Aufzeichnung über die jeweils geltenden Arbeits- und Lieferungsbedingungen, insbesondere über die Berechnung des Entgelts, zu übergeben.</p>	<p>„§ 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:</p>	<p>§ 8. (1) Der Auftraggeber hat dem Heimarbeiter unverzüglich nach Abschluss des Vertrags eine schriftliche Aufzeichnung über die jeweils geltenden Arbeits- und Lieferungsbedingungen, insbesondere über die Berechnung des Entgelts, zu übergeben. 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:</p>
<p>Hinweis der ParlDion: In Ziffer 1 müsste es wohl richtig „Auftraggebers“ heißen: <i>Eine solche Änderung ist nur mittels eines Abänderungsantrages möglich.</i></p>	1. Name und Anschrift des Auftraggebers, Sitz des Betriebes,	1. Name und Anschrift des Auftraggebers, Sitz des Betriebes,
	2. Name und Anschrift des Heimarbeiters,	2. Name und Anschrift des Heimarbeiters,
	3. Beginn des Beschäftigungsverhältnisses,	3. Beginn des Beschäftigungsverhältnisses,
	4. bei Beschäftigungsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Beschäftigungsverhältnisses,	4. bei Beschäftigungsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Beschäftigungsverhältnisses,
	5. Dauer der Frist zur Beendigung des	5. Dauer der Frist zur Beendigung des

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
	Beschäftigungsverhältnisses,	Beschäftigungsverhältnisses,
	6. vorgesehene Art der Beschäftigung und eine kurze Beschreibung dieser Beschäftigung,	6. vorgesehene Art der Beschäftigung und eine kurze Beschreibung dieser Beschäftigung,
	7. Berechnung und Fälligkeit sowie Art der Auszahlung des Entgelts.	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.	(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.	(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.“	(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.“	(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.

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
Artikel 7		
Änderung des Landarbeitsgesetzes 2021		
<p>Link zur tagesaktuellen RIS-Fassung (dort kann auch nach Fassungen mit anderen Stichtagen gesucht werden)</p> <p>Hinweis der ParlDion: Zum Stichtag der Einbringung erfolgte die letzte Änderung des Landarbeitsgesetzes 2021 durch BGBl. I Nr. 189/2023 (kundgemacht am 31.12.2023). Die Textgegenüberstellungen wurden mit dieser Fassung durchgeführt.</p> <p>Weiters soll gem. den leg. RL. neben dem Kurztitel auch eine allfällige Abkürzung eines Gesetzes verwendet werden. Bei der Zitierung des Fundorts der Stammfassung ist nach dem „I“ kein Punkt zu setzen; daher müsste der Eingang richtig heißen:</p> <p>Das Landarbeitsgesetz 2021 – LAG, BGBl. I Nr. 78/2021, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 189/2023, wird wie folgt geändert:</p> <p><i>Eine solche Änderung ist nur mittels eines Abänderungsantrages möglich.</i></p>	<p>Das Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I. Nr. 78/2021, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2023, wird wie folgt geändert:</p>	
<p>Hinweis der ParlDion: Im Inhaltsverzeichnis des LAG 2021 steht nach der Nummer des jeweiligen Paragraphen („§ 6. Dienstschein“) immer ein Punkt; daher müsste die NovAo richtig lauten:</p> <p><i>1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung „§ 6. Dienstschein“ die Eintragung „§ 6a. Nichtaushändigung eines Dienstscheins“ eingefügt.</i></p> <p><i>Eine solche Änderung ist nur mittels eines Abänderungsantrages möglich.</i></p>	<p><i>1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung „§ 6 Dienstschein“ die Eintragung „§ 6a Nichtaushändigung eines Dienstscheins“ eingefügt.</i></p>	
§ 6. Dienstschein		§ 6. Dienstschein
		§ 6a Nichtaushändigung eines Dienstscheins

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
	2. Der bisherige Text des § 5 erhält die Bezeichnung Abs. 1. Folgende Abs. 2 und 3 werden angefügt:	
§ 5. Der Abschluss des Arbeitsvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.		§ 5. (1) Der Abschluss des Arbeitsvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.
	„(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.“	(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	(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	1. mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar ist oder
	2. der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist.“	2. der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist.
	3. § 6 Abs. 1 bis 3 lauten:	
§ 6. (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.	„(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.“	§ 6. (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:	(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:	(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:
1. Name und Anschrift der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers,	1. Name und Anschrift der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers,	1. Name und Anschrift der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,	2. Name und Anschrift der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,	2. Name und Anschrift der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,	3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,	3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,	4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,	4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungsstermine,	5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungsstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren,	5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungsstermine Kündigungsstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,	6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte, Sitz des Unternehmens,	6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte, Sitz des Unternehmens,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,	7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,	7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,	8. vorgesehene Verwendung und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung,	8. vorgesehene Verwendung und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung,
9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,	9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen), gegebenenfalls die Vergütung von Überstunden, Fälligkeit des Entgelts, Art der Auszahlung,	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,	10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,	10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,	11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,	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, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,	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,	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 der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.	13. Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,	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	14. Dauer und Bedingungen einer vereinbarten

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
	Probezeit,	Probezeit,
	15. gegebenenfalls den Anspruch auf eine von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.	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 der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstschein oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:	(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:	(3) Hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit ihrer bzw. seiner Abreise auszuhändigende Dienstschein oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:
1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,	1. der Staat, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll und deren voraussichtliche Dauer,	1. der Staat, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll und deren voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro ausbezahlt ist,	2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist,	2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro ausbezahlt ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und	3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich,	3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und,
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.	4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit einschließlich eines höheren Mindestentgelts nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird,	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,	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.	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

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot</i>)
	Nr. L 159 vom 28.05.2014, S. 11.“	Binnenmarkt-Informationssystems ABL. Nr. L 159 vom 28.05.2014, S. 11.
	<i>4. In § 6 Abs. 4 entfällt die Z 1 und die bisherigen Z 2 bis 4 erhalten die Bezeichnungen Z 1 bis 3.</i>	
(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht, wenn		(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht, wenn
1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder		1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder		2 1. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. ein Arbeitsverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt, oder		3 2 . ein Arbeitsverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt, oder
4. bei Auslandstätigkeit die im Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.		4 3 . bei Auslandstätigkeit die im Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.
	5. § 6 Abs. 5 und 6 lauten:	
(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6, 9 (ausgenommen die Angaben zum Grundlohn), 10 und 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.	„(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.“	(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6, 9 (ausgenommen die Angaben zum Grundlohn), 10 und , 11, 14, 15 und Abs. 3 Z 2 bis und 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz 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 einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn 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) 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) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn 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

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
		wurde.
	6. Nach § 6 wird folgender § 6a samt Überschrift eingefügt:	
	„Nichtaushändigung eines Dienstscheins	Nichtaushändigung eines Dienstscheins
<p>Hinweis der ParIDion: Im neuen § 6a müsste</p> <p>1. es im zweiten Satz wohl folgend heißen: „.... betroffen oder wurde die Arbeitgeberin oder <u>der</u> Arbeitgeber“ und</p> <p>2. das letzte Wort im § 6a wohl „abzusehen“ statt „absehen“ lauten</p> <p><i>Solche Änderungen sind nur mittels eines Abänderungsantrages möglich.</i></p>	<p>§ 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 die 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.“</p>	<p>§ 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 die 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.</p>
	7. Nach § 12 Abs. 2 werden folgende Abs. 3 und 4 angefügt:	
	<p>„(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</p>	<p>(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</p>

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
	1. ist die Teilnahme der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers an dieser Aus-, Fort- oder Weiterbildung Arbeitszeit;	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.	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.“	(4) Die Verpflichtungen nach Abs. 3 stehen darüber hinausgehenden Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nicht entgegen.
	8. § 64 Abs. 1 lautet:	
<p>§ 64. (1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 57 bis 63 ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 354 Abs. 8 gilt sinngemäß. Bei Maßnahmen nach §§ 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.</p>	<p>„(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</p>	<p>§ 64. (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</p>

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau</i> sowie Einfügungen in Fett und rot)
	ohne Belang.“	die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.
	<i>9. In § 66a Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „Träger der Sozialversicherung“ der Ausdruck „oder vom Land im Rahmen der Behindertenhilfe“ eingefügt.</i>	
<p>§ 66a. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Kind, Wahl oder Pflegekind oder leibliches Kind der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dem vom zuständigen Träger der Sozialversicherung ein stationärer Aufenthalt im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, haben für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts.</p>		<p>§ 66a. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Kind, Wahl oder Pflegekind oder leibliches Kind der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dem vom zuständigen Träger der Sozialversicherung oder vom Land im Rahmen der Behindertenhilfe ein stationärer Aufenthalt im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, haben für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts.</p>
	<i>10. In § 66a Abs. 3 wird nach dem Ausdruck „Träger der Sozialversicherung“ der Ausdruck „oder das Land“ eingefügt.</i>	
<p>(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Freistellung gemäß Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen, haben die Bewilligung der Rehabilitation durch den Träger der Sozialversicherung spätestens eine Woche nach deren Zugang der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.</p>		<p>(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Freistellung gemäß Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen, haben die Bewilligung der Rehabilitation durch den Träger der Sozialversicherung oder das Land spätestens eine Woche nach deren Zugang der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.</p>

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <i>Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot</i>)
	11. § 113 lautet samt Überschrift:	
Freizügigkeit und Benachteiligungsverbot	„Freizügigkeit und Benachteiligungsverbot	
<p>§ 113. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABl. Nr. L 141 vom 27.05.2011 S. 1, Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 VO (EU) Nr. 492/2011 und Art. 1 der Richtlinie 2014/54 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, gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden.</p>	<p>§ 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.“ 	<p>§ 113. Arbeitnehmerinnen undbzw. Arbeitnehmer, die von ihrem eines der folgenden Rechte geltend machen, dürfen als Reaktion darauf weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und, der Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABl. Nr. L 141 vom 27.05.2011 S. 1, Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß sowie des Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 VO (EU) Nr. 492/2011 und 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; gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden 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	(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.

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 31.01.2024	Änderungen laut Antrag vom 31.01.2024	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: Streichungen durchgestrichen und blau sowie Einfügungen in Fett und rot)
	bis 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/202X gilt für ab diesem Zeitpunkt abgeschlossene Arbeitsverträge.“	§ 6 Abs. 1 bis 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/202X gilt für ab diesem Zeitpunkt abgeschlossene Arbeitsverträge.