

BUNDESGESETZBLATT FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 1979

Ausgegeben am 31. Mai 1979

77. Stück

221. Kundmachung: Wiederverlautbarung des Bundesgesetzes über den Mutterschutz (Mutterschutzgesetz)

221. Kundmachung der Bundesregierung vom 17. April 1979, mit der das Bundesgesetz über den Mutterschutz (Mutterschutzgesetz) wiederverlautbart wird

Artikel I

(1) Auf Grund des Wiederverlautbarungsgesetzes, BGBl. Nr. 114/1947, wird das Mutterschutzgesetz, BGBl. Nr. 76/1957, in der Anlage wiederverlautbart.

(2) Das Mutterschutzgesetz ist mit 1. Mai 1957 in Kraft getreten.

Artikel II

(1) Bei der Wiederverlautbarung werden die Änderungen und Ergänzungen berücksichtigt, die sich aus den nachstehenden Rechtsvorschriften ergeben:

1. Art. 10 der EGVG-Novelle, BGBl. Nr. 92/1959,
2. Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz abgeändert wird, BGBl. Nr. 240/1960,
3. Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 240/1960, mit dem das Mutterschutzgesetz abgeändert wird, ergänzt wird, BGBl. Nr. 68/1961,
4. Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz neuerlich abgeändert wird, BGBl. Nr. 199/1963,
5. Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz geändert wird, BGBl. Nr. 178/1974,
6. Art. VIII des Strafrechtsanpassungsgesetzes, BGBl. Nr. 422/1974,
7. Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz geändert wird, BGBl. Nr. 459/1974,
8. Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz geändert wird, BGBl. Nr. 342/1978.

(2) Die im Abs. 1 bezeichneten Rechtsvorschriften sind mit folgenden Tagen in Kraft getreten:

1. Die EGVG-Novelle, BGBl. Nr. 92/1959, mit 1. Juni 1959,
2. das Bundesgesetz BGBl. Nr. 240/1960 mit 1. Jänner 1961,

3. das Bundesgesetz BGBl. Nr. 68/1961 mit 14. März 1961,
4. das Bundesgesetz BGBl. Nr. 199/1963 mit 1. Oktober 1963,
5. das Bundesgesetz BGBl. Nr. 178/1974 mit 1. April 1974,
6. das Strafrechtsanpassungsgesetz, BGBl. Nr. 422/1974, mit 1. Jänner 1975,
7. das Bundesgesetz BGBl. Nr. 459/1974 mit 1. April 1974,
8. das Bundesgesetz BGBl. Nr. 342/1978 mit 1. Juli 1978.

Artikel III

(1) Nachstehende Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes sind aufgehoben worden:

1. § 28 durch Art. I Z. 15 des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 342/1978,
2. § 32 durch Art. I Z. 13 des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 178/1974.

Die genannten Bestimmungen werden als nicht mehr geltend festgestellt.

(2) §§ 38 und 39 sind gegenstandslos geworden und werden bei der Wiederverlautbarung nicht berücksichtigt.

(3) § 37 Abs. 1 Satz 2 ist mit Rücksicht auf die allgemeine Verlängerung der Verjährungsfrist durch die VStG-Novelle, BGBl. Nr. 101/1977, gegenstandslos geworden.

(4) Der Klammerausdruck „(den Vertrauensmännern)“ im § 10 Abs. 3 wird weggelassen, weil dem Betriebsrätegesetz durch § 50 im Zusammenhang mit §§ 162 und 167 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, derogiert worden ist. Dieser Ausdruck wird daher als nicht mehr geltend festgestellt.

(5) Im § 35 Abs. 3 wird bei der Wiederverlautbarung der Ausdruck „Bundesministerium“ durch den Ausdruck „Bundesminister“ ersetzt.

Artikel IV

Folgende bisherigen Paragraphenbezeichnungen werden im wiederverlautbarten Text geändert:

alt	neu	alt	neu
15 a	16	27	30
16	17	28	—
17	18	29	31
17 a	19	30	32
18	20	31	33
19	21	32	—
20	22	33	34
20 a	23	34	35
21	24	35	36
22	25	36	37
23	26	37	38
24	27	38	—
25	28	39	—
26	29	40	39

Artikel V

Das wiederverlautbarte Bundesgesetz ist als „Mutterschutzgesetz 1979 — MSchG“ zu bezeichnen.

Artikel VI

Als Tag der Herausgabe der Wiederverlautbarung wird der Tag der Kundmachung im Bundesgesetzblatt festgestellt.

Kreisky	Androsch	Pahr	Moser
Leodolter	Staribacher	Lanc	
Rösch	Haiden	Weissenberg	Sinowitz
	Lausecker		Firnberg

Anlage**Mutterschutzgesetz 1979 — MSchG****ABSCHNITT I****Geltungsbereich**

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für

1. Dienstnehmerinnen,
2. Heimarbeiterinnen.

(2) Dieses Bundesgesetz ist nicht anzuwenden auf

1. Dienstnehmerinnen, für deren Dienstverhältnis das Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 342/1978, gilt,
2. Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind.
(BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z. 1)

(3) Abweichend von Abs. 2 lit. b ist dieses Bundesgesetz auf Dienstnehmerinnen anzuwenden, deren Dienstrecht gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14 a Abs. 3 lit. b B-VG gesetzlich vom Bund zu regeln ist. (BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z. 1)

(4) Die in diesem Bundesgesetz für Dienstnehmerinnen getroffenen Regelungen gelten auch für weibliche Lehrlinge, die für Dienstgeber getroffenen Regelungen auch für Auftraggeber im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961. (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 1 lit. b)

§ 2. Abschnitt II dieses Bundesgesetzes gilt

1. für Dienstnehmerinnen, die in einem der in § 18 genannten Dienstverhältnisse stehen, mit den in Abschnitt III vorgesehenen Abweichungen;

2. für die in privaten Haushalten beschäftigten Dienstnehmerinnen mit den in Abschnitt IV vorgesehenen Abweichungen;
3. für Heimarbeiterinnen mit den in Abschnitt V vorgesehenen Abweichungen.
(BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z. 2)

ABSCHNITT II**Allgemeine Bestimmungen****Beschäftigungsverbote für werdende Mütter**

§ 3. (1) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden. (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 2 lit. a)

(2) Die Achtwochenfrist (Abs. 1) ist auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses zu berechnen. Erfolgt die Entbindung früher oder später als im Zeugnis angegeben, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend. (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 2 lit. b)

(3) Über die Achtwochenfrist (Abs. 1) hinaus darf eine werdende Mutter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von ihr vorgelegten Zeugnis eines Arbeitsinspektorsarztes oder eines Amtsarztes Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hiervon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf deren Beginn aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter über das

Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung eine kassenärztliche Bescheinigung vorzulegen. (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 2 lit. c)

(5) Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis der Schwangerschaft und des voraussichtlichen Zeitpunktes der Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin (Heimarbeiterin), oder, wenn er eine kassenärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat (Abs. 4), unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung hievon dem zuständigen Arbeitsinspektorat Mitteilung zu machen. Ist der Betrieb vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen, so hat der Dienstgeber die Mitteilung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin an die gemäß § 35 Abs. 1 berufene Behörde zu richten. Hiebei sind Name, Alter und Tätigkeit der werdenden Mutter anzugeben. (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 2 lit. d)

§ 4. (1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich sind.

(2) Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere anzusehen:

1. Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;

2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benutzt werden können; nach Ablauf des fünften Monates der Schwangerschaft alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benutzt werden können; (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 3 lit. a)

3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversiche-

rungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 704/1976, gegeben ist;

4. Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährlichen Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind;

5. die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;

6. die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;

7. die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln; (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 3 lit. b)

8. das Schälen von Holz mit Handmessern;

9. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall vom zuständigen Arbeitsinspektorat untersagt werden. (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 3 lit. c)

(3) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallsgefahren ausgesetzt sind.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß den Abs. 1 bis 3 fällt.

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie mit Arbeiten, bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen ausgesetzt ist, nicht beschäftigt werden, wenn das Arbeitsinspektorat auf Antrag der Dienstnehmerin oder

von Amts wegen entscheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind.

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

§ 5. (1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf zwölf Wochen. (*BGBI. Nr. 342/1978, Art. I Z. 3*)

(2) Dienstnehmerinnen dürfen nach ihrer Entbindung über die in Abs. 1 festgelegten Fristen hinaus zu Arbeiten nicht zugelassen werden, so lange sie arbeitsunfähig sind. Die Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzugeben und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt. (*BGBI. Nr. 178/1974, Art. I Z. 4 lit. b*)

(3) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den im § 4 Abs. 2 lit. a, b, c, d, h und i genannten Arbeiten beschäftigt werden.

(4) Über die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 hinaus kann das Arbeitsinspektorat für Dienstnehmerinnen, die nach dem Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dem Dienstgeber die Maßnahmen auftragen, die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendig sind.

(5) Wird dem Auftrag nach Abs. 4 nicht entsprochen, so hat das Arbeitsinspektorat bei der zuständigen Verwaltungsbehörde (§ 36) die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. § 7 Abs. 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974, *BGBI. Nr. 143*, bleibt unberührt. (*BGBI. Nr. 342/1978, Art. I Z. 4*)

Verbot der Nachtarbeit

§ 6. (1) Werdende und stillende Mütter dürfen — abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen — von zwanzig bis sechs Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) Werdende und stillende Mütter, die im Verkehrswesen, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten, Filmaufnahmen und in Lichtspieltheatern oder als Krankenpflegepersonal in Kranken-, Heil-, Pflege- oder Wohlfahrts-

anstalten oder in mehrschichtigen Betrieben beschäftigt sind, dürfen bis zweiundzwanzig Uhr beschäftigt werden, sofern im Anschluß an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.

(3) Auf Antrag des Dienstgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall die Beschäftigung werdender und stillender Mütter im Gast- und Schankgewerbe und im Beherbergungswesen bis zweiundzwanzig Uhr, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten und in Lichtspieltheatern bis dreiundzwanzig Uhr bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt. Diese Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn der Dienstnehmerin im Anschluß an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gesichert ist.

(4) Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur insoweit, als Nachtarbeit für Dienstnehmerinnen nicht auf Grund anderer Vorschriften verboten ist.

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 7. (1) Werdende und stillende Mütter dürfen — abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen — an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

(2) Das Verbot nach Abs. 1 gilt nicht

1. für die Beschäftigung bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten, Filmaufnahmen, im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe und in Betrieben, in denen ununterbrochen mit Schichtwechsel gearbeitet wird, im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn in der der Sonn- oder Feiertagsarbeit folgenden Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gewährt wird;
2. für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn der Ersatzruhetag für die gesamte Belegschaft auf einen bestimmten Werktag fällt;
3. für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn im Betrieb insgesamt nicht mehr als fünf Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt sind, außer der werdenden oder stillenden Mutter nur noch ein Dienstnehmer beschäftigt ist, der eine gleichartige Beschäftigung ausüben kann, und wenn in der der Sonn- oder Feiertagsarbeit folgenden Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von

mindestens vierundzwanzig Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gewährt wird.

(3) Auf Antrag des Dienstgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall weitere Ausnahmen bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen unerlässlich ist und wenn in der der Sonn- oder Feiertagsarbeit folgenden Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gesichert ist.

(4) Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur, soweit Sonn- und Feiertagsarbeit für Dienstnehmerinnen nicht auf Grund anderer Vorschriften verboten ist.

Verbot der Mehrarbeit

§ 8. Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden; keinesfalls darf die wöchentliche Arbeitszeit vierzig Stunden übersteigen.

(*BGBL. Nr. 342/1978, Art. I Z. 5)*

Stillzeit

§ 9. (1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Diese Freizeit hat an Tagen, an denen die Dienstnehmerin mehr als viereinhalb Stunden arbeitet, fünfundvierzig Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht oder mehr Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je fünfundvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von neunzig Minuten zu gewähren.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf kein Verdienstausfall eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in anderen gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen ange rechnet werden.

(3) Das Arbeitsinspektorat kann, wenn es die besonderen Verhältnisse des Einzelfalles erfordern, dem Dienstgeber im Rahmen der Abs. 1 und 2 eine bestimmte Verteilung der Stillzeiten auftragen. § 5 Abs. 5 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) Auf Antrag des Arbeitsinspektorates kann die zuständige Verwaltungsbehörde (§ 36) die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 10. (1) Dienstnehmerinnen kann während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, daß dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung dem Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, bekanntgegeben wird. Die schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung innerhalb der Fünftagefrist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine Bestätigung des Arztes die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht innerhalb der Fünftagefrist bekanntgeben, so ist die Bekanntgabe rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

(3) Abweichend von den Abs. 1 und 2 kann eine Kündigung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Einigungsamtes eingeholt wurde. Der Dienstgeber hat im Fall einer Antragstellung auf Zustimmung des Einigungsamtes zur Kündigung dem Betriebsrat gleichzeitig mit der Einbringung des Antrages hierüber Mitteilung zu machen. Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stillegung des Betriebes oder der Stillegung einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann oder wenn sich die Dienstnehmerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Einigungsamt nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden (Stellvertreter) über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Nach Stillegung des Betriebes ist eine Zustimmung des Einigungsamtes zur Kündigung nicht erforderlich.

(4) Wurde einer Dienstnehmerin wegen Stillegung des Betriebes gekündigt (Abs. 3) und nimmt dieser Betrieb bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung der Dienstnehmerin seine Tätigkeit wieder auf, so ist die seinerzeitige Kündigung als rechtsunwirksam anzusehen, wenn die Dienstnehmerin dies beim Dienstgeber beantragt. Ein solcher Antrag muß innerhalb von zwei Monaten nach Wiederaufnahme der Tätigkeit des Betriebes gestellt werden. Mit der Antragstellung hat sich die Dienstnehmerin beim Dienstgeber zur Wiederaufnahme der Arbeit zu melden. Besteht zur Zeit der Antragstellung für die Dienstnehmerin ein Beschäftigungsverbot nach diesem Bundesgesetz (§ 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 und 2) oder nimmt

die Dienstnehmerin einen Karenzurlaub (§ 15) in Anspruch, so hat sie dies dem Dienstgeber bei der Antragstellung mitzuteilen und nach Wegfall des Beschäftigungsverbotes beziehungsweise nach Beendigung des Karenzurlaubes die Arbeit aufzunehmen.

(5) Eine entgegen den Abs. 1 bis 3 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

(6) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muß dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines Einigungsamtes oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde. (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 5)

§ 11. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung oder des Befreiungsscheines (§§ 4 und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach § 10 Abs. 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann. (BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z. 6)

§ 12. (1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur entlassen werden, wenn sie

1. die Arbeit unbefugt verlassen haben oder beharrlich ihre Pflichten vernachlässigen oder die übrigen Dienstnehmer zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber oder zu gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten versuchen;
2. im Dienst untreu sind oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lassen;
3. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verraten oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung im Betrieb (Haushalt) abträgliches Nebengeschäft betreiben;
4. sich Tätschlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes (Haushaltes) zuschulden kommen lassen;
5. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder aus Gewissenssucht einer anderen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig machen; (BGBl. Nr. 422/1974, Art. VIII)

6. der Trunksucht verfallen und wiederholt fruchtlos verwarnt worden sind.

(2) In den Fällen des Abs. 1 lit. a und d ist der durch die Schwangerschaft beziehungsweise durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

§ 13. (1) Gegen die Entscheidung des Einigungsamtes im Verfahren nach § 10 Abs. 3 ist keine Berufung zulässig. (BGBl. Nr. 92/1959, Art. 10)

(2) Die Dienstnehmerin hat im Verfahren vor dem Einigungsamt Parteistellung.

Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

§ 14. (1) Macht die Anwendung des § 4, des § 5 Abs. 3 bis 5 oder des § 6 eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten dreizehn Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in diesen Zeitraum Zeiten, während derer die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von dreizehn Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Entgelts die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit in einer im § 4 Abs. 2 lit. i bezeichneten Art ist der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiterzugewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte. (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 6 lit. a und b; BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z. 7)

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 3 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund des § 4, des § 5 Abs. 3 bis 5 oder des § 6 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist. (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 6 lit. c)

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während derer Wochengeld oder Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz bezogen werden kann; ein Anspruch auf einen Zuschuß des Dienstgebers zum Krankengeld wird hierdurch nicht berührt.

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972, BGBl. Nr. 440, in den Kalenderjahren, in die Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. (BGBl. Nr. 459/1974, Art. I Z. 2)

Karenzurlaub

§ 15. (1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf eines Jahres nach ihrer Entbindung zu gewähren; das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war. (BGBl. Nr. 240/1960, Art. I)

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972 in den Kalenderjahren, in die Zeiten eines Karenzurlaubs nach Abs. 1 fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nichts anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubs bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Die Zeit eines gemäß Abs. 1 gewährten Karenzurlaubs wird auf die Dauer der Lehrzeit nicht angerechnet. (BGBl. Nr. 240/1960 Art. I; BGBl. Nr. 68/1961, Art. I Z. 1; BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 7)

(3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Karenzurlaubs im Sinne des Abs. 1, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubs verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werkstage aufzurunden. (BGBl. Nr. 240/1960, Art. I)

(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 gewährt, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 10 und 12 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubs. (BGBl. Nr. 240/1960, Art. I)

(5) Die §§ 10, 12 Abs. 1, 13, 16 sowie die Abs. 1 bis 4 sind auf Dienstnehmerinnen, die

1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmütter);

2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen haben, mit dem Kind im selben Haushalt leben und es überwiegend selbst pflegen,

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn sie einen Karenzurlaub im Sinne des § 15 Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen. An Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 10 Abs. 2) tritt die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung, ein Kind in Pflege übernehmen zu wollen; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. An Stelle des in § 15 Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt, Dienstnehmerinnen im Sinne der Z. 2 ab dem Tag der Übernahme eines Kindes in Pflege bis zum Ablauf eines Jahres nach dessen Geburt zu gewähren. (BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z. 8)

Dienst(Werks)wohnung

§ 16. Vereinbarungen, durch die der Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst-(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft berührt wird, müssen während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 10, 12 und 15 Abs. 4, um rechtswirksam zu sein, vor dem Einigungsamt nach Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden. (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 8)

Auflegen des Gesetzes

§ 17. Jeder Dienstgeber, der Dienstnehmerinnen beschäftigt, hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Dienstnehmerinnen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

ABSCHNITT III

Sonderbestimmungen für Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes

§ 18. Abschnitt II gilt mit den in den §§ 19 bis 23 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis

1. zum Bund,
2. zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband, sofern die Dienstnehmerin in einem Betrieb tätig ist,
3. gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG,
4. gemäß Art. 14 a Abs. 3 B-VG

stehen, weiters für Dienstnehmerinnen in einem Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds, auf das nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, dessen

§ 1 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden ist. (BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z. 9)

§ 19. § 4 Abs. 2 lit. b ist auf werdende Mütter, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind, mit der Maßgabe anzuwenden, daß an Stelle des Wortes „überwiegend“ das Wort „ständig“ zu treten hat.

(BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z. 10)

§ 20. (1) § 10 Abs. 3 bis 6 ist nicht anzuwenden.

(2) Während der Dauer des in den §§ 10 und 15 geregelten Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Aufhören dieses Schutzes kann ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung eines kündbaren Dienstverhältnisses in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

(3) Die Definitivstellung nach Ablauf der im Abs. 2 genannten Frist wirkt auf den Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne die Aufschiebung im Sinne des Abs. 2 erfolgt wäre.

§ 21. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei Minderjährigen muß in der Vereinbarung festgestellt sein, daß die Dienstnehmerin von dem Vertreter des Dienstgebers über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde. Bei einvernehmlicher Auflösung von Dienstverhältnissen Minderjähriger zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds ist § 10 Abs. 6 anzuwenden.

(BGBl. Nr. 342/1978, Z. 11)

§ 22. (1) § 12 ist nicht anzuwenden.

(2) Im Fall einer Entlassung während des in den §§ 12 und 15 bezeichneten Zeitraumes kann die betroffene Dienstnehmerin binnen vier Wochen, vom Zeitpunkt der Entlassung an gerechnet, auf Unwirksamkeit der Entlassung klagen. Der Klage ist stattzugeben, wenn die Entlassung nach den für das Dienstverhältnis geltenden Vorschriften nicht gerechtfertigt ist.

(3) Abs. 2 ist nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der Bediensteten durch das rechtskräftige Erkenntnis einer auf Grund gesetzlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission (Disziplinargericht) verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.

§ 23. (1) § 15 Abs. 2 dritter Satz ist nicht anzuwenden.

(2) Soweit in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften nicht anderes bestimmt ist, bescheidmäßig nicht anderes verfügt oder vertraglich nicht anderes vereinbart worden ist,

bleibt die Zeit eines Karenzurlaubes gemäß § 15 Abs. 1 bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.

(BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z. 12)

ABSCHNITT IV

Sonderbestimmungen für in privaten Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen

Personenkreis

§ 24. Abschnitt II gilt mit den in den §§ 25 bis 30 enthaltenen Abweichungen

1. für Dienstnehmerinnen, die

- a) ausschließlich zur Leistung von Diensten für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Haushandes angestellt sind und
- b) in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind oder zwar in die Hausgemeinschaft nicht aufgenommen sind, aber von diesem in der Regel in einem dem § 5 Abs. 1 Z. 2 des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 235/1962, entsprechenden Höchstmaß beschäftigt werden;

(BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 10)

2. für Dienstnehmerinnen, die nicht in dem in Z. 1 lit. b genannten Ausmaß, sondern bei einem oder mehreren Dienstgebern nur stunden- oder tagweise mit Diensten für die Hauswirtschaft ihrer Dienstgeber beschäftigt sind, hinsichtlich dieser Dienstverhältnisse.

§ 25. Die §§ 7 bis 9 und 14 bis 17 sind auf die im § 24 genannten Personen nicht anzuwenden. Die §§ 10 und 12 sind unter Berücksichtigung der Änderungen, die sich aus den §§ 27 und 28 ergeben, anzuwenden.

Ruhezeiten

§ 26. (1) Die im § 5 Abs. 3 und 4 des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes festgelegten täglichen Ruhepausen verlängern sich

1. um zwei Stunden für werdende Mütter und für stillende Mütter, die das Kind an der Arbeitsstätte stillen,
2. um zweieinhalb Stunden für stillende Mütter, die das Kind nicht an der Arbeitsstätte stillen.

(BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 11)

(2) Abs. 1 gilt nicht für die im § 24 Z. 2 genannten Dienstnehmerinnen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 27. (1) § 10 Abs. 1 und 2 gilt für die im § 24 Z. 1 genannten Dienstnehmerinnen für die Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwan-

gerschaft bis zur Entbindung nicht. Während der Dauer des Kündigungsschutzes kann rechtswirksam gekündigt werden, wenn vorher die Zustimmung des Einigungsamtes eingeholt worden ist. Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber wegen Änderung seiner wirtschaftlichen Verhältnisse nicht in der Lage ist, eine Arbeitskraft im Haushalt zu beschäftigen, oder der Grund, der für ihre Beschäftigung maßgebend war, weggefallen ist oder wenn sich die Dienstnehmerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Einigungsamt nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden (Stellvertreter) über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Eine entgegen diesen Vorschriften ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

(2) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muß der Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines Einigungsamtes oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde. (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z. 12)

§ 28. Für die im § 24 Z. 2 genannten Dienstnehmerinnen gelten die Vorschriften über den Kündigungsschutz (§ 27) und über den Entlassungsschutz (§ 12) nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit mindestens zwanzig Stunden beträgt; auf Dienstverhältnisse, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit weniger als zwanzig Stunden beträgt, sind die Vorschriften über den Kündigungs- und Entlassungsschutz (§§ 10, 12 und 27) nicht anzuwenden.

(BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z. 13)

Sonderunterstützung

§ 29. (1) Dienstnehmerinnen, die unter § 24 Z. 1 fallen und deren Dienstverhältnis in der Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung durch Kündigung des Dienstgebers beendet worden ist, haben Anspruch auf eine Sonderunterstützung. Für die Ermittlung der Höhe der Sonderunterstützung sind die Vorschriften des § 162 Abs. 3 und 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes sinngemäß anzuwenden. Die Sonderunterstützung gebührt ab dem der Beendigung des Dienstverhältnisses folgenden Tag bis zu dem Zeitpunkt, ab dem Anspruch auf Wochengeld nach den Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes besteht. Die Sonderunterstützung gebührt auch, wenn das Dienstverhältnis mit Zustimmung des Einigungsamtes vor dem im § 27 Abs. 1 genannten Zeitraum durch den Dienstgeber gekündigt worden ist, durch vorzeitigen Austritt aus einem

wichtigen Grund oder durch eine von der Dienstnehmerin nicht verschuldete Entlassung beendet hat, und zwar frühestens ab dem Beginn des sechsten Monats der Schwangerschaft. (BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z. 14 lit. a)

(2) Für Dienstnehmerinnen, die unter § 24 Z. 2 fallen, gilt Abs. 1, wenn sie in den letzten fünf Monaten vor dem Zeitpunkt, ab dem frühestens Sonderunterstützung in Anspruch genommen werden kann, in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert waren.

(3) Die Sonderunterstützung ist monatlich im nachhinein durch die nach dem Wohn- oder Aufenthaltsort zuständige Krankenkasse auszuzahlen. Die für Leistungen aus der Krankenversicherung geltenden Verfahrensvorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes sind anzuwenden. (BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z. 14 lit. b)

§ 30. (1) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 29 Sonderunterstützung beziehen, sind während der Dauer dieses Bezuges in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Sie haben Anspruch auf alle Leistungen der Krankenversicherung nach Maßgabe der einschlägigen Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, mit Ausnahme des Anspruches auf Kranken-, Familien- und Taggeld. Soweit für die Bemessung von Geldleistungen nach den einschlägigen Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes der Arbeitsverdienst heranzuziehen ist, ist für den Zeitraum des Bezuges der Sonderunterstützung so vorzugehen, wie wenn das für den letzten Beitragszeitraum vor Beendigung des Dienstverhältnisses gebührende Arbeitsentgelt auch für die Zeit des Bezuges der Sonderunterstützung gebührt hätte.

(2) Für die Zeit des Bezuges der Sonderunterstützung sind Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung nicht zu entrichten.

ABSCHNITT V

S o n d e r b e s t i m m u n g e n f ü r H e i m a r b e i t e r i n n e n

§ 31. (1) Abschnitt II gilt für Heimarbeiterinnen mit den in den Abs. 2 und 3 enthaltenen Abweichungen hinsichtlich ihrer Beschäftigung mit Heimarbeit.

(2) Die §§ 6 bis 8 gelten mit der Maßgabe, daß auf einen Ausgabe- und Abrechnungsnachweis keine größere Arbeitsmenge ausgegeben werden darf, als durch eine vollwertige Arbeitskraft ohne Hilfskräfte bei Einhaltung einer achtstündigen täglichen Arbeitszeit bewältigt werden kann. Die Lieferfristen sind so zu bemessen, daß Aufträge ohne Nacharbeit, das heißt ohne Arbeit in der Zeit zwischen zwanzig Uhr und sechs Uhr, und ohne Sonn- und Feiertagsarbeit ausgeführt werden können. Ist eine Heimarbeiterin für mehrere Auftraggeber tätig, so darf die ge-

samte Arbeitsmenge das angeführte Ausmaß nicht überschreiten. Die Heimarbeiterin hat, falls sie für mehrere Auftraggeber tätig ist, dies jedem ihrer Auftraggeber mitzuteilen. Auf Antrag des Auftraggebers, der Mittelperson oder der Heimarbeiterin hat das Arbeitsinspektorat darüber zu entscheiden, welche Arbeitsmenge ausgegeben werden darf. (BGBI. Nr. 342/1978, Art. I Z. 16)

(3) Die §§ 10 und 12 gelten sinngemäß mit der Maßgabe, daß der Ausschluß von der Ausgabe von Heimarbeit einer Kündigung oder Entlassung gleichzuhalten ist.

(4) Über den Abs. 3 hinaus dürfen Heimarbeiterinnen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung mit Ausnahme jener Zeiträume, während deren die Ausgabe von Heimarbeit auf Grund der Beschäftigungsverbote nach diesem Bundesgesetz untersagt ist, bei der Ausgabe von Heimarbeit im Vergleich zu den anderen Heimarbeiterinnen des gleichen Auftraggebers nicht benachteiligt werden. § 10 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

(5) Heimarbeiterinnen, die entgegen Abs. 4 bei der Ausgabe von Heimarbeit benachteiligt worden sind, können auf Leistung des dadurch entgangenen Entgelts klagen. Der Berechnung des entgangenen Entgelts ist das Entgelt zugrunde zu legen, das die Heimarbeiterin in den letzten dreizehn Wochen vor Eintritt der Benachteiligung erzielt hat oder das ihr bei Bestehen eines Heimarbeitsgesamtvertrages oder eines Heimarbeits tarifes gebührt hätte.

§ 32. Wer Heimarbeit vergibt, hat in den Ausgabe-, Ablieferungs- oder Auszahlungsräumen einen Abdruck dieses Bundesgesetzes an geeigneter, für die Heimarbeiterin leicht zugänglicher Stelle zur Einsichtnahme aufzulegen.

ABSCHNITT VI

Gemeinsame Vorschriften und Schlußbestimmungen Übertragung, Pfändung und Verpfändung von Leistungen

§ 33. Die Ansprüche auf Leistungen nach § 29 können rechtswirksam nur zur Deckung von gesetzlichen Unterhaltsansprüchen gegen den Anspruchsberechtigten mit der Maßgabe übertragen, verpfändet oder gepfändet werden, daß § 6 des Lohnpfändungsgesetzes, BGBI. Nr. 51/1955, sinngemäß anzuwenden ist.

(BGBI. Nr. 199/1963, Art. I)

Ersatzleistung des Bundes

§ 34. Der Bund hat den Krankenkassen den Aufwand an Sonderunterstützung (§ 29) zuersetzen.

Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften

§ 35. (1) Die nach diesem Bundesgesetz den Arbeitsinspektoraten zustehenden Aufgaben und Befugnisse sind in den vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommenen Betrieben von den zur Wahrnehmung des Dienstnehmerschutzes sonst berufenen Behörden wahrzunehmen.

(2) Für die Durchführung der nach diesem Bundesgesetz der Arbeitsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt das Arbeitsinspektionsgesetz 1974. (BGBI. Nr. 342/1978, Art. I Z. 17)

(3) Über Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektorate gemäß § 4 Abs. 4 und 5, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 3 und § 31 Abs. 2 entscheidet der Bundesminister für soziale Verwaltung.

(4) Zeugnisse gemäß § 3 Abs. 3 sowie Amtshandlungen gemäß § 3 Abs. 3 und § 31 Abs. 2 letzter Satz sind von den Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit. (BGBI. Nr. 178/1974, Art. I Z. 14)

§ 36. Für die dem Arbeitsinspektionsgesetz 1974 unterliegenden Betriebe ist zuständige Verwaltungsbehörde im Sinne des § 5 Abs. 5 und des § 9 Abs. 4 dann, wenn die Anlage einer Genehmigung bedarf, die Genehmigungsbehörde, sonst die Bezirksverwaltungsbehörde; ist jedoch die Genehmigungsbehörde eine im selbständigen Wirkungsbereich des Landes tätig werdende Landesbehörde, so ist zuständige Behörde der Landeshauptmann. Für Betriebe, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen, ist zuständige Behörde die Bergbauhauptmannschaft, für Betriebe, die dem Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz, BGBI. Nr. 99/1952, unterliegen, der Bundesminister für Verkehr, für Privathaushalte die Bezirksverwaltungsbehörde.

(BGBI. Nr. 342/1978, Art. I Z. 18)

Strafbestimmungen

§ 37. (1) Dienstgeber und deren Bevollmächtigte, die diesem Bundesgesetz oder den auf Grund dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde (Bergbauhauptmannschaft) mit Geldstrafe bis 15 000 S, im Wiederholungsfalle bis 30 000 S, zu bestrafen.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn die Zuwidderhandlung vom Organ einer Gebietskörperschaft begangen worden ist. Besteht bei einer Bezirksverwaltungsbehörde der Verdacht einer Zuwidderhandlung durch ein solches Organ, so hat sie, wenn es sich um ein Organ des Bundes oder eines Landes handelt, eine Anzeige an das

oberste Organ, dem das der Zuwiderhandlung verdächtige Organ untersteht (Art. 20 Abs. 1 erster Satz B-VG), zu erstatten, in allen anderen Fällen aber an die Aufsichtsbehörde.

Weitergeltung von Vorschriften

§ 38. Bestimmungen in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsordnungen, die den Dienstnehmerinnen vor und nach ihrer Entbindung einen weitergehenden Schutz als dieses Bundesgesetz gewähren, werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

(*BGBL. Nr. 342/1978, Art. I Z. 19*)

Inkrafttreten und Vollziehung

§ 39. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. für Dienstverhältnisse zum Bund der Bundeskanzler, soweit jedoch der Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion betroffen ist, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung; in Angelegenheiten, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministers betreffen, dieser Bundesminister, soweit jedoch der Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion betroffen ist, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung; soweit finanzielle Angelegenheiten betroffen sind, ist im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen vorzugehen;
2. für Dienstverhältnisse zu den Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden, soweit es sich um Bedienstete handelt, die in Betrieben tätig sind, der Bundesminister für soziale Verwaltung; soweit finanzielle Angelegenheiten betroffen sind, ist im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen vorzugehen;
3. für Dienstverhältnisse der Lehrer und Erzieher für die in Art. 14 a Abs. 2 lit. a bis d B-VG genannten Einrichtungen der Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler; soweit finanzielle Angelegenheiten betroffen sind, ist im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen vorzugehen;
4. für sonstige Dienstverhältnisse:
 - a) soweit es sich um Arbeitnehmer in Betrieben, die in den Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion fallen, handelt, der Bundesminister für soziale Verwaltung;
 - b) soweit es sich um Arbeitnehmer in Betrieben handelt, die der bergbehördlichen Aufsicht unterliegen, der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie im

Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung;

- c) soweit es sich um Arbeitnehmer in Betrieben handelt, die in den Wirkungsbereich der Verkehrsarbeitsinspektion fallen, der Bundesminister für Verkehr im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung;
- d) im übrigen der Bundesminister für soziale Verwaltung.

(2) Für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen (Art. 14 Abs. 2 B-VG) sowie der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen und der Erzieher für öffentliche Schülerheime, die ausschließlich oder vorwiegend für Schüler der öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen bestimmt sind (Art. 14 a Abs. 3 B-VG), obliegt die Vollziehung dieses Bundesgesetzes, soweit nicht die Erlassung von Durchführungsverordnungen dem Bund vorbehalten ist, den Ländern.

(3) Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes sind für die Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen (Art. 14 Abs. 2 B-VG) vom Bundesminister für Unterricht und Kunst im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler, für die Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen und der Erzieher für öffentliche Schülerheime, die ausschließlich oder vorwiegend für Schüler der öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen bestimmt sind (Art. 14 a Abs. 3 B-VG), vom Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler zu erlassen; soweit finanzielle Angelegenheiten betroffen sind, ist im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen vorzugehen.

(4) Mit der Wahrnehmung der dem Bund gemäß Art. 14 Abs. 8 B-VG zustehenden Rechte ist der Bundesminister für Unterricht und Kunst im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler betraut. Mit der Wahrnehmung der dem Bund gemäß Art. 14 a Abs. 6 B-VG zustehenden Rechte ist für die im Art. 14 a Abs. 3 lit. b B-VG genannten Personen der Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft betraut.

(5) Soweit § 35 Abs. 4 eine Befreiung von den Stempelgebühren vorsieht, ist der Bundesminister für Finanzen und soweit diese Bestimmung eine Befreiung von den Bundesverwaltungsabgaben vorsieht, der Bundesminister für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen mit der Vollziehung betraut.

(*BGBL. Nr. 342/1978, Art. I Z. 20*)



BUNDESGESETZBLATT FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Der Bezugspreis des Bundesgesetzblattes für die Republik Österreich beträgt vorbehaltlich allfälliger Preiserhöhungen infolge unvorhergesehener Steigerung der Herstellungskosten bis zu einem Jahresumfang von 2000 Seiten S 500,—, inklusive 8% Umsatzsteuer, für Inlands- und S 590,— für Auslandsabonnements. Für den Fall, daß dieser Umfang überschritten wird, bleibt für den Mehrumfang eine entsprechende Neuberechnung vorbehalten. Der Bezugspreis kann auch in zwei gleichen Teilbeträgen zum 1. Jänner und 1. Juli entrichtet werden.

Einzelne Stücke des Bundesgesetzblattes sind erhältlich gegen Entrichtung des Verkaufspreises von 95 g inklusive 8% Umsatzsteuer für das Blatt = 2 Seiten, jedoch mindestens S 5,— inklusive 8% Umsatzsteuer für das Stück, im Verlag der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, Tel. 72 61 51—58/295 oder 327 Durchwahl, sowie bei der Manz'schen Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1010 Wien, Kohlmarkt 16, Tel. 63 17 85.

Bezugsanmeldungen werden von der Abonnementstelle des Verlages der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, Tel. 72 61 51—58/294 Durchwahl, entgegengenommen.

Als Bezugsanmeldung gilt auch die Überweisung des Bezugspreises oder seines ersten Teilbetrages auf das Postscheckkonto Wien Nr. 5780.002. Die Bezugsanmeldung gilt bis zu einem allfälligen schriftlichen Widerruf. Der Widerruf ist nur mit Wirkung für das Ende des Kalenderjahres möglich. Er muß, um wirksam zu sein, spätestens am 15. Dezember bei der Abonnementstelle des Verlages der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, einlangen.

Die Zustellung des Bundesgesetzblattes erfolgt erst nach Entrichtung des Bezugspreises. Die Bezieher werden, um keine Verzögerung in der Zustellung eintreten zu lassen, eingeladen, den Bezugspreis umgehend zu überweisen.

Ersätze für abgängige oder mangelhaft zugekommene Stücke des Bundesgesetzblattes sind binnen drei Monaten nach dem Erscheinen unmittelbar bei der Abonnementstelle des Verlages der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, Tel. 72 61 51—58/294 Durchwahl, anzufordern. Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden Stücke des Bundesgesetzblattes ausnahmslos nur gegen Entrichtung des Verkaufspreises abgegeben.