

197 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates VIII. GP.

26. 2. 1957.

Regierungsvorlage.

Bundesgesetz vom 1957
über den Mutterschutz (Mutterschutzgesetz).

Der Nationalrat hat beschlossen:

ABSCHNITT I.

Geltungsbereich.

§ 1. (1) Die Vorschriften dieses Bundesgesetzes gelten für

- a) Dienstnehmerinnen,
- b) Heimarbeiterinnen.

(2) Die Vorschriften dieses Bundesgesetzes finden keine Anwendung auf

- a) Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis stehen, das Gegenstand des Landarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 140/1948, ist,
 - b) Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde stehen oder die in einem privat-rechtlichen Dienstverhältnis zu einer solchen Gebietskörperschaft stehen und be-hördliche Aufgaben zu besorgen haben,
 - c) Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt stehen, sofern die Zuständigkeit zur gesetzlichen Regelung dieser Dienstverhältnisse den Ländern zusteht,
- und zwar hinsichtlich dieser Dienstverhältnisse.

(3) Abweichend von der Vorschrift des Abs. 2 lit. b finden die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes auf Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnisse unter § 2 lit. b des Lehrer-Dienstrechts-Kompetenzgesetzes, BGBl. Nr. 88/1948, fallen, hinsichtlich dieser Dienstverhältnisse Anwendung.

(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, BGBl. Nr. 66/1954.

§ 2. Für die dem Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes unterliegenden Angehörigen des

öffentlichen Dienstes, sofern auf ihr Dienstverhältnis nicht ein Kollektivvertrag Anwendung findet, für in privaten Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen und für Heimarbeiterinnen gelten die Vorschriften des Abschnittes II nach Maßgabe der Änderungen, die sich aus Abschnitt III beziehungsweise Abschnitt IV beziehungsweise Abschnitt V ergeben.

ABSCHNITT II.

Allgemeine Bestimmungen.

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter.

§ 3. (1) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Sechswochenfrist) nicht beschäftigt werden.

(2) Die Sechswochenfrist (Abs. 1) wird auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als dem im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Über die Vorschrift des Abs. 1 hinaus dürfen werdende Mütter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von der werdenden Mutter vorgelegten Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes 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, dem Dienstgeber hievor Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, vier Wochen vor dem vermutlichen Beginn der Sechswochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine kassenärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(5) Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

§ 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:

- a) Arbeiten, bei denen regelmäßige 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, so darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
 - b) Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter ständig stehen müssen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benutzt werden können; nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter ständig stehen müssen und die länger als vier Stunden dauern, auch wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benutzt werden können;
 - c) Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBI. Nr. 189/1955, gegeben ist;
 - d) 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;
 - e) die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
 - f) die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
 - g) die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft;
 - h) das Schälen von Holz mit Handmessern;
 - i) die Beschäftigung mit Akkord-, Prämiens- oder Fließbandarbeit, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt.
- (3) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rück-

sicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallsgefahren ausgesetzt sind.

(4) Im Zweifelsfalle 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 sechs Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Für stillende Mütter verlängert sich diese Frist auf acht Wochen und für stillende Mütter nach Frühgeburten auf zwölf Wochen.

(2) Über die im Abs. 1 festgesetzten Fristen hinaus ist die Zulassung von Dienstnehmerinnen zur Arbeit nach ihrer Entbindung so lange verboten, als sie nach einem von ihnen vorgelegten ärztlichen Zeugnis arbeitsunfähig sind.

(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, hat das Arbeitsinspektorat bei der zuständigen Verwaltungsbehörde (§ 35) die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. Die Vorschrift des § 9 Abs. 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1956, BGBI. Nr. 147, bleibt unberührt.

Verbot der Nachtarbeit.

§ 6. (1) Werdende und stillende Mütter dürfen — abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen — in der Zeit von zwanzig Uhr 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 Wohlfahrtsanstalten 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

- a) für die Beschäftigung bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten, Filmaufnahmen, im Gast- und Schankgewerbe und in Betrieben, in denen ununterbrochen mit Schichtwechsel gearbeitet wird, im Rahmen der sonst zugelassenen 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;
- b) für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn der Ersatzruhetag für die gesamte Belegschaft auf einen bestimmten Werktag fällt;
- c) 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 insoweit, als Sonn- und Feiertagsarbeit für Dienstnehmerinnen nicht auf Grund anderer Vorschriften verboten ist.

Verbot der Mehrarbeit.

§ 8. Werdende und stillende Mütter dürfen über die auf Grund gesetzlicher Vorschriften oder kollektivvertraglicher Regelungen festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden; keinesfalls darf die wöchentliche Arbeitszeit für Jugendliche vierundvierzig und für Erwachsene achtundvierzig Stunden übersteigen.

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 ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in anderen gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen angerechnet 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. Die Vorschrift des § 5 Abs. 5 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) Auf Antrag des Arbeitsinspektorates kann die zuständige Verwaltungsbehörde (§ 35) die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

Kündigungs- und Entlassungsschutz.

§ 10. (1) Dienstnehmerinnen können 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 rechtswirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, dem Dienstgeber bekanntgegeben wird. Im Falle der schriftlichen Bekanntgabe der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung ist diese rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung innerhalb der vorstehenden Frist 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 gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hindernisgrundes nachgeholt wird.

(3) Abweichend von den Vorschriften der Abs. 1 und 2 kann eine Kündigung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Einigungsamtes eingeholt wurde. Der Dienstgeber hat im Falle einer Antragstellung auf Zustimmung des Einigungsamtes zur Kündigung dem Betriebsrat (den Vertrauensmännern) 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 erfolgter Stillegung des Betriebes ist eine Zustimmung des Einigungsamtes zur Kündigung nicht erforderlich.

(4) Wurde eine Dienstnehmerin wegen Stilllegung 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 einen diesbezüglichen Antrag beim Dienstgeber stellt. 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 im Zeitpunkt 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 Vorschriften der 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 Arbeitsgerichtes oder eines Einigungsamtes beigegeben sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

§ 11. Der Ablauf der Beschäftigungsgenehmigung einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach der Vorschrift des § 10 Abs. 1 und unter Einhaltung der sonstigen für sie geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

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

- a) 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;
- b) im Dienst untreu sind oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lassen;
- c) ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verraten oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung im Betrieb (Haushalt) abträgliches Nebengeschäft betreiben;
- d) sich Tätilichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Familienangehörige oder Dienst-

- nehmer des Betriebes (Haushaltes) zu schulden kommen lassen;
- e) sich eines Verbrechens oder aus Gewinnsucht eines Vergehens oder einer Übertretung schuldig machen;
- f) der Trunksucht verfallen und wiederholt fruchtlos verwirkt wurden.

(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) Auf das Verfahren gemäß § 10 Abs. 3 finden die Vorschriften des AVG. 1950, BGBL. Nr. 172, Anwendung. Gegen die Entscheidung des Einigungsamtes ist keine Berufung zulässig.

(2) Der Dienstnehmerin kommt im Verfahren vor dem Einigungsamt Parteistellung zu.

Weiterzahlung des Arbeitsentgelts.

§ 14. (1) Macht die Anwendung der Vorschriften des § 4 und des § 5 Abs. 3 bis 5 eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die werdende Mutter Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten dreizehn Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von dreizehn Wochen Zeiten, während deren die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder vorübergehender 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 werdenden Mutter eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Entgelts die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die werdende Mutter ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämientlohnung oder am Fließband 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.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 3 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der Vorschriften des § 4 oder des § 5 Abs. 3 bis 5 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während deren Wochengeld

oder Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBL. Nr. 189/1955, bezo gen werden kann; ein Anspruch auf einen Zu schuß des Dienstgebers zum Krankengeld wird hiedurch nicht berührt.

Karenzurlaub.

§ 15. (1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Urlaub bis zu sechs Monaten gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) 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, und zwar mit der Maßgabe, daß diese Zeiten auf die Dauer des Karenzurlaubes anzurechnen sind. Soweit nichts anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.

(2) 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 Karenzurlaubes.

Auflegen des Gesetzes.

§ 16. 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.

§ 17. Die Vorschriften des Abschnittes II gelten mit den in den folgenden §§ 18 bis 20 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die in einem der nachfolgend angeführten Dienstverhältnisse stehen, sofern auf ihr Dienstverhältnis nicht ein Kollektivvertrag Anwendung findet:

- a) Dienstverhältnisse zum Bund,
- b) Dienstverhältnisse zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt, sofern diese Einrichtungen von Organen des Bundes oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von Organen des Bundes bestellt sind,
- c) privatrechtliche Dienstverhältnisse zu einem Land, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde, sofern die Dienstnehmer keine behördlichen Aufgaben zu besorgen haben,
- d) privatrechtliche Dienstverhältnisse zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt, sofern diese Einrichtungen von

- Organen einer der in lit. c genannten Gebietskörperschaften oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von solchen Gebietskörperschaften bestellt sind,
- e) Dienstverhältnisse, die unter § 2 lit. b des Lehrer - Dienstrechts - Kompetenzgesetzes, BGBl. Nr. 88/1948, fallen,
- und zwar hinsichtlich dieser Dienstverhältnisse.
- § 18.** (1) Die Bestimmungen des § 10 Abs. 3 bis 6 finden keine Anwendung.
- (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) Erfolgt die Definitivstellung nach Ablauf der im Abs. 2 genannten Frist, so wirkt sie auf jenen Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne die Aufschiebung im Sinne des Abs. 1 erfolgt wäre.
- § 19.** 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.
- § 20.** (1) Die Bestimmungen des § 12 finden keine Anwendung.
- (2) Im Falle 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 Unwirksamklärung der Entlassung klagen. Der Klage ist stattzugeben, wenn die Entlassung nach den für das Dienstverhältnis geltenden Vorschriften nicht gerechtfertigt ist.
- (3) Abs. 2 findet keine Anwendung, 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.
- ABSCHNITT IV.**
- Sonderbestimmungen für in privaten Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen.**
- Personenkreis.**
- § 21.** Die Vorschriften des Abschnittes II gelten mit den in den folgenden §§ 22 bis 28 enthaltenen Abweichungen
1. für Dienstnehmerinnen, die
 - a) ausschließlich zur Leistung von Diensten für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes angestellt sind und
- b) in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind oder zwar in die Hausgemeinschaft nicht aufgenommen sind, aber von diesem in einem solchen Ausmaß beschäftigt werden, wie dies in der Regel bei einer in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmerin zutrifft,
2. für Dienstnehmerinnen, die nicht in dem in Ziffer 1 lit. b genannten Ausmaß, sondern bei einem oder mehreren Dienstgebern nur stunden- oder tageweise mit Diensten für die Hauswirtschaft ihrer Dienstgeber beschäftigt sind,
- hinsichtlich dieser Dienstverhältnisse.
- § 22.** Die Vorschriften der §§ 7 bis 9 und 14 bis 16 finden auf die im § 21 genannten Personen keine Anwendung. Die Vorschriften der §§ 10 und 12 finden unter Berücksichtigung der Abänderungen, die sich aus den Vorschriften der §§ 24 und 25 ergeben, Anwendung.
- Ruhezeiten.**
- § 23.** (1) Die im § 7 des Hausgehilfengesetzes festgelegten täglichen Ruhezeiten von zwei beziehungsweise drei Stunden verlängern sich
- a) um zwei Stunden für werdende Mütter und für stillende Mütter, wenn das Kind an der Arbeitsstätte gestillt wird,
 - b) um zweieinhalb Stunden für stillende Mütter, wenn das Kind nicht an der Arbeitsstätte gestillt wird.
- (2) Die Vorschrift des Abs. 1 gilt nicht für die im § 21 Ziffer 2 genannten Dienstnehmerinnen.
- Kündigungs- und Entlassungsschutz.**
- § 24.** (1) Die Vorschriften des § 10 Abs. 1 und 2 gelten für die im § 21 Ziffer 1 genannten Dienstnehmerinnen für die Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung nicht. Während der Dauer des Kündigungsschutzes kann eine Kündigung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Einigungsamtes eingeholt wurde. 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 rechtswirksam.
- (2) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjäh-

rigen Dienstnehmerinnen muß der Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines Arbeitsgerichtes oder eines Einigungsamtes beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

§ 25. Für die im § 21 Ziffer 2 genannten Dienstnehmerinnen gelten die Vorschriften über den Kündigungsschutz (§ 24) und über den Entlassungsschutz (§ 12) nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit mindestens vierundzwanzig Stunden beträgt; hinsichtlich jener Dienstverhältnisse, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit weniger als vierundzwanzig Stunden beträgt, finden die Vorschriften über den Kündigungs- und Entlassungsschutz (§§ 10, 12 und 24) keine Anwendung.

Sonderunterstützung.

§ 26. (1) Dienstnehmerinnen, die unter § 21 Ziffer 1 fallen und deren Dienstverhältnis in der Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung durch Kündigung seitens des Dienstgebers beendet worden ist, haben Anspruch auf eine Sonderunterstützung. Diese ist in der Höhe des um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts der letzten dreizehn Wochen vor Beendigung des Dienstverhältnisses zu gewähren. 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 § 24 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 geendet hat, und zwar frühestens ab dem Beginn des sechsten Monats der Schwangerschaft.

(2) Für Dienstnehmerinnen, die unter § 21 Ziffer 2 fallen, gilt die Vorschrift des 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 Auszahlung der Sonderunterstützung erfolgt wöchentlich im nachhinein durch die nach dem Wohn- oder Aufenthaltsort zuständige Krankenkasse. Die für Leistungen aus der Krankenversicherung geltenden Verfahrensvorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes finden Anwendung.

§ 27. (1) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 26 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.

§ 28. Während des Bezuges von Sonderunterstützung ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe nach den Vorschriften des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, BGBL. Nr. 184/1949.

ABSCHNITT V.

Sonderbestimmungen für Heimarbeiterinnen.

§ 29. (1) Die Vorschriften des Abschnittes II gelten für Heimarbeiterinnen mit den in den folgenden Abs. 2 und 3 enthaltenen Abweichungen hinsichtlich ihrer Beschäftigung mit Heimarbeit.

(2) Die Vorschriften der §§ 6 bis 8 gelten mit der Maßgabe, daß auf ein Abrechnungsbuch 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 gesamte Arbeitsmenge das angeführte Ausmaß nicht überschreiten. Die Heimarbeiterin hat, falls sie für mehrere Auftraggeber tätig ist, diese Tatsache jedem ihrer Auftraggeber mitzuteilen. Auf Antrag des Auftraggebers, der Mittelperson oder der Heimarbeiterin hat das Arbeitsinspektorat darüber zu entscheiden, welche Arbeitsmenge ausgegeben werden darf.

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

(4) Über die Vorschrift des Abs. 3 hinaus dürfen Heimarbeiterinnen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung mit Ausnahme jener Zeit-

räume, 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. Die Bestimmung des § 10 Abs. 6 findet sinngemäß Anwendung.

(5) Heimarbeiterinnen, die entgegen der Vorschrift des 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 Heimarbeitstarifes gebührt hätte.

§ 30. 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.

§ 31. Die Ansprüche auf Leistungen nach den Vorschriften des § 26 können rechtswirksam nur zur Deckung von gesetzlichen Unterhaltsansprüchen gegen den Anspruchsberechtigten mit der Beschränkung übertragen, gepfändet oder verpfändet werden, daß diesem die Hälfte der Leistungen freibleiben muß.

Leistungen der Sozialversicherung.

§ 32. Dienstnehmerinnen, die in der nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes geregelten Krankenversicherung versichert sind, haben nach Maßgabe der Bestimmungen des Zweiten Teiles des bezeichneten Bundesgesetzes Anspruch auf Hebammenbeistand, erforderlichenfalls ärztlichen Beistand, Heilmittel und Heilbehelfe, Pflege in einer Krankenanstalt (auch in einem Entbindungsheim), Wochengeld, Stillgeld und Entbindungsbeitrag. Dienstnehmerinnen, die in der nach den Bestimmungen des Bundesangestellten-Krankenversicherungsgesetzes 1937, BGBl. Nr. 94, geregelten Krankenversicherung versichert sind, haben nach Maßgabe der Bestimmungen des bezeichneten Bundesgesetzes Anspruch auf ärztliche (gebürtärztliche) Hilfe, Versorgung mit den notwendigen Heilmitteln und sonstigen Heilbehelfen, Hebammenbeistand und Wöchnerinnenunterstützung.

Ersatzleistung des Bundes.

§ 33. Der Bund hat den Krankenkassen den Aufwand an Sonderunterstützung (§ 26) zu ersetzen.

Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften.

§ 34. (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 Dienstnehmer- schutzes sonst berufenen Behörden wahrzunehmen.

(2) Für die Durchführung der nach den Vorschriften dieses Bundesgesetzes der Arbeitsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gelten die Vorschriften des Arbeitsinspektions- gesetzes 1956.

(3) Über Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektorate gemäß §§ 4 Abs. 4 und 5, 6 Abs. 3, 7 Abs. 3 und 29 Abs. 2 entscheidet das Bundesministerium für soziale Verwaltung.

§ 35. Für die dem Arbeitsinspektionsgesetz 1956 unterliegenden Betriebe ist zuständige Verwaltungsbehörde im Sinne der §§ 5 Abs. 5 und 9 Abs. 4 dann, wenn die Anlage einer Genehmigung bedarf, die Genehmigungsbehörde, ansonsten 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 Bergbaupräsidentschaft, für die dem Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz, BGBl. Nr. 99/1952, unterliegenden Betriebe das Bundesministerium für Verkehr und Elektrizitätswirtschaft, für die Privathaushalte die Bezirksverwaltungsbehörde.

Strafbestimmungen.

§ 36. (1) Dienstgeber und deren Bevollmächtigte, die den Vorschriften dieses Bundesgesetzes oder den auf Grund dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen zuwiderhandeln, werden, sofern die Tat nach anderen Vorschriften nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde, im Bergbau von der Bergbaupräsidentschaft, mit einer Geldstrafe bis zu 6000 S oder mit Arrest bis zu sechs Wochen bestraft. Beide Strafen können auch nebeneinander verhängt werden.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn die Zuwiderhandlung vom Organ einer Gebietskörperschaft begangen wurde. Besteht bei einer Bezirksverwaltungsbehörde der Verdacht einer Zuwiderhandlung 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 Zu widerhandlung verdächtige Organ untersteht (Art. 20 Abs. 1 erster Satz des B.-VG. in der Fassung von 1929), in allen anderen Fällen aber eine Anzeige an die Aufsichtsbehörde, zu erstatten.

Weitergeltung von Vorschriften.

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

Übergangsvorschriften.

§ 38. Über die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bei den Arbeitsämtern anhängigen Anträge auf Zulassung einer Ausnahme vom Kündigungsverbot haben die Arbeitsämter nach den bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Vorschriften zu entscheiden.

Außenkraftsetzung von Vorschriften.

§ 39. Alle den Gegenstand dieses Bundesgesetzes betreffenden rechtsrechtlichen Vorschriften treten außer Kraft. Insbesondere verlieren ihre Wirksamkeit das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 17. Mai 1942, Deutsches RGBl. I, S. 321, und die Ausführungsverordnung zum Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 17. Mai 1942, Deutsches RGBl. I, S. 324.

Inkrafttreten und Vollziehung.

§ 40. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit Beginn des zweiten auf seine Kundmachung folgenden Monats in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. soweit dieses Bundesgesetz auf die im § 17 lit. a bis d bezeichneten Dienstverhältnisse Anwendung findet, das Bundeskanzleramt im Einvernehmen mit den beteiligten Bundesministerien;

2. soweit dieses Bundesgesetz auf die im § 17 lit. e bezeichneten Dienstverhältnisse Anwendung findet, die Landesregierungen; soweit jedoch nach dem Lehrer-Dienstrechts-Kompetenzgesetz, BGBl. Nr. 88/1948, dem Bund Aufgaben der Vollziehung zustehen, obliegt diese dem Bundesministerium für Unterricht im Einvernehmen mit dem Bundeskanzleramt;

3. soweit dieses Bundesgesetz auf die in den Ziffern 1 und 2 nicht näher bezeichneten Dienstverhältnisse Anwendung findet, das Bundesministerium für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit den beteiligten Bundesministerien, soweit es sich um Betriebe handelt, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen, das Bundesministerium für Handel und Wiederaufbau, soweit es sich um Betriebe handelt, die dem Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz unterliegen, das Bundesministerium für Verkehr und Elektrizitätswirtschaft, und zwar jedes dieser Bundesministerien im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für soziale Verwaltung und den allenfalls sonst noch beteiligten Bundesministerien.

Erläuternde Bemerkungen.

Auf dem Gebiete des sozialpolitischen Schutzes der werdenden Mutter und der Mutter nach der Entbindung gelten auf Grund des Rechts-Überleitungsgesetzes, StGBI. Nr. 6/1945, derzeit im wesentlichen noch die Vorschriften des reichsdeutschen Gesetzes vom 17. Mai 1942 zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz), DRGBI. I S. 321, und der Ausführungsverordnung hiezu, DRGBI. I S. 324. Lediglich für Dienstnehmerinnen in der Land- und Forstwirtschaft ist eine Neuregelung durch das Landarbeitsgesetz, BGBI. Nr. 148/1948, getroffen worden.

Durch den vorliegenden Gesetzentwurf soll der Schutz der unselbstständig beschäftigten Frauen vor und nach der Entbindung auf eine österreichische Rechtsgrundlage gestellt werden. Die Neuregelung übernimmt dabei zum Teil das geltende Recht, berücksichtigt aber auch das internationale Übereinkommen (Nr. 103) über den Mutterschutz und die seit der Einführung des vorerwähnten Mutterschutzgesetzes in Österreich eingetretene sozialpolitische Entwicklung. Die wesentlichen Änderungen der vorliegenden Regelung bestehen in folgendem: Der Geltungsbereich der Regelung erstreckt sich nunmehr auch auf in privaten Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen, die bisher vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen waren, wobei allerdings hinsichtlich der Anwendung des Kündigungsschutzes auf die Besonderheiten des Dienstverhältnisses Rücksicht genommen wird und im Zusammenhang damit zur Sicherung des Lebensunterhaltes während der Zeit vor der Entbindung eine Sonderunterstützung vorgesehen ist; es entfällt die unterschiedliche Behandlung von Ausländerinnen gegenüber Österreicherinnen; der Kündigungs- und Entlassungsschutz wird klarer gefaßt und erweitert, indem die Gründe, aus denen das Dienstverhältnis aufgelöst werden kann, im Gesetz erschöpfend aufgezählt sind und die Auflösung des Dienstverhältnisses im Falle der Kündigung der vorherigen Zustimmung des Einigungsamtes bedarf; nach Ablauf der Schutzfrist soll ein Karenzurlaub beansprucht werden können.

Im besonderen wird zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes folgendes bemerkt:

Zu Abschnitt I (Geltungsbereich).

§§ 1 und 2:

Der Geltungsbereich des Gesetzes erstreckt sich sowohl auf Frauen, die in der Privatwirtschaft tätig sind, als auch mit gewissen Ausnahmen auf jene Frauen, die bei einer Gebietskörperschaft in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen. Auf Frauen, die bei Gebietskörperschaften beschäftigt sind, findet das Gesetz nur insoweit Anwendung, als die Regelung ihres Dienstrechtes in die Kompetenz des Bundes fällt. Diese Kompetenz ist nicht gegeben bei Dienstnehmerinnen eines Landes, eines Gemeindeverbandes oder einer Gemeinde, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen und behördliche Aufgaben zu besorgen haben. Aus verfassungsrechtlichen Gründen mußten diese Dienstnehmergruppen (Abs. 2 lit. b und c) vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden. Es wird erwartet, daß im Wege der Landesgesetzgebung für diese Dienstnehmerinnen eine dem Mutterschutzgesetz entsprechende Regelung getroffen wird.

Ausgenommen vom Geltungsbereich des Gesetzes sind auch jene Frauen, deren Dienstverhältnis durch eine Landarbeitsordnung geregelt wird. Frauen jedoch, die in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien beschäftigt sind, welche von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen Betrieben dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind, fallen — da deren Dienstrecht nicht durch eine Landarbeitsordnung geregelt wird — unter den Geltungsbereich der vorliegenden Regelung.

Für Dienstnehmerinnen bei Gebietskörperschaften, die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallen, ist im Hinblick auf die besondere Art des Dienstverhältnisses eine Regelung erforderlich, die von der für Dienstnehmer in der Privatwirtschaft abweicht. Diese ist im Abschnitt III getroffen. Unter die Regelung

des Abschnittes III fallen nicht nur Frauen, die in der Hoheits- oder sonstigen Verwaltung der Gebietskörperschaften tätig sind, sondern auch Frauen, die in Betrieben von Gebietskörperschaften, wie zum Beispiel in der Staatsdruckerei, bei den Bundesbahnen, in den Salinen oder den Bundestheatern, beschäftigt sind oder die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Stiftung, Anstalt oder einem Fonds stehen, wenn diese von einer Gebietskörperschaft verwaltet werden. Die Regelung des Abschnittes III gilt jedoch nicht für Frauen, die in einem Dienstverhältnis zu einem verstaatlichten Betrieb stehen, für diese Frauen gilt vielmehr die Regelung des Abschnittes II.

Das Gesetz gilt auch für Frauen, die in einem Lehrverhältnis stehen, sowie für Heimarbeiterinnen und in privaten Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen (Hausgehilfinnen, Bedienerinnen, Wäscherinnen und ähnliche Dienstnehmerinnen). Soweit für die beiden letztgenannten Personengruppen im Hinblick auf die Besonderheiten ihrer Dienstverhältnisse Abweichungen von der für die Dienstnehmerinnen in der übrigen Privatwirtschaft getroffenen Regelung notwendig sind, wurden diese in den Abschnitten IV beziehungsweise V getroffen.

Hinsichtlich des Geltungsbereiches macht das Gesetz keinen Unterschied zwischen Österreicherinnen und Ausländerinnen.

Die Schutzzvorschriften dieses Gesetzes werden frühestens ab dem Zeitpunkt wirksam, der für den Dienstantritt vereinbart wurde, nicht aber schon ab dem Zeitpunkt, in dem zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin eine Verabredung über einen erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgenden Dienstantritt getroffen wird. Das Recht auf Rücktritt vom Dienstvertrag nach den geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften wird durch die Vorschriften dieses Bundesgesetzes über den Kündigungsschutz nicht berührt.

Zu Abschnitt II (Allgemeine Bestimmungen).

§§ 3 und 4 (Beschäftigungsverbote für werdende Mütter):

Die in den §§ 3 und 4 enthaltenen Beschäftigungsverbote sind zum Teil allgemeiner Natur, das heißt, sie gelten für alle werdenden Mütter, zum Teil individueller Natur. Die allgemeinen Beschäftigungsverbote beinhalten einerseits das Verbot der Beschäftigung mit schweren und gefährlichen Arbeiten (§ 4), anderseits legen sie fest, daß die Frauen sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden dürfen (§ 3 Abs. 1). Für die Sicherstellung des Lebensunterhaltes der werdenden Mutter während dieser sechs Wochen ist durch die Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes über das Wochengeld Vorsorge getroffen. Ein individuelles Beschäftigungsverbot (§ 3 Abs. 3) besteht insfern, als die werdende Mutter auch schon vor

der Schutzfrist von sechs Wochen vor der Entbindung zur Arbeit nicht herangezogen werden darf, wenn durch ein Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes nachgewiesen wird, daß Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

Was die Beschäftigungsverbote nach § 4 anlangt, bestimmt der Entwurf im allgemeinen, daß werdende Mütter mit schweren und gesundheitsschädlichen Arbeiten nicht beschäftigt werden dürfen. Die gegebene Aufzählung der verbotenen Arbeiten ist nur eine beispielweise. Als Berufskrankheiten im Sinne der Vorschrift des § 4 Abs. 2 lit. c sind die in der Anlage 1 zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, angeführten Krankheiten zu verstehen. Als Gerät im Sinne der lit. e ist auch eine mit dem Fuß zu bedienende Bodenbürste anzusehen. Das Verbot der Beschäftigung auf Beförderungsmitteln nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft (lit. g) bezieht sich sowohl auf Beförderungsmittel für den Personenverkehr als auch auf solche für die Beförderung von Gütern. Soweit es sich um Dienstnehmerinnen in privaten Haushalten handelt, kommen für diese insbesondere die im § 4 Abs. 2 unter lit. a und e genannten Beschäftigungsverbote in Betracht. Es wird jedoch bei der Anwendung dieser Vorschriften nicht der gleiche Maßstab anzuwenden sein wie für die Arbeit in gewerblichen Betrieben; dies deshalb, weil die Heranziehung zu solchen Arbeiten im Haushalt im Gegensatz zur Arbeit in einem Betrieb in der Regel kurzfristig sein und mit anderen Arbeiten abwechseln wird. Zu den im § 4 Abs. 3 genannten Arbeiten gehören unter anderem Arbeiten auf Gerüsten, Leitern und auf erhöhten Standplätzen. Ergibt sich ein Zweifel darüber, ob eine Arbeit als schwer oder schädlich für eine werdende Mutter anzusehen ist, entscheidet das Arbeitsinspektorat hierüber. Bei den im Abs. 5 angeführten Arbeiten hingegen bleibt es im allgemeinen der Beurteilung der werdenden Mutter überlassen, ob sie diese Arbeiten leisten kann; sie kann jedoch verlangen, daß das Arbeitsinspektorat entscheidet, ob sie diese Arbeiten ohne Gefahr für ihre Gesundheit und die des werdenden Kindes leisten kann. Dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn darüber zwischen der werdenden Mutter und dem Dienstgeber eine unterschiedliche Auffassung besteht. Darauf hinzu kann aber das Arbeitsinspektorat auch von Amts wegen tätig werden.

Zu einem Arbeitsplatzwechsel, der auf Grund eines Beschäftigungsverbotes für werdende Mütter für die Dauer der Schwangerschaft durchgeführt wird, bedarf es nicht der Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 14 Abs. 1 Ziffer 6 des Betriebsratgesetzes, da es sich nicht um eine dauernde Einreihung auf einen anderen Arbeits-

12

platz handelt. Hinsichtlich der Weiterzahlung des Entgelts gilt die Vorschrift des § 14.

Nach § 3 Abs. 4 haben werdende Mütter dem Dienstgeber ihre Schwangerschaft möglichst bald nach dem Zeitpunkt, in dem ihnen ihr Zustand bekanntgeworden ist, mitzuteilen. An die Nichteinhaltung der Meldepflicht sind, so wie nach der gegenwärtigen Rechtslage, keine Straffolgen geknüpft. Bei Unterlassung der Meldung ist jedoch der Dienstgeber für körperliche Schäden, die die werdende Mutter dadurch erleidet, daß sie zu Arbeiten herangezogen wird, die ansonsten für sie verboten wären, nicht haftbar. Außerdem legt die angeführte Bestimmung die Verpflichtung der Frau fest, vier Wochen vor Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung den Dienstgeber auf den Beginn dieser Frist hinzuweisen. Hierdurch soll es dem Dienstgeber ermöglicht werden, rechtzeitig die für den Ausfall der Arbeitskraft erforderlichen Vorkehrungen im Betrieb zu treffen. Die Dienstnehmerin hat auf Verlangen des Dienstgebers durch eine kassenärztliche Bescheinigung das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung nachzuweisen. Wenn der Dienstgeber außer dieser Bescheinigung noch einen weiteren Nachweis verlangt, so hat er die Kosten hiefür zu tragen.

§ 5 (Beschäftigungsverbote nach der Entbindung):

Die vorgesehene Regelung beinhaltet das allgemeine Beschäftigungsverbot, wonach Frauen sechs Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden dürfen. Dieser Zeitraum erhöht sich auf acht Wochen, wenn die Frau das Kind selbst stillt, und auf zwölf Wochen bei Frühgeburten, wenn die Frau das Kind selbst stillt (Abs. 1). Über das Vorliegen einer Frühgeburt entscheidet der Arzt. Nach Ablauf der angeführten Zeiträume besteht ein allgemeines Beschäftigungsverbot in der Richtung, daß die Frauen zu gewissen schweren und schädlichen Arbeiten nicht herangezogen werden dürfen (Abs. 3). Ist auf Grund dieser Beschäftigungsverbote ein Arbeitsplatzwechsel notwendig, so gilt hinsichtlich der Entlohnung die Regelung des § 14.

Neben diesem allgemeinen Beschäftigungsverbot ist festgelegt, daß im Einzelfalle Frauen nach der Entbindung dann nicht beschäftigt werden dürfen, wenn sie nach ärztlichem Zeugnis nicht arbeitsfähig sind (Abs. 2). Ist die Arbeitsunfähigkeit in einer Erkrankung begründet, so ist, soweit die jeweils geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Vorschriften dies vorsehen, der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts oder auf Bezug des Krankengeldes gegeben. Allenfalls kommt auch der Bezug einer Rente wegen vorübergehender Invalidität oder wegen Berufsunfähigkeit in Betracht.

Ist die Frau nur vermindert leistungsfähig, so kann das Arbeitsinspektorat dem Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen hinsichtlich ihrer Verwendung auftragen (Abs. 4); es kann allenfalls anordnen, daß der Arbeitsplatz zu wechseln ist, daß längere Ruhepausen einzuhalten sind oder daß die Frau nur während einer verkürzten täglichen Arbeitszeit arbeiten darf. Kommt der Dienstgeber diesem Auftrag nicht nach, so hat die zuständige Verwaltungsbehörde auf Antrag des Arbeitsinspektorates bescheidmäßig hierüber abzusprechen. Hinsichtlich der Entgeltzahlung in solchen Fällen gelten die Vorschriften des § 14.

§ 6 (Verbot der Nachtarbeit):

Das Nachtarbeitsverbot für werdende und stillende Mütter ist, ebenso wie im derzeit geltenden Recht, auch im vorliegenden Entwurf festgelegt. Das Gesetz sieht in zwei Fällen einen späteren Beginn der Nachtruhe vor, um den besonderen Verhältnissen gewisser Betriebe Rechnung zu tragen. Für die im Abs. 2 angeführten Beschäftigungen wurde der Beginn der Nachtruhe generell mit zweiundzwanzig Uhr festgesetzt. Über zweiundzwanzig Uhr hinaus, und zwar bis dreiundzwanzig Uhr, kann im Einzelfall die Beschäftigung von Frauen in den im Abs. 3 genannten Betrieben durch das Arbeitsinspektorat genehmigt werden, jedoch nur dann, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Frau erlaubt. Eine Beschäftigung bis zweiundzwanzig Uhr beziehungsweise dreiundzwanzig Uhr kann nur dann Platz greifen, wenn sichergestellt ist, daß sich daran eine mindestens elfstündige ununterbrochene Ruhezeit anschließt. Der in den Abs. 2 und 3 vorgesehene spätere Beginn der Nachtruhe für Beschäftigte bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten und Filmaufnahmen bezieht sich nur auf das künstlerische Personal und nicht auch auf Personen, die nur mittelbar bei solchen Veranstaltungen oder Filmaufnahmen beschäftigt sind, wie zum Beispiel Garderobierinnen, Büropersonal usw. Das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl. Nr. 146/1948, enthält im § 17 Abs. 2 bis 4 Vorschriften über die Ausnahmen von der Nachtruhe, die weniger weitgehend sind als die nach den Abs. 2 und 3 des § 6 dieses Bundesgesetzes zugelassenen Ausnahmen. Vor Anwendung der Vorschriften der Abs. 2 und 3 wird deshalb, wenn es sich um Jugendliche handelt, jeweils zu prüfen sein, ob einer solchen Anwendung die Vorschriften des Jugendbeschäftigungsgesetzes nicht entgegenstehen.

§ 7 (Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit):

Auch nach der bisherigen Rechtslage ist die Beschäftigung werdender und stillender Mütter an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen

verboten und die Möglichkeit von Ausnahmen vorgesehen. Der vorliegende Entwurf hält an dem grundsätzlichen Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit fest, trifft jedoch für die Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit eine von der bisherigen Rechtslage abweichende Regelung, die einerseits auf das besondere Schutzbedürfnis der werdenden und stillenden Mütter, anderseits auf die betrieblichen Erfordernisse Bedacht nimmt. Das Gesetz sieht zweierlei Arten von Ausnahmen vor, nämlich solche von Gesetzes wegen (Abs. 2) und solche, die auf Antrag vom Arbeitsinspektorat genehmigt werden können (Abs. 3). Soweit es sich bei den Ausnahmen nach Abs. 2 lit. a um künstlerische Veranstaltungen oder Filmaufnahmen handelt, gilt die Ausnahme, so wie die Ausnahme vom Verbot der Nacharbeit, nur für das künstlerische Personal. Die Ausnahmемöglichkeit nach Abs. 2 lit. b wird Platz greifen, wenn ein wöchentlicher Ruhetag für den ganzen Betrieb als Ersatz für die Arbeit am Sonntag gewährt wird. Das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBL. Nr. 146/1948, enthält im § 18 Abs. 2 Vorschriften über Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe, die weniger weitgehend sind als die nach den Abs. 2 und 3 des § 7 dieses Bundesgesetzes. Vor Anwendung der Vorschriften der Abs. 2 und 3 wird deshalb, wenn es sich um Jugendliche handelt, jeweils zu prüfen sein, ob einer solchen Anwendung die Vorschriften des Jugendbeschäftigungsgesetzes nicht entgegenstehen.

§ 8 (Verbot der Mehrarbeit):

Diese Vorschrift legt fest, daß werdende und stillende Mütter wie bisher nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden dürfen. Als oberste Grenze ist für Jugendliche eine wöchentliche Arbeitszeit von vierundvierzig Stunden und für Erwachsene eine solche von achtundvierzig Stunden vorgesehen.

§ 9 (Stillzeit):

Der stillenden Mutter ist über ihr Verlangen die zum Stillen des Kindes erforderliche Zeit freizugeben. Die im Entwurf festgelegten Stillzeiten sind Mindestzeiten, auf die die stillende Mutter Anspruch hat. Bei der Festlegung der Stillzeiten im Einzelfall ist sowohl den Erfordernissen der Mutter und des Kindes als auch den betrieblichen Belangen Rechnung zu tragen, wobei aber, den Grundsätzen des Mutterschutzes entsprechend, den Interessen von Mutter und Kind der Vorrang gebührt. Das Arbeitsinspektorat kann im Bedarfsfall dem Dienstgeber eine andere Verteilung der Stillzeiten auftragen. Wird diesem Auftrag nicht nachgekommen, so hat die zuständige Verwaltungsbehörde über Antrag des Arbeitsinspektorates bescheidmäßig abzusprechen. Die Stillzeiten rechnen auf die Arbeitszeit und

sind demnach zu entlohen. Der Anspruch auf Stillpausen ist nicht abhängig von der Dauer des Bezuges des Stillgeldes nach den Vorschriften der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Anspruch auf Stillpausen ist also auch dann gegeben, wenn die Frau nach Ablauf der Zeit, während der ihr Stillgeld gebührt, das Kind weiterstillt. Die Tatsache des Stillens ist über Verlangen des Dienstgebers von der Dienstnehmerin nachzuweisen.

§ 10 (Kündigungsschutz):

Durch diese Vorschriften wird den Frauen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung ein weitgehender Schutz gegen die Auflösung des Dienstverhältnisses gewährt. Im Sinne der österreichischen arbeitsrechtlichen Terminologie wird zwischen Kündigung und Entlassung unterschieden. Die Kündigung ist nur aus den im Gesetz erschöpfend aufgezählten Gründen und, abgesehen von der Regelung des Abs. 3 letzter Satz und des Abs. 6, nur nach vorheriger Zustimmung des Einigungsamtes zulässig. Voraussetzung für das Wirksamwerden des Kündigungsschutzes ist es, daß die Frau dem Dienstgeber gemäß der ihr nach § 3 Abs. 4 obliegenden Verpflichtung Mitteilung über ihren Zustand gemacht hat. Aber auch dann, wenn die Frau dieser Verpflichtung nicht nachgekommen ist, kann sie noch in den Genuß des Kündigungsschutzes gelangen, wenn sie innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung die Schwangerschaft beziehungsweise die Entbindung einwendet. Bei Berechnung der vorstehenden Fristen wird nach den Vorschriften des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes vorzugehen sein. Das Verbot der Kündigung gilt während der ganzen Dauer der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, soweit nicht für Personen, die in privaten Haushalten beschäftigt sind, eine besondere Regelung getroffen ist. Die vorgesehene Regelung schließt auch aus, daß eine Kündigung während der Dauer des Schutzes für den Zeitpunkt nach Ablauf desselben ausgesprochen wird. Dies entspricht auch der bisherigen Rechtsprechung. Der Kündigungsschutz kommt bei zeitlich befristeten Dienstverhältnissen nicht zur Anwendung, da deren Beendigung keiner Kündigung bedarf. Das gleiche gilt auch für Dienstverhältnisse auf Probe wegen des mit der Vereinbarung einer Probezeit angestrebten Zweckes. Die zeitliche Dauer des Kündigungsschutzes bei Karenzurlaub ist im § 15 besonders geregelt.

Über den Antrag auf Ausnahmen vom Kündigungsschutz entscheiden nicht mehr wie bisher die Arbeitsämter, sondern die Einigungsämter. Für die Übertragung dieser Aufgaben an die Einigungsämter ist vor allem die Überlegung maßgebend, daß diese auch den Kündigungsschutz nach dem Betriebsrätegesetz und nach dem

14.

Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz wahrzunehmen haben. Bei der Beurteilung, ob einer der im Gesetz angeführten Kündigungsgründe gegeben ist, wird im allgemeinen im Hinblick auf das besondere Schutzbedürfnis der dem Kündigungsschutz unterliegenden Frauen ein strenger Maßstab anzulegen sein. Das Verfahren vor dem Einigungsamt richtet sich nach den Vorschriften des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes. Die Entscheidung ist endgültig. Sie kann daher im ordentlichen Instanzenzug nicht angefochten werden; jedoch kann sie, da die Einigungsämter nicht den Charakter einer Behörde gemäß Artikel 133 des Bundes-Verfassungsgesetzes 1929 besitzen, durch Beschwerde beim Verwaltungsgerichtshof angefochten werden.

Im Hinblick darauf, daß das Einigungsamt bei Erteilung der Zustimmung zur Kündigung im Falle einer Stillegung des Betriebes nicht beurteilen kann, ob es sich um eine dauernde oder nur um eine vorübergehende Stillegung handelt, und die Ausnahme vom Kündigungsschutz wegen Stillegung des Betriebes nur für den Fall der dauernden Betriebsstillegung gedacht ist, bestimmt das Gesetz (§ 10 Abs. 4), daß die Kündigung als rechtsunwirksam anzusehen ist, wenn der Betrieb bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung der Dienstnehmerin wieder arbeitet. Dies gilt sowohl in dem Fall der Kündigung mit Zustimmung des Einigungsamtes als auch in dem Fall, in dem die Kündigung ohne Zustimmung des Einigungsamtes ausgesprochen werden konnte. Voraussetzung für das Rechtsunwirksamwerden der Kündigung ist jedoch, daß die Dienstnehmerin beim Dienstgeber ihre Wiedereinstellung verlangt und diesen Antrag innerhalb von zwei Monaten nach Wiederaufnahme der Tätigkeit des Betriebes stellt. Läuft die zweimonatige Frist zur Antragstellung innerhalb der Frist ab, während der die Frau vor und nach der Entbindung zur Arbeit nicht zugelassen werden darf (Schutzfrist), so hat sie den Antrag auf Wiedereinstellung auch während des Laufes der Schutzfrist zu stellen, um die Antragsfrist zu wahren. Gleichzeitig mit der Antragstellung hat die Dienstnehmerin sich beim Dienstgeber zur Wiederaufnahme der Arbeit zu melden. Fällt der Zeitpunkt der Antragstellung in die Schutzfrist oder nimmt die Dienstnehmerin einen Karenzurlaub in Anspruch, so hat sie dies dem Dienstgeber mitzuteilen. In diesen Fällen ist die Dienstnehmerin nach Ablauf der Schutzfrist beziehungsweise des Karenzurlaubes vom Dienstgeber wieder zu beschäftigen. Der Eintritt der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung hat nicht zur Folge, daß das Entgelt für die Zeit der Stillegung des Betriebes, während der die Frau gekündigt war, nachzuzahlen ist. Der Entgeltanspruch besteht erst wieder ab dem Zeitpunkt, von dem an die Frau zu beschäftigen ist.

Außer dem Mutterschutzgesetz enthalten auch das Betriebsrätegesetz in den §§ 18 und 25 und das Invalideneinstellungsgesetz im § 8 Vorschriften, welche die Auflösung des Dienstverhältnisses beschränken. Da das Mutterschutzgesetz keine Bestimmungen enthält über die Abgrenzung seiner Kündigungsschutzvorschriften gegenüber den Kündigungsschutzvorschriften der beiden vorgenannten Gesetze, ergibt sich, daß diese Vorschriften nebeneinander gelten. Daraus folgt, daß zur Kündigung einer Dienstnehmerin, die den Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes und gleichzeitig auch den Kündigungsschutz eines der beiden vorgenannten Gesetze genießt, vom Dienstgeber die Zustimmung zur Kündigung nach beiden Gesetzen eingeholt werden muß. Solange in einem solchen Fall nicht beide Zustimmungen vorliegen, kann die Dienstnehmerin rechtswirksam nicht gekündigt werden. Daraus ergibt sich weiters, daß ein Dienstgeber, der eine Frau, auf die sowohl die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes als auch die des Betriebsrätegesetzes Anwendung finden, kündigen will, vor Ausspruch der Kündigung dem Betriebsrat hierüber gemäß § 25 Abs. 1 des Betriebsrätegesetzes Mitteilung zu machen hat und daß der Betriebsrat, wenn er gegen die Kündigung Einspruch erhoben hat, selbst wenn das Einigungsamt die Zustimmung zur Kündigung nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes erteilt hat, die Kündigung aus einem der im § 25 Abs. 3 und 4 des Betriebsrätegesetzes angeführten Gründen beim Einigungsamt anfechten kann.

Eine entgegen den Vorschriften dieses Gesetzes vorgenommene Kündigung ist rechtsunwirksam, das heißt, der Bestand des Dienstverhältnisses wird durch eine solche Kündigung nicht berührt. Über die Frage, ob eine Kündigung rechtsunwirksam vorgenommen wurde, ist nicht im Verfahren vor dem Einigungsamt, sondern im arbeitsgerichtlichen Verfahren zu entscheiden. Ebenso entscheidet, wenn die Frage strittig ist, ob ein Betrieb nach Stillegung seine Tätigkeit wieder aufgenommen hat und die Kündigung dadurch rechtsunwirksam geworden ist, das Arbeitsgericht.

§ 12:

Eine Entlassung ist nur aus den im Gesetz erschöpfend aufgezählten Gründen zulässig. Es sind dies von den wichtigen Gründen, die den Dienstgeber nach den sonstigen arbeitsrechtlichen Vorschriften zur Entlassung eines Dienstnehmers berechtigen, diejenigen, die ein schuldhaftes Verhalten des Dienstnehmers beinhalten. Der Entlassungsschutz gilt während der ganzen Dauer der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Wird eine Entlassung entgegen den Vorschriften des Gesetzes ausgesprochen, so ist sie rechtsunwir-

sam. Ob eine Entlassung rechtsunwirksam ist, entscheidet das Arbeitsgericht. Bei der Entscheidung wird das Gericht, wenn es sich um die Tatbestände des Abs. 1 lit. a und d handelt, selbst dann, wenn dieser Tatbestand objektiv erfüllt erscheint, eine subjektive Wertung vorzunehmen haben, die dem durch die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung der Frau bedingten außerordentlichen Gemütszustand Rechnung trägt.

§ 14 (Weiterzahlung des Arbeitsentgelts):

Das Gesetz trifft Vorsorge dafür, daß werdende Mütter, die infolge eines Beschäftigungsverbotes ihren Arbeitsplatz wechseln müssen oder überhaupt im Betrieb nicht beschäftigt werden können, keinen Lohnausfall erleiden. Abs. 1 regelt den Fall, daß die werdende Mutter wegen eines Beschäftigungsverbotes ihren Arbeitsplatz wechseln muß. Sie hat, wenn die Arbeit an dem neuen Arbeitsplatz geringer entlohnt ist als diejenige, die sie vorher verrichtet hat, Anspruch auf Fortzahlung des Durchschnittsverdienstes der letzten dreizehn Wochen vor dem Arbeitsplatzwechsel. Fallen in den Zeitraum von dreizehn Wochen Zeiten einer Erkrankung oder vorübergehenden Kurzarbeit, so verlängern sich diese Zeiträume entsprechend. Ergibt sich bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes der letzten dreizehn Wochen, daß die Frau noch nicht so lange im Betrieb beschäftigt war, so ist der Berechnung an Stelle der dreizehn Wochen die tatsächliche Dauer der Beschäftigung zugrunde zu legen. Ergibt sich in Verbindung mit einem Arbeitsplatzwechsel eine Verkürzung der Arbeitszeit, so erleidet die Frau dadurch keinen Schaden, da ihr auch für diese Zeit das Entgelt zu bezahlen ist, das ihr ohne Änderung des Arbeitsplatzes gebühren würde. Wenn es sich um Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämienentlohnung oder am Fließband handelt, ist der Durchschnittsverdienst nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit gebührt der Dienstnehmerin das Entgelt, das sie ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

Abs. 2 trifft für die Sicherung des Lebensunterhaltes der Frau in dem Falle Vorsorge, als sie gemäß § 3 Abs. 3 bereits vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung zur Arbeit nicht herangezogen werden darf oder wenn für die Frau auf Grund der Beschäftigungsverbote nach den §§ 4 und 5 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb vorhanden ist. In beiden Fällen hat die Frau Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts. Der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach Abs. 1 und 2 besteht nicht, sobald die Frau Anspruch auf Wochengeld oder Krankengeld hat; der Anspruch auf einen kollektivvertraglich ge-

bührenden Zuschuß zum Krankengeld wird durch den Entfall der Verpflichtung zur Weiterzahlung des Entgelts nicht berührt.

§ 15 (Karenzurlaub):

Vielfach wurde von den Müttern die Zeit, während der sie nach der Entbindung von der Arbeit freigestellt sind, als zu kurz empfunden, um der Obsorge für den Säugling in ausreichendem Maße nachzukommen, und es wurde von den Müttern auch als eine schwere Belastung empfunden, neben der Obsorge für das Kleinkind auch einer Beschäftigung nachzugehen zu müssen. Um hier die gebotene Erleichterung zu schaffen, sieht der Entwurf vor, daß die Mutter, wenn sie dies verlangt, im Anschluß an die Zeit nach der Entbindung, während der sie nicht beschäftigt werden darf, die Gewährung eines Karenzurlaubs verlangen kann. Ein Karenzurlaub muß jedoch nicht schon nach Ablauf der Schutzfrist verlangt werden, sondern kann auch noch dann in Anspruch genommen werden, wenn die Mutter im Anschluß an die Schutzfrist einen Gebührenurlaub verbraucht hat oder wenn sie im Anschluß an die Schutzfrist an der Dienstleistung wegen Krankheit oder Unglücksfall verhindert ist. Die Dauer des Karenzurlaubs ist mit sechs Monaten beschränkt; bei einem Karenzurlaub im Anschluß an einen Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung verkürzt sich der Karenzurlaub um die Dauer des Gebührenurlaubs beziehungsweise der Dienstverhinderung. Um den Dienstgeber durch diese Vorschrift nicht ungebührlich zu belästen, wird bestimmt, daß während des Karenzurlaubs nicht nur der Entgeltanspruch entfällt, sondern, wenn nichts anderes vereinbart ist, diese Zeit auch nicht auf Ansprüche anzurechnen ist, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, wie zum Beispiel die Abfertigung, die Kündigungsfristen, die Urlaubsdauer, die Entgeltansprüche bei Dienstverhinderung usw. Um zu erreichen, daß einer Mutter, die einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, ihr Arbeitsplatz erhalten bleibt, wird bestimmt, daß der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubs dauert. Da mit Antritt des Karenzurlaubs durch die Frau für den Dienstgeber die Verpflichtung zur Leistung des Arbeitsentgelts entfällt und damit auch — zumindest soweit es sich um einen Karenzurlaub von mehr als vier Wochen handelt — die Verpflichtung zur Leistung von Beiträgen für die Krankenversicherung der Frau, können Leistungen aus der Krankenversicherung durch die Frau während der Dauer des Karenzurlaubs nur dann in Anspruch genommen werden, wenn sie ihr Versicherungsverhältnis für die Dauer des Karenzurlaubs durch freiwillige Weiterversicherung fortsetzt.

Zu Abschnitt III (Sonderbestimmungen für Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes).

§§ 17 bis 20:

Die Abgrenzung des persönlichen Geltungsbereiches (§ 17) ergibt sich aus der derzeitigen verfassungsrechtlichen Lage.

Durch die Bestimmung des § 18 wird einerseits eine Kündigungsmöglichkeit während der Schutzfrist völlig ausgeschlossen (Abs. 1), anderseits aber verhindert, daß eine kündbare öffentlich-rechtliche Bedienstete (siehe zum Beispiel § 5 GÜG, BGBI. Nr. 22/1947), die während der Schutzfrist einen Kündigungsgrund setzt, deshalb nicht gekündigt werden kann, weil sie während der Schutzfrist beziehungsweise nach Ablauf dieser, aber bevor die Kündigungsfrist abgelaufen ist, von Gesetzes wegen oder auf ihren Antrag definitiv wird (Abs. 2). Durch die Rückwirkung der Definitivstellung wird eine Benachteiligung dieser Dienstnehmerinnen ausgeschlossen (Abs. 3).

Für die öffentlich Bediensteten ist das Eingangsamt nicht zuständig. Aus diesem Grunde soll die im § 10 vorgesehene Belehrung minderjähriger Dienstnehmerinnen über den Kündigungsschutz vom Dienstgeber selbst vorgenommen werden, zur Sicherheit, daß diese Belehrung nicht unterbleibt, jedoch ein Hinweis auf diese Belehrung in die Vereinbarung aufgenommen werden.

Im Falle der Entlassung steht nach § 20 Abs. 2 der Dienstnehmerin die Möglichkeit der nachträglichen Nichtigerklärung der Entlassung durch das Arbeitsgericht offen. Da die Entlassungsgründe des Dienstrechtes weniger weit reichen als die des § 12 Abs. 2 dieses Bundesgesetzes, wird durch § 20 Abs. 2 eine Besserstellung der Dienstnehmerinnen im öffentlichen Dienst erreicht.

Zu Abschnitt IV (Sonderbestimmungen für in privaten Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen).

§§ 21 und 22 (Personenkreis):

Im § 21 wird der Personenkreis, auf den die Sonderbestimmungen des Abschnittes IV Anwendung finden, umschrieben. Hierbei wird zwischen zwei Gruppen von Dienstnehmerinnen unterschieden. Die im § 21 Ziffer 1 umschriebene Gruppe umfaßt Dienstnehmerinnen, die Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers leisten und entweder in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind oder, ohne in die Hausgemeinschaft aufgenommen zu sein, in einem solchen Ausmaß beschäftigt sind, wie eine in die Hausgemeinschaft aufgenommene Dienstnehmerin. Bei dieser Gruppe handelt es sich um Personen, auf die das Hausgehilfengesetz Anwendung findet. Die im § 21 Ziffer 2 umschriebene Gruppe umfaßt solche Dienstnehmerinnen, die bei einem oder mehreren Dienstgebern mit Diensten für die Hauswirtschaft nur stundenweise oder tageweise beschäftigt sind. Bei dieser Gruppe von Dienstnehmerinnen kann es sich um Personen handeln, auf die die Vorschriften der §§ 28 oder 29 des Hausgehilfengesetzes Anwendung finden, oder um solche Dienstnehmerinnen, auf deren Dienstverhältnisse nicht das Hausgehilfengesetz, sondern die Vorschriften des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches Anwendung finden.

Die Sonderbestimmungen für den vorstehend umschriebenen Personenkreis sind deshalb notwendig, weil wegen der besonderen Art ihrer Dienstleistung auf die Dienstverhältnisse dieser Personen sich die Vorschriften des Abschnittes II nicht ohne weiteres übertragen lassen.

§ 22 bestimmt, welche der Vorschriften des Abschnittes II und in welchem Umfang diese auf die im § 21 genannten Dienstnehmerinnen Anwendung finden. Es handelt sich dabei um folgende Vorschriften: Beschäftigungsverbote für werdende Mütter (§§ 3 und 4), Beschäftigungsverbote nach der Entbindung (§ 5), Verbot der Nachtarbeit (§ 6) und Kündigungs- und Entlassungsschutz (§§ 10 und 12).

§ 23 (Ruhezeiten):

Da im Hausgehilfengesetz keine Höchstarbeitszeit, sondern eine Mindestruhezeit festgelegt ist und auch ein Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit nicht besteht, können die Vorschriften des Abschnittes II über das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit sowie das Verbot der Mehrarbeit (§§ 7 und 8) und auch die Vorschriften über die Stillzeit (§ 9) in dieser Form auf die in privaten Haushalten beschäftigten Dienstnehmerinnen nicht angewendet werden. An Stelle dieser Vorschriften werden die im Hausgehilfengesetz vorgesehenen Ruhezeiten in einem Ausmaß verlängert, das den für werdende und stillende Mütter gebotenen Schutz gewährleistet. Diese Vorschrift über die verlängerten Ruhezeiten gilt nicht für Dienstnehmerinnen, die nur stundenweise oder tageweise, sei es bei einem oder mehreren Dienstgebern, beschäftigt sind, weil für diese auch die Vorschriften des § 7 des Hausgehilfengesetzes über die Ruhezeiten nicht gelten.

§§ 24 und 25 (Kündigungs- und Entlassungsschutz):

Besondere Überlegungen hat die Regelung des Kündigungsschutzes für in Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen gefordert. Bei der zu treffenden Regelung war vor allem zu berücksichtigen, daß innerhalb des privaten Haushaltes eine andere Art des Zusammenarbeitens und

Zusammenlebens besteht, als es im betrieblichen Arbeitsleben der Fall ist. Das enge Zusammenleben innerhalb der Familiengemeinschaft des Dienstgebers und auch die Art der hauswirtschaftlichen Arbeitsweise lassen es nicht zweckmäßig erscheinen, auf das Dienstverhältnis der Hausgehilfin den Kündigungsschutz im gleichen Umfang anzuwenden wie für Dienstnehmerinnen in Betrieben. Aus diesem Grunde wird festgelegt, daß jene Hausgehilfinnen, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben oder ohne Vorliegen einer Hausgemeinschaft ausschließlich für den Haushalt des Dienstgebers tätig sind, bis zum Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft den gleichen Kündigungsschutz genießen wie andere schwangere Dienstnehmerinnen, daß aber vom Beginn des sechsten Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung das Dienstverhältnis vom Dienstgeber gelöst werden kann. Es ist aber vorgesorgt, daß der Lebensunterhalt der gekündigten Hausgehilfin gesichert ist. Der Entlassungsschutz hingegen gilt für die ganze Zeit der Schwangerschaft bis zum Ablauf des vierten Monats nach der Entbindung.

Die vorstehende Regelung, die in erster Linie für die im § 21 Ziffer 1 umschriebene Gruppe von Dienstnehmerinnen gedacht ist, gilt aber auch für Dienstnehmerinnen der im § 21 Ziffer 2 umschriebenen Gruppe hinsichtlich jener Dienstverhältnisse, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit mindestens vierundzwanzig Stunden beträgt, und zwar deshalb, weil in solchen Fällen anzunehmen ist, daß die Dienstnehmerinnen ihren Lebensunterhalt überwiegend aus dem Entgelt für diese Beschäftigung bestreiten, so daß auch für diese Personen der Kündigungsschutz zur Sicherung ihres Dienstverhältnisses notwendig ist.

§§ 26 bis 28 (Sonderunterstützung):

Durch die Gewährung der Sonderunterstützung ist für die Sicherung des Lebensunterhaltes einer im privaten Haushalt beschäftigten Dienstnehmerin, die zulässigerweise gekündigt wurde, Vorsorge getroffen. Die Sonderunterstützung soll als Ausgleich für den geminderten Kündigungsschutz und für den vorzeitigen Verlust des Arbeitsplatzes als wirtschaftliche Überbrückungshilfe die gekündigte Dienstnehmerin finanziell so stellen, als ob das Arbeitsverhältnis fortbestehen und das regelmäßige Arbeitsentgelt verdient werden würde. Infolgedessen wird die Sonderunterstützung, in gleicher Weise wie das Wochengeld, in der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten dreizehn Wochen vor Beendigung des Dienstverhältnisses, vermindert um die gesetzlichen Abzüge, gewährt. Der Anspruch ist ab dem Zeitpunkt einer durch den Dienstgeber veranlaßten Beendigung des Dienstverhältnisses, frühestens aber nach Ablauf des

fünften Monats der Schwangerschaft, gegeben; dies gilt auch für jene Fälle, in denen das Dienstverhältnis mit der Dienstnehmerin gemäß den Vorschriften des § 24 Abs. 2 mit Zustimmung des Eingangsamtes oder durch vorzeitigen Austritt aus wichtigen Gründen vor Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft beendet worden ist. Der Anspruch auf Sonderunterstützung besteht bis zu dem Zeitpunkt, in dem Wochengeld bezogen werden kann.

Soweit die Vorschriften über die Sonderunterstützung auf den im § 21 Ziffer 2 umschriebenen Personenkreis Anwendung finden, wird verlangt, daß diese Personen in den letzten fünf Monaten vor dem Zeitpunkt, ab dem die Sonderunterstützung frühestens in Anpruch genommen werden kann, in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert waren.

Dadurch, daß die Bezieherinnen von Sonderunterstützung auf Grund ausdrücklicher Vorschrift des Gesetzes in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, ist ihnen der Bezug von Wochengeld gemäß § 162 Abs. 1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes gesichert.

Zu Abschnitt V (Sonderbestimmungen für Heimarbeiterinnen).

§§ 29 und 30:

Die vorgesehenen Sonderbestimmungen für Heimarbeiterinnen sind mit Rücksicht auf die Besonderheiten der Beschäftigungsverhältnisse in der Heimarbeit erforderlich. Die im Entwurf getroffene Regelung hinsichtlich der Begrenzung der Arbeitsmenge, die an Heimarbeiterinnen ausgegeben werden darf, entspricht der des Heimarbeitsgesetzes. Dadurch ist auch für Heimarbeiterinnen für die Zeit vor und nach ihrer Entbindung die Einhaltung einer achtstündigen täglichen Arbeitszeit sowie die Vermeidung von Nacht- und Sonn- und Feiertagsarbeit gewährleistet. Besteht ein Zweifel oder ein Streit darüber, welche Arbeitsmenge ausgegeben werden darf, so können Heimarbeiterin, Auftraggeber und Mittelperson das Arbeitsinspektorat zur Entscheidung über diese Frage anrufen. Durch die Vorschrift des § 29 Abs. 1 wird die Entscheidungsbefugnis des Arbeitsinspektorates gemäß § 14 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes nicht berührt.

Die Regelung des § 29 Abs. 3 verhindert zwar, daß Heimarbeiterinnen wegen ihrer Schwangerschaft oder Entbindung von der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden, stellt aber keinen Schutz dagegen dar, daß sie dadurch benachteiligt werden, daß an sie eine geringere Arbeitsmenge als an andere Heimarbeiterinnen des gleichen Auftraggebers ausgegeben wird. Die Vorschriften der Abs. 4 und 5 schaffen eine entsprechende Abhilfe.

KOSTENBERECHNUNG.

Aus der Durchführung dieses Bundesgesetzes wird sich ein Mehraufwand nur für die Kosten der Sonderunterstützung (§ 26) ergeben.

Auf Grund der Meldungen der Gebietskrankenkasse ist anzunehmen, daß jährlich rund 950 in privaten Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen die Sonderunterstützung in Anspruch nehmen werden. Unter Zugrundelegung eines Monatsentgelts von 650 S (300 S Barlohn

und 350 S Sachbezüge) und der Annahme, daß die Sonderunterstützung 90% des Bruttoentgelts beträgt, sowie einer durchschnittlichen Bezugsdauer von 2½ Monaten ergibt sich pro Fall ein Aufwand von rund 1470 S und für 950 Fälle im Jahr ein Aufwand von rund 1.400.000 S. Für das laufende Budgetjahr wird der Aufwand den aliquoten Teil des Jahresbetrages, der dem Rest des Budgetjahres entspricht, betragen. Dieser Aufwand wird im Budget des Bundesministerrums für soziale Verwaltung seine Bedeckung finden.