

*Arbeitsrecht*

214/ME

## REPUBLIK ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIUM  
FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Zl. 31.251/54-V/2/1989An das  
Präsidium des  
NationalratesParlament  
1010 W i e n1010 Wien, den 2. Mai 1989  
Stubenring 1  
Telefon (0222) 75 00  
Telex 111145 oder 111780  
DVR: 0017001  
P.S.K.Kto.Nr. 5070.004  
AuskunftDr. Mathilde Knöfler  
Klappe 6322 Durchwahl

Gesetzesentwurf	
Zl.	38 -GE/1989
Datum	9.5.1989
Verteilt	12.5.89 Käfer

**Betrifft:** Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
Mutterschutzgesetz und das Hausbesorgergesetz  
geändert werden

*L. Hajek*

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz und das Hausbesorgergesetz geändert werden, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln. Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 30. Juni 1989 gesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:

i.V. K l e i n

Für die Richtigkeit  
der Auffertigung:*[Signature]*

Anlage 1 zu Zl. 31.251/54-V/2/1989

## E n t w u r f

eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz und das Hausbesorgergesetz geändert werden

### Artikel I

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 563/1986 wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 4 lautet:

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber und dem Betriebsrat hievon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermines 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 eine kassenärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Bei Eintritt einer vorzeitigen Beendigung der Schwangerschaft ist der Dienstgeber zu verständigen.

## 2. § 3 Abs. 6 lautet:

(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 dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter, Tätigkeit und der Arbeitsplatz der werdenden Mutter sowie der voraussichtliche Geburtstermin anzugeben. Ist der Betrieb vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen, so hat der Dienstgeber die Mitteilung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin an die gem. § 35 Abs. 1 berufene Behörde zu richten. Eine Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion oder die sonst berufene Behörde ist der Dienstnehmerin (Heimarbeiterin) vom Dienstgeber zu übergeben.

## 3. § 4 Abs. 2 Z 2,4, 9 und 10 lautet:

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 benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährlichen Stoffen, Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind.

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 der 20. Schwangerschaftswoche 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.

10. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, daß die Arbeiten öfter kurzfristig unterbrochen werden können.

4. § 4 Abs. 5 lautet:

(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 oder bei denen die Dienstnehmerin besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen 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.

5. Dem § 4 wird folgender Abs. 6 angefügt:

(6) Werdende Mütter dürfen nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden, soweit es die Art des Betriebes oder die Betriebsorganisation gestattet. Gestattet die Betriebsorganisation keine räumliche Trennung der werdenden Mutter, so hat der Dienstgeber auf ihr Verlangen durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, daß andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

6. § 8 samt Überschrift lautet:

Verbot der Leistung von Überstunden

§ 8 Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen.

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

§ 10a (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Ablauf der Frist gem. § 10 Abs. 1 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt insbesondere vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin, zu Ausbildungszwecken oder aus besonderen wirtschaftlichen Gründen erfolgt ist. Besondere wirtschaftliche Gründe sind insbesondere gegeben, wenn das Dienstverhältnis zur Erprobung, zur Vertretung an der Arbeitsleistung ver hinderter Dienstnehmer, zur Aus-hilfe oder für die Zeit der Saison abgeschlossen wurde.

(3) Der Ablauf der Kündigungsfrist einer vor Beginn der Schwangerschaft ausgesprochenen Kündigung wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Ablauf der Frist gem. § 10 Abs. 1 gehemmt, wenn das Motiv für die Kündigung in der Umgehung der Fristenhemmung nach Abs. 1 liegt.

(4) Im Rechtsstreit hat der Dienstgeber zu beweisen, daß für den Ausspruch der Kündigung nicht die Umgehung der Fristenhemmung sondern andere Gründe maßgebend waren.

(5) Der Ablauf der Kündigungsfrist einer vor Beginn der Schwangerschaft durch den Dienstgeber ausgesprochenen Kündigung wird nicht gehemmt, wenn das Dienstverhältnis durch Kündigung rechtswirksam nur bei Vorliegen von Kündigungsgründen aufgelöst werden kann.

8. § 12 lautet:

§ 12 (1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung

rechtswirksam nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts entlassen werden.

(2) Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn die Dienstnehmerin

1. die ihr aufgrund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt;
2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;
3. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;
4. sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen im Betrieb (im Haushalt) tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes (Haushalts) zuschulden kommen läßt;
5. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder mit Bereicherungsvorsatz einer anderen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen des Abs. 2 Z 4 und 5 kann die Entlassung der Dienstnehmerin gegen nachträgliche Ein-

holung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist sie rechtsunwirksam.

9. § 14 Abs. 1 lautet:

§ 14 (1) Macht die Anwendung des § 4, des § 5 Abs. 3 bis 5, des § 6 oder des § 8 eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 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 13 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. Macht die Anwendung des § 8 eine Änderung der Beschäftigung erforderlich, so sind bei Berechnung des Durchschnittsverdienstes die Überstunden nur dann zu berücksichtigen, wenn im Betrieb weiterhin regelmäßig Überstunden geleistet werden. Bei Saisonarbeit in einer im § 4 Abs. 2 Z 9 bezeichneten Art ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen nur für die Zeit weiter zu gewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiter zu gewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.



## 10. § 14 Abs. 4 lautet:

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, 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.

## 11. § 15 Abs. 2 lautet:

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten eines Karenzurlaubes 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 nicht günstigeres vereinbart oder gesetzlich vorgesehen ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert, so ist die Zeit des Karenzurlaubes auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

## 12. § 19 lautet:

§ 19 (1) § 3 Abs. 6 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Meldung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin in Dienststellen des Bundes gem. § 1 Abs. 2 des Bundesbediensteten-Schutzgesetzes, BGBl. Nr. 164/1977, dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist.

(2) Das Arbeitsinspektorat kann dem Dienststellenleiter in den Angelegenheiten der §§ 4, 5 Abs. 4 und 9 Abs. 3 Empfehlungen erteilen. § 6 des Bundesbedienstetenschutzgesetzes gilt sinngemäß.

13. § 22 Abs. 3 lautet:

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

14. § 23 lautet:

§ 10a Abs. 3 bis 5 ist nicht anzuwenden.

15. Die Überschrift vor Abschnitt IV lautet:

Sonderbestimmungen für die in privaten Haushalten beschäftigten Dienstnehmerinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind.

16. § 24 lautet:

§ 24 Abschnitt II gilt mit den in den §§ 25, 27, 29 und 30 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, fallen, in privaten Haushalten beschäftigt und in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind.

17. § 25 lautet:

§ 25 Die §§ 7, 16 und 17 sind nicht anzuwenden. § 15 gilt unter der Voraussetzung, daß während eines Karenzurlaubes die Hausgemeinschaft aufgelöst wird.

18. § 26 entfällt.

19. In § 27 entfällt die Bezeichnung "Abs. 1".

Das Zitat in § 27 lautet "§ 24".

§ 27 Abs. 2 entfällt.

20. § 28 entfällt.

21. In § 29 Abs. 1 wird das Zitat "§ 24 Z 1" durch das Zitat "§ 24" und das Zitat "§ 27 Abs. 1" durch das Zitat "§ 27" ersetzt.

§ 29 Abs. 2 entfällt.

Abs. 3 erhält die Bezeichnung Abs. 2

22. § 35 Abs. 2 lautet:

§ 35 (2) Bescheide gem. § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu befristen. Bescheide gem. § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu widerrufen oder abzuändern, wenn die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Über Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektion entscheidet der Bundesminister für Arbeit und Soziales. Berufungen gegen

Bescheide gem. § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

23. § 35 Abs. 4 erhält die Bezeichnung Abs. 3.

24. § 37 Abs. 1 lautet:

(1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die den § 3 Abs. 1, 3 und 6, § 4 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, § 5 Abs. 1 bis 3, §§ 6 bis 8, § 9 Abs. 1 und 2, § 17, § 31 Abs. 2, § 32 oder einem Bescheid nach § 4 Abs. 2 Z 9 und Abs. 5, § 5 Abs. 4, § 9 Abs. 3 und 4 zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde (Berghauptmannschaft) mit Geldstrafen von S 1.000,-- bis S 25.000,--, im Wiederholungsfalle von S 3.000,-- bis S 50.000,-- zu bestrafen.

## Artikel II

Das Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969, BGBl. Nr. 16/1970, über den Dienstvertrag der Hausbesorger (Hausbesorgergesetz) in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1985 wird geändert wie folgt:

1. § 14b Abs. 1 lautet:

§ 14b (1) Für die Dauer der Beschäftigungsverbote gem. § 3 Abs. 1 und 3 und des § 5 Abs. 1 des Mutterschutzge-

setzes, BGBl. Nr. 221/1979, und eines Karenzurlaubes gem. § 15 MSchG entfällt der Entgeltanspruch nach §§ 7 und 12 und der Anspruch auf Materialkostenersatz gem. § 8.

2. § 17 Abs. 3 lautet:

§ 17 (3) Für die Dauer der Beschäftigungsverbote gem. §§ 3 bis 5 MSchG und des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG), der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG hat der Hauseigentümer auf seine Kosten für eine Vertretung zu sorgen. Der Anspruch des Hausbesorgers auf Beibehaltung der Dienstwohnung bleibt unberührt. Vereinbarungen mit dem Hausbesorger für Zeiten des Karenzurlaubes, der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG über Tätigkeiten, die mit der Dienstwohnung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, sind zulässig.

### Artikel III

#### Inkrafttreten und Vollziehung

(1) Dieses Bundesgesetz tritt am ..... in Kraft.

(2) Die Vollziehung des Artikels I dieses Bundesgesetzes richtet sich nach § 39 Mutterschutzgesetz, die Vollziehung des Artikels II nach § 31 Abs. 4 Hausbesorgergesetz.

## V o r b l a t t

### Problemstellung:

Immer häufiger werden mit jungen Frauen befristete Dienstverhältnisse abgeschlossen, um die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes zu umgehen. Die Entlassung werdender Mütter ist anders als die Kündigung nicht an eine Zustimmung des Gerichtes gebunden.

Werdende Mütter verlieren ab der Meldung der Schwangerschaft das Entgelt für die Überstunden, was zu beträchtlichen Einkommenseinbußen in manchen Bereichen führt.

Die Zeiten des Karenzurlaubes sind für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, nicht anzurechnen. Die Sonderbestimmungen für Hausgehilfen gelten auch für die nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Hausgehilfen. Weibliche Hausbesorger haben während der Schutzfristen selbst für eine Vertretung zu sorgen.

### Zielsetzung und Inhalt:

Ablaufhemmung für sachlich nicht gerechtfertigte befristete Arbeitsverhältnisse. Bindung der Entlassung an die Zustimmung des Gerichtes. Ergänzung der Beschäftigungsverbote. Berücksichtigung der Überstunden bei der Entgeltfortzahlung. Anrechnung des Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten. Verbesserung der Rechtsstellung der Hausgehilfen und Hausbesorger.

### Alternativen:

Keine

Kosten:

Dem Bund werden durch die Novelle Mehrausgaben von 20 Millionen Schilling erwachsen.

Vereinbarkeit mit EG-Recht:

Bezüglich des Mutterschutzes bestehen keine EG-Richtlinien.

## E r l ä u t e r u n g e n

Seit vielen Jahren werden von den verschiedensten Frauenorganisationen an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Forderungen nach einer Verbesserung des Mutterschutzgesetzes herangetragen. Insbesondere wurde immer wieder auf das Problem des Abschlusses befristeter Dienstverhältnisse hingewiesen, in deren Folge werdende Mütter Anspruch auf Wochengeld und Karenzurlaubsgeld verlieren. Anders als bei anderen besonders geschützten Personen ist derzeit die Entlassung der unter das Mutterschutzgesetz fallenden Frauen nicht an eine gerichtliche Zustimmung gebunden. Als Diskriminierung der Frauen wurde empfunden, daß alle Zeiten des Präsenzdienstes auf Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, voll angerechnet werden, nicht aber die Zeit des Karenzurlaubes. Für Zeiten des Urlaubes und der Dienstverhinderung wegen Krankheit werden im Bereich der Privatwirtschaft Überstunden nach dem Lohnausfallsprinzip weitergezahlt. Im Bereich des Mutterschutzgesetzes erfolgte eine solche Entgeltfortzahlung der Überstunden bisher nicht.

Der Entwurf hat diesen Forderungen Rechnung tragend eine Regelung vorgesehen, wonach befristete Dienstverhältnisse, sofern sie nicht sachlich gerechtfertigt sind, nicht auslaufen sondern bis zu jenem Zeitpunkt gehemmt werden sollen, ab dem eine Kündigung gem. § 10 MSchG möglich wäre. Die Entlassung wird an die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gebunden. Die Zeit des Karenzurlaubes soll für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet werden, sofern das Arbeitsverhältnis bereits 5 Jahre gedauert hat.

Weiters sieht der Entwurf die Weiterzahlung des Überstundenentgelts für die Zeit ab der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn der Schutzfrist vor, wenn die Arbeitnehmerin in den letzten 13 Wochen Überstunden geleistet hat und im Betrieb weiterhin Überstunden anfallen.



Änderungen geringfügiger Art sind bei den Schwangerschaftsmeldungen vorgesehen. Einige Beschäftigungsverbote bei schwerer oder schädlicher Arbeit wurden überarbeitet und geändert. In Hinkunft soll die werdende Mutter auch vor der Einwirkung von Tabakrauch geschützt werden.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes sollen die Schwangerschaftsmeldungen künftig der Arbeitsinspektion zugehen, um diese in die Lage zu versetzen, in bestimmten Mutterschutzangelegenheiten Empfehlungen an den Dienststellenleiter zu erteilen.

Jene Hausgehilfinnen und Hausangestellten, die nicht in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen sind, werden in Hinkunft unter den II. Abschnitt des MSchG und nicht mehr unter die Sonderbestimmungen für Hausgehilfinnen fallen, was ihre Rechtsstellung im Falle der Mutterschaft wesentlich verbessert. Eine weitere Verbesserung betrifft die Vertreterbestellung von Hausbesorgerinnen.

Die Zuständigkeit des Bundes ergibt sich aus Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 16, Art. 14 Abs. 2, Art. 14a Abs. 3 lit. b und Art. 21 Abs. 2 B-VG.

#### **Zu Artikel I:**

##### **Zu Z 1 und 2 (§ 3 Abs. 4 und 6):**

Nach bisher geltendem Recht hat eine werdende Mutter ihrem Arbeitgeber lediglich das Bestehen einer Schwangerschaft zu melden. Auch eine Verständigung des Betriebsrates war bisher nicht vorgesehen.

Da jedoch gem. § 4 einzelne Tätigkeiten wie Arbeiten im Stehen oder Akkordarbeiten ab einem bestimmten Zeitpunkt der Schwangerschaft nur mehr eingeschränkt zulässig oder verboten sind, ist

es erforderlich, daß sowohl der Arbeitgeber und der Betriebsrat, der ja gem. § 89 Z 3 ArbVG berufen ist, die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften des Arbeitnehmerschutzes zu überwachen, als auch die Arbeitsinspektion den voraussichtlichen Geburtstermin kennen. Die Arbeitnehmerin wird daher verpflichtet, dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat diesen Termin bekanntzugeben. Der Arbeitgeber wiederum muß die Arbeitsinspektion unverzüglich von der Schwangerschaft der betreffenden Arbeitnehmerin unter Bekanntgabe des Geburtstermines, ihrer persönlichen Daten und der Tätigkeit, die die Arbeitnehmerin an ihrem Arbeitsplatz zu verrichten hat, informieren.

Ist es der werdenden Mutter nicht möglich, bereits mit der Meldung der Schwangerschaft den Geburtstermin bekanntzugeben - was sehr selten vorkommt -, so muß sie dann, wenn sie den Termin weiß, die Meldung wiederholen. Der Arbeitgeber hat diesfalls eine neuerliche Meldung an die Arbeitsinspektion zu übermitteln. Dies ist deshalb erforderlich, da eine Reihe der Beschäftigungsverbote von Beginn der Schwangerschaft an, andere ab einer bestimmten Schwangerschaftswoche gelten.

Damit die Arbeitnehmerin sicher sein kann, daß die Arbeitsinspektion verständigt wurde, wird der Arbeitgeber verpflichtet, ihr eine Kopie der Meldung auszuhändigen.

Zu Z 3 (§ 4 Abs. 2):

Abs. 2 Z 2 und 9:

Sowohl die VO vom 1.12.1986 über die Festlegung der ärztlichen Untersuchungen zur Erlangung der erhöhten Geburtenbeihilfe und der Sonderzahlung sowie über den Mutter-Kind-Paß, BGBl. Nr. 663, als auch das Hebammengesetz gehen von der Schwangerschaftswoche aus und nicht vom Schwangerschaftsmonat, wobei unter Schwangerschaftsmonaten in der Regel nicht Kalendermonate sondern Lunarmonate verstanden werden.

Auch die Schutzfristen werden in Wochen berechnet. Da auch die Schwangerschaftsbestätigungen die Schwangerschaftswoche aus-

weisen, kam es bei der Umrechnung in Monate in vielen Fällen zu Unklarheiten. Aus Gründen der terminologischen Anpassung und leichten Berechnung des Zeitpunktes der Beschäftigungsverbote wird nunmehr auch in § 4 Abs. 2 Z 2 und 9 von Schwangerschaftswochen gesprochen.

Abs. 2 Z 4:

Nach der derzeitigen Praxis und der übereinstimmenden Auslegung wird das Beschäftigungsverbot bei jeder Einwirkung von gesundheitsgefährlichen Stoffen, Strahlen, Staub, Gasen und Dämpfen wirksam, so daß sich der Hinweis auf "schädliche" Einwirkungen erübrigt. Bei Hitze, Kälte oder Nässe soll weiterhin darauf abgestellt werden, daß es sich um schädliche Einwirkungen handelt.

Abs. 2 Z 10:

Jede Zwangshaltung führt zur Erstarrung sowie zur Übermüdung der Gelenke und der Muskulatur. Die mit einer Zwangshaltung verbundenen Belastungen wirken sich bei Schwangeren aufgrund der schwangerschaftsbedingten körperlichen Veränderungen besonders gravierend aus. Schwangeren muß die Möglichkeit geboten werden, öfters aufzustehen und herumzugehen. Da bereits mit Beginn der Schwangerschaft eine hormonelle Umstellung sowie eine Belastung des Venen- und des Kreislaufsystems gegeben sind, soll das Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft gelten.

Dieses nunmehr neu geschaffene Beschäftigungsverbot soll den Arbeitgeber verpflichten, schwangere Arbeitnehmerinnen, deren Tätigkeit ein ständiges Sitzen in einer Zwangshaltung verlangt, in gewissen zeitlichen Abständen von dieser Tätigkeit abziehen. Solche Tätigkeiten, bei denen die Arbeitnehmerin die Arbeit nicht von sich aus unterbrechen kann, sind z.B. Arbeiten an Monitoren und sonstigen Bildschirmarbeitsplätzen, an Maschinen, Mikroskopen oder als Kassierin. Läßt es der Arbeitsablauf zu, daß die Arbeitnehmerin immer wieder aufstehen kann wie etwa bei Büroarbeiten, so liegt kein Beschäftigungsverbot

vor. § 2 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes der BRD verpflichtet den Arbeitgeber, einer schwangeren Arbeitnehmerin, die mit Arbeiten beschäftigt ist, bei denen sie ständig sitzen muß, Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben. Dasselbe soll mit dieser Bestimmung verwirklicht werden.

Zu Z 4 (§ 4 Abs. 5):

Gerüche wirken verschieden auf werdende Mütter. Wenn unangenehme Gerüche zu starkem Erbrechen mit Gewichtsabnahme führen, ist dies ein Fall für eine Freistellung nach § 3 Abs. 3. In weniger gravierenden Fällen soll nunmehr im Einzelfall das Arbeitsinspektorat entscheiden, ob die Schwangere an diesem Arbeitsplatz einer solchen Geruchsbelästigung ausgesetzt ist.

Die Schwangerschaft stellt eine körperliche und psychische Streßsituation dar. Wenn dazu noch ein besonderer Arbeitsstreß kommt, soll die Arbeitsinspektion im Einzelfall die Möglichkeit haben, einzuschreiten. Bei arbeitsbedingten Belastungen wie Streß und Gerüchen kommt eine Freistellung nach § 3 Abs. 3 nicht in Betracht, sofern sich nicht der Gesundheitszustand der Schwangeren (z.B. infolge ständigen Erbrechens) so verschlechtert, daß die Weiterbeschäftigung eine Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind darstellt. Um einer solchen Gefahr vorzubeugen, wurde Abs. 5 erweitert.

Zu Z 5 (§ 4 Abs. 6):

Gemäß § 6 Abs. 7 ANSchG sind organisatorische Maßnahmen zu treffen, um Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu schützen, da Passivrauchen erwiesenermaßen gesundheitsgefährdend ist. Dies gilt umso mehr für werdende Mütter, da der Rauch über den Organismus der Mutter auf jenen des Kindes einwirkt.

Der Arbeitgeber wird durch diese Regelung verpflichtet, organisatorische Maßnahmen zu treffen, um Schwangere bei ihrer Tätigkeit vor der Einwirkung von Rauch zu schützen. Das heißt, der Arbeitgeber muß dort, wo es ihm möglich ist, die Schwangere räumlich von den rauchenden Arbeitskollegen trennen. Wo solche organisatorischen Maßnahmen nicht möglich sind, etwa weil der Arbeitgeber keinen Einfluß darauf hat (z.B. Gastgewerbe), wird das geltende Recht beibehalten.

Wenn es die Arbeitnehmerin verlangt, wird der Arbeitgeber verpflichtet, auch in jenen Fällen, wo eine räumliche Trennung von rauchenden Mitarbeitern nicht möglich ist, Maßnahmen zu setzen und gegenüber diesen ein Rauchverbot auszusprechen.

Zu Z 6 (§ 8):

Das geltende Recht sieht zwar eine Begrenzung der Wochenarbeitszeit, aber keine eigene Begrenzung der Tagesarbeitszeit vor. Es stellt bei der täglichen Arbeitszeit auf das Gesetz bzw. den Kollektivvertrag ab. Das bedeutet aber, daß z.B. bei Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen gem. § 4 Abs. 3 AZG eine tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden zulässig ist. Auch in manchen Kollektivverträgen, insbesondere bei Arbeitsbereitschaft bzw. für Personen, die nicht unter das AZG fallen, wird eine längere tägliche NAZ zugelassen, was aus arbeitsmedizinischen Gründen abzulehnen ist.

Gerade für werdende Mütter ist besonders auf den biologischen Tag-Nacht-Rhythmus Rücksicht zu nehmen.

Entsprechend den Vorstellungen, die bei den Diskussionen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit geäußert wurden, wird nunmehr für werdende und stillende Mütter eine tägliche Höchstgrenze der Arbeitszeit mit neun Stunden festgesetzt.

Die Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit wurde mit 40 Stunden belassen. Daraus ergibt sich, daß bei einer durch Kollektivvertrag verkürzten Arbeitszeit die Schwangere Mehrarbeit bis zu 40 Stunden leisten darf. Insoweit war auch die

Überschrift zu § 8 zu ändern, weil die bisherige Überschrift zu widersprüchlichen Auslegungen führen könnte.

Zu Z 7 (§ 10a):

Abs. 1: Zur Umgehung des Mutterschutzes werden immer häufiger mit jungen Frauen befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, was dazu führt, daß diese Frauen infolge Zeitablaufs des Arbeitsverhältnisses und Nichterlangung eines neuen Arbeitsplatzes bei Schwangerschaft eine Reihe von Ansprüchen verlieren. Um diesen Verlust des Arbeitsplatzes sowie der Ansprüche auf Wochengeld und Karenzurlaubsgeld zu verhindern, wird nunmehr für befristete Arbeitsverhältnisse, deren Befristung sachlich nicht gerechtfertigt war, eine Ablaufhemmung wie im Falle der Hemmung des Ablaufes der Beschäftigungsbewilligung für Ausländerinnen getroffen. Bei gesetzlichen Befristungen wie etwa gem. § 29 Abs. 3 Schauspielergesetz, §§ 174 Abs. 1, 175 Abs. 1 BDG (Universitäts(Hochschul)assistenten), §§ 51 Abs. 1, 52 VBG (Vertragsassistenten) und 57 (Mitarbeiter im Lehrbetrieb an Universitäten (Hochschulen)) soll eine Ablaufhemmung jedoch nicht eintreten.

Da Zeiten des Wochengeldbezuges für die Anwartschaft auf Karenzurlaubsgeld nur dann angerechnet werden, wenn anschließend an den Wochengeldbezug ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird (§ 14 Abs. 4 lit. c AlVG), wird als Termin für den Ablauf der Endzeitpunkt des Kündigungsschutzes gem. § 10 Abs. 1 gewählt. Damit ist gewährleistet, daß die Zeit des Wochengeldbezuges gem. § 15 Abs. 1 lit. j AlVG für die Anwartschaft für das Karenzurlaubsgeld eingerechnet wird.

Abs. 2 trifft eine demonstrative Aufzählung jener Gründe, die den Abschluß eines befristeten Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Abs. 3: Mit dieser Regelung soll erreicht werden, daß nicht in Umgehung der Ablaufhemmung für befristete Dienstverhältnisse unbefristete Dienstverhältnisse abgeschlossen werden, die in der Folge mit langen Kündigungsfristen aufgekündigt werden. Man wird daher in jenen Fällen, in denen eine Kündigung mit einer längeren als der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Kündigungsfrist ausgesprochen wird, prüfen müssen, ob zwischen der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Länge der Kündigungsfrist ein ausgewogenes Verhältnis besteht. Bei einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, das z.B. nach einem Monat mit einer fünfmonatigen Kündigungsfrist aufgekündigt wird, liegt die Vermutung nahe, daß dies in Umgehung des Kündigungsschutzes geschieht.

Abs. 4: Für den Fall des Rechtsstreites wird eine Beweislastumkehr vorgesehen. Die Arbeitnehmerin, die auf den aufrechten Bestand ihres Arbeitsverhältnisses klagt, wird oft nicht in der Lage sein zu beweisen, daß ihre Kündigung nur deshalb ausgesprochen wurde, weil sie während der Kündigungsfrist schwanger werden könnte. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Beweis zu erbringen, daß kein Umgehungsmotiv der Kündigung zugrunde liegt.

Abs. 5: In jenen Fällen, wo Gesetz (VBG, Hausbesorgergesetz, § 121 ArbVG), Kollektivvertrag oder Einzelvereinbarung Kündigungen an bestimmte Gründe binden, soll der Ablauf der Kündigungsfrist nicht gehemmt werden, da in diesen Bereichen eine freie Kündbarkeit nicht besteht.

Zu Z 8 (§ 12):

Abs. 1: Anders als beim Entlassungsschutz für Mitglieder der Belegschaftsvertretung und Präsenz- und Zivildienstleistende ist der Entlassungsschutz nach dem MSchG nach g.R. in das materielle Recht eingebaut. Das Arbeitsverhältnis bleibt zwar bei einer ungerechtfertigten Entlassung aufrecht, die Arbeit-

nehmerin muß jedoch, um ihre Rechte geltend zu machen, selbst bei Gericht eine Klage einbringen. Diese Ungleichbehandlung ist für die betroffenen Frauen nicht einsichtig.

Im Sinne einer Vereinheitlichung der Bestimmungen über den Entlassungsschutz besonders geschützter Personengruppen wird daher der Entlassungsschutz nach dem MSchG dem ArbVG bzw. dem APSG angeglichen.

Abs. 2: Z 1 wurde etwas moderner gefaßt, insbesondere wurde die Verleitung zum Ungehorsam anderer Dienstnehmer nicht mehr aufgenommen. Dieser Tatbestand entfällt nicht als Entlassungsgrund, sondern ist unter die Dienstpflichtverletzung gem. Z 1 zu subsumieren.

Die Z 2 bis 5 entsprechen dem geltenden Recht.

Der in § 12 Abs. 1 Z 6 (alt) enthaltene Entlassungsgrund der Trunksucht wurde wie im ArbVG und im APSG-Entwurf nicht mehr aufgenommen, weil es sich bei der Trunksucht um eine Pflichtverletzung oder allenfalls um eine Krankheit handelt.

Im übrigen konnte keine Entscheidung aufgefunden werden, die die Entlassung einer werdenden Mutter wegen Trunksucht betroffen hätte.

Abs. 3: entspricht dem geltenden Recht (§ 12 Abs. 2 alt).

Abs. 4: Diese Bestimmung wurde § 122 Abs. 3 ArbVG nachgebildet. Bei Tötlichkeiten, erheblichen Ehrverletzungen und bei Begehung von Straftaten durch die werdende Mutter soll auch eine nachträgliche Zustimmung des Gerichts zur Entlassung möglich sein.

Zu Z 9 (§ 14 Abs. 1):

Werdende Mütter verlieren oft erhebliche Teile ihres Entgelts, weil sie ab der Meldung der Schwangerschaft keine Überstunden



mehr leisten dürfen. Dies führt dazu, daß Frauen ihre Schwangerschaft erst spät melden, um dem Einkommensverlust zu entgehen.

Im geltenden Recht besteht insofern auch ein Widerspruch, da ein Verdienstentgang aufgrund des Nachtarbeitsverbotes bei der Entgeltfortzahlungsregelung des § 14 MSchG durch die Novelle 1974 berücksichtigt wurde, ein Verdienstentgang aufgrund des Verbotes der Überstundenleistung jedoch nicht.

Ein weiterer Wertungswiderspruch im geltenden Recht besteht darin, daß in der Privatwirtschaft Überstunden bei Krankheit und Urlaub weiter zu zahlen sind.

Der Entwurf sieht daher analog zur Änderung der Beschäftigung wegen Anwendung des § 6 (Nachtarbeitsverbot) vor, daß bei regelmäßiger Überstundenleistung in den letzten 13 Wochen dieses Entgelt weiter zu bezahlen ist. Dies gilt jedoch nur solange, als im Betrieb weiter Überstunden geleistet werden. Damit soll verhindert werden, daß bei einem Auftragsmangel im Betrieb die übrigen Arbeitnehmer keine Überstunden mehr leisten, die schwangere Arbeitnehmerin aber Überstundenentgelt bezieht.

Zu Z 10:

Enthält eine Zitatberichtigung betreffend das Einkommensteuergesetz.

Zu Z 11 (§ 15 Abs. 2):

Die Zeiten jedes Präsenzdienstes werden nach geltendem Recht für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet (Zeitsoldat bis zu 15 Jahren). Nach dem APSG-Entwurf wird diese Anrechnung auf den ordentlichen Präsenz- und Zivildienst und einige außerordentliche Präsenzdienste eingeschränkt.

Die Ungleichbehandlung zwischen Präsenzdienern und Müttern ist sozialpolitisch nicht gerechtfertigt. Im übrigen gilt auch die

Zeit des Karenzurlaubes gem. § 227 (1) Z 4 ASVG als Ersatzzeit für die Pensionsversicherung. Die Frauenorganisationen haben daher seit vielen Jahren die Forderung nach Anrechnung der Karenzurlaube erhoben.

Der Entwurf sieht eine Anrechnung erst dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis bereits fünf Jahre ununterbrochen gedauert hat. Diese Zeitspanne wurde aus § 23a AngG übernommen, da auch der Anspruch auf Abfertigung beim Mutterschaftsaustritt erst nach einer Dienstzeit von fünf Jahren zusteht.

Zu Z 12 (§ 19):

Zum Entfall des bisherigen § 19:

Für Arbeitnehmerinnen, die unter den Abschnitt II des Gesetzes fallen, besteht ein Beschäftigungsverbot gem. § 4 Abs. 2 Z 2 für Arbeiten, die überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen. Für Arbeitnehmerinnen, die unter § 19 fallen, wird für den Eintritt des Beschäftigungsverbot ständiges Stehen verlangt. Die Erläuterungen (871 dB, XIV. GP) führen hiezu aus, daß dadurch eine Angleichung an bereits für Land- und Forstarbeiter geltende diesbezügliche Vorschriften erfolgt. Die Erläuterungen gehen insofern ins Leere, als weder das Landarbeitsgesetz als Grundsatzgesetz noch die überwiegende Zahl der Landarbeitsordnungen für das Beschäftigungsverbot "ständiges Stehen" verlangen. Lediglich die Landarbeitsordnungen für Wien (§ 77a Abs. 2 lit. b) und für Kärnten (§ 107 Abs. 2 lit. b) verlangen "ständiges Stehen" als Kriterium für das Beschäftigungsverbot. Es scheint also dem Gesetzgeber ein Fehler unterlaufen zu sein, als er eine verschlechternde Anpassung an einige wenige Bestimmungen vornahm.

Zu Abs. 1: Der Arbeitsinspektion kommt im Bereich der Dienststellen des Bundes keine Behördenfunktion zu. In Zukunft soll jedoch die Arbeitsinspektion auch die Arbeitsplätze schwangerer Dienstnehmerinnen in Betrieben des Bundes besichtigen können,

um bei Feststellung von Mängeln dem Dienststellenleiter Empfehlungen geben zu können. Aus diesem Grund ist es erforderlich, daß die Arbeitsinspektion die Meldungen über die Schwangerschaft erhält.

Zu Abs. 2: In folgenden Angelegenheiten soll die Arbeitsinspektion das Recht zur Erteilung von Empfehlungen erhalten:

§ 4 Feststellung von schweren oder schädlichen Arbeiten,

§ 5 Abs. 4 Empfehlung von Maßnahmen nach der Schutzfrist, wenn die Dienstnehmerin noch nicht voll leistungsfähig ist und

§ 9 Abs. 3 Empfehlung betreffend die Stillzeiten.

Die sinngemäße Anwendung von § 6 BSG bewirkt, daß der Arbeitsinspektor die Dienststelle, in der die Schwangere beschäftigt ist, betreten und besichtigen kann. Dem Dienststellenleiter und dem Personalvertreter steht es frei, den Arbeitsinspektor bei der Überprüfung zu begleiten. Der Arbeitsinspektor kann vom Dienststellenleiter, dem Personalvertreter sowie der Dienstnehmerin Auskünfte verlangen, die mit der Überprüfung im Zusammenhang stehen. Die genannten Personen sind verpflichtet, dem Arbeitsinspektor die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu geben.

Zu Z 13 (§ 22 Abs.3):

Mit der Einfügung der dienstrechtlichen Vorschriften soll auch die Disziplinarordnung der ÖBB erfaßt werden.

Zu Z 14 (§ 23):

Zum Entfall des bisherigen § 23:

siehe zu § 15 Abs. 2

Im übrigen erscheint die Bestimmung im Hinblick auf § 29b Abs. 4 VBG und § 10 Abs. 1 Z 3 Gehaltsgesetz entbehrlich.

Zu § 23 (neu):

Im Bereich des öffentlichen Dienstes sind Kündigungen mit langer Frist zur Umgehung des Mutterschutzgesetzes nicht zu erwarten. Allfällige Mißbräuche können im Weisungsweg abgestellt werden. Im übrigen gibt es im öffentlichen Dienst grundsätzlich keine freie Kündbarkeit.

Zu Z 15 und 16 (Überschrift und § 24):

Unter privaten Haushalten sind nur solche von physischen Personen zu verstehen. Bisher galten die Sonderbestimmungen für Hausgehilfinnen und Hausangestellte in privaten Haushalten unabhängig davon, ob sie in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind. Von den Betroffenen wird es als gleichheitswidrig angesehen, daß z.B. der Kündigungsschutz im gewerblichen Bereich unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit gilt, während Hausgehilfinnen, die weniger als 20 Stunden (also z.B. 19 Stunden) beschäftigt sind, überhaupt keinen Kündigungsschutz haben und Hausgehilfinnen, die über 20 Stunden wöchentlich beschäftigt sind, nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats frei gekündigt werden können. Diese unterschiedliche Behandlung gegenüber anderen Arbeitnehmergruppen läßt sich bei den in die Hausgemeinschaft aufgenommenen noch mit dem engen Zusammenleben innerhalb der Familiengemeinschaft des Arbeitgebers begründen, nicht jedoch bei jenen, die nicht im Familienverband leben.

Der Entwurf nimmt daher jene Hausgehilfinnen, die nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, aus den Sonderbestimmungen für Hausgehilfinnen aus und unterstellt sie dem II. Abschnitt

dieses Bundesgesetzes. Damit wird auch ein Schritt in Richtung der Erfüllung von Art. 8 Abs. 2 der Europäischen Sozialcharta getan.

Für jene Hausgehilfinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, bleibt es hinsichtlich des Kündigungsschutzes beim geltenden Recht.

Zu Z 17 (§ 25):

§ 25 zählt jene Bestimmungen auf, die auf Hausgehilfinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, nicht anzuwenden sind. Das sind die Regelungen über die Sonn- und Feiertagsarbeit, die Werkwohnung und das Auflegen des Gesetzes. Gegenüber dem geltenden Recht ergeben sich folgende Änderungen:

1. § 8 findet Anwendung. werdende und stillende Mütter dürfen daher pro Woche nicht mehr als 40 Stunden beschäftigt werden. Die Arbeitszeit gem. § 5 (1) Z 1 HGhAG (100 bzw. 110 Stunden in zwei Wochen) findet keine Anwendung.
2. § 9 wird nunmehr angewendet, weil § 26 zur Gänze entfällt (siehe Erl. zu § 26). § 26 enthielt auch Regelungen über die Stillpausen. Gerade Mütter, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, benötigen jedoch nicht so lange Stillpausen, wie sie gem. § 26 vorgesehen waren. Die Stillpausen gem. § 9 reichen aus.
3. § 14 wird angewendet.  
Bisher galt § 14 (Entgeltfortzahlung) für Hausgehilfinnen nicht, obwohl die §§ 3 bis 6 galten. Dies bedeutet, daß eine Hausgehilfin, die gewisse schwere Arbeiten (§ 4) nicht mehr leisten darf, einen Lohnausfall hat, während alle übrigen unter das MSchG fallenden Arbeitnehmerinnen bei Änderung der Beschäftigung ihr Entgelt weiter erhalten.

Gemäß den Mindestlohntarifen für Hausgehilfen und Hausangestellte erhalten Hausgehilfinnen, die regelmäßig Chauffeur-tätigkeiten leisten, einen 25%-igen Zuschlag zu den monatlichen Bruttobarlöhnen. Gemäß § 4 Abs. 2 Z 7 ist aber die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln verboten. Da § 14 keine Anwendung fand, verlor die schwangere Hausgehilfin diesen Entgeltbestandteil.

4. Hausgehilfinnen hatten bisher keinen Anspruch auf Karenzurlaub, obwohl sie bei Beendigung ihres Dienstverhältnisses Anspruch auf Karenzurlaubsgeld haben. Diese Regelung wurde insbesondere bei nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Hausgehilfinnen als äußerst unbefriedigend empfunden. Um aber auch den in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmerinnen den Arbeitsplatz zu erhalten, wird nunmehr vorgesehen, daß bei Auflösung des gemeinsamen Haushaltes bis längstens zum 1. Geburtstag des Kindes ein Rechtsanspruch auf Karenzurlaub besteht.

Zu Z 18 (Entfall des § 26):

Das Hausgehilfengesetz vom 26.2.1920, StGBI. Nr. 101, enthielt keine Regelungen über die Arbeitszeit sondern lediglich solche über Ruhezeiten, wobei unter dem Begriff "Ruhezeit" sowohl die Nachtruhe als auch die Pausen verstanden wurden. Diese Pausen wurden durch die Stammfassung des MSchG im Jahre 1957 für werdende und stillende Mütter um 2 bzw. 2 1/2 Stunden verlängert. Das Hausgehilfengesetz vom 23.7.1962, BGBl. Nr. 235, sah jedoch für Hausgehilfen neben den Ruhezeiten auch eine Höchst-arbeitszeit vor, wobei lediglich die Wochenarbeitszeit, nicht jedoch die tägliche Arbeitszeit begrenzt wurde.

Gemäß § 5 Abs. 3 HGHAG ist die tägliche Arbeitszeit von in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmerinnen durch Ruhepausen von insgesamt mindestens drei Stunden zu unterbrechen. Eine Verlängerung dieser Pausen um zwei Stunden für werdende Mütter durch die Pausen nach dem MSchG führt zu überlangen "Ein-

satzzeiten" der Hausgehilfin. Diese nur historisch erklärbare Pausenregelung für werdende Mütter wird nunmehr fallengelassen. Da für stillende Hausgehilfinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, die Pausenregelung des § 5 Abs. 3 HGHAG zuzüglich der Stillpausenregelung des § 9 MSchG gilt, kann § 26 zur Gänze entfallen.

Zu Z 19 (§ 27):

Abs. 1: Nach der Entwurfsfassung wird in Abschnitt II keine Unterscheidung hinsichtlich der Anwendung von Bestimmungen nach der Dauer der Arbeitszeit festgelegt. Daher entfällt § 24 Z 2. Es war daher das Zitat zu berichtigen.

Zum Entfall des Abs. 2: § 27 Abs. 2 in der geltenden Fassung stimmt wörtlich mit § 10 Abs. 6 überein. § 10 Abs. 6 findet auf Hausgehilfinnen Anwendung. Daher kann § 27 Abs. 2 entfallen.

Zu Z 20 (Entfall des § 28):

§ 28 in der geltenden Fassung sieht einen Kündigungs- und Entlassungsschutz für teilzeitbeschäftigte Hausgehilfinnen nur dann vor, wenn sie über 20 Stunden pro Woche in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Bei einer kürzeren Beschäftigung besteht keinerlei Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Da stundenweise oder in Teilzeit beschäftigte Hausgehilfinnen, die nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, nunmehr unter Abschnitt II dieses Gesetzes fallen, und für in die Hausgemeinschaft aufgenommene Hausgehilfinnen nicht mehr das Ausmaß der Arbeitszeit wesentlich für den Kündigungs- und Entlassungsschutz ist, konnte § 28 entfallen.

Zu Z 21 (§ 29):

Siehe zu § 27.

Zum Entfall des bisherigen Abs.2:

Da § 24 keine Unterscheidung nach der Dauer der Arbeitszeit trifft und teilzeitbeschäftigte Hausgehilfinnen, die nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, nicht mehr den Sonderbestimmungen unterliegen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen aber unter § 27 fallen, kann § 29 Abs. 2 entfallen.

Zu Z 22 (§ 35 Abs. 2):

Der bisherige Abs. 2 konnte entfallen, da der Hinweis auf das Arbeitsinspektionsgesetz überflüssig ist.

Abs. 2: Auch nach anderen Arbeitnehmerschutzgesetzen werden Bescheide, die Ausnahmen vorsehen, befristet erteilt (vgl. Frauennachtarbeitsgesetz, AZG). Diese Möglichkeit für die Arbeitsinspektion soll nun auch im MSchG verankert werden (1. Satz).

Gemäß § 68 Abs. 6 AVG bleiben die der Behörde in den Verwaltungsvorschriften eingeräumten Befugnisse zur Zurücknahme oder Einschränkung einer Berechtigung durch die Vorschriften des § 68 Abs. 2 bis 4 AVG unberührt. Das MSchG enthielt bisher solche Befugnisse expressis verbis nicht. Es wird daher eine Regelung dahingehend getroffen, daß die Arbeitsinspektorate dann, wenn sie in Ausübung ihrer Befugnisse Wahrnehmungen über eine Änderung der Verhältnisse machen, von Amts wegen tätig werden müssen (2. Satz).

Da über alle Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektion der Bundesminister für Arbeit und Soziales entscheidet, ist eine Aufzählung einzelner Bestimmungen nicht sinnvoll (3. Satz).

Nach dem AVG haben Berufungen grundsätzlich aufschiebende Wirkung (vgl. § 64 Abs. 1 AVG). Da es sich gerade in den Fällen der §§ 4 und 5 um Arbeiten handelt, die für Mutter oder Kind schädlich sind, ist es erforderlich, die aufschiebende Wirkung von Berufungen gegen solche Individualbescheide auszuschließen (4. Satz).



Zu Z 24 (§ 37 Abs. 1):

Der bisherige § 37 Abs. 1 enthielt eine Blankettstrafnorm und stellte generell jede Zuwiderhandlung unter Strafe.

Bei verfassungskonformer Auslegung bezieht sich aber eine Blankettstrafdrohung nur auf jene Regelungen, die eine eindeutige Verpflichtung zu einem bestimmten Handeln (Gebot) oder zur Unterlassung einer bestimmten Tätigkeit (Verbot) enthalten. Siehe dazu insbesondere VfGH-Slg. 3207, 4589, 5469, 6896 und 8695; Klecatsky-Morscher, B-VG, Abschnitt E der Erläuterungen zu Art. 18 B-VG.

Eine Reihe von Bestimmungen des MSchG ist nicht dem Begriff des Arbeitnehmerschutzes zuzuordnen, sondern enthält Arbeitsvertragsrecht, das aber aufgrund seines engen Zusammenhanges mit den Schutzvorschriften im MSchG geregelt ist.

Das Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst tritt für eine formell-organisatorische Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerschutzrecht und Arbeitsvertragsrecht ein und hat insbesondere erklärt, daß Arbeitsvertragsrecht vorliegt, wenn eine Rechtsvorschrift bei Gericht durchzusetzen ist (Schreiben vom 23.6.1988, GZ 600 070/2-V/2/88, sowie Gespräch betreffend AZG-Novelle am 10.2.1988).

Aus Art. 94 B-VG (im Zusammenhang mit Art. 83 und 92) wird abgeleitet, daß über dieselbe Sache nicht Gerichte und Verwaltungsbehörden - nebeneinander oder nacheinander - entscheiden dürfen (VfGH-Slg. 4455), jede Aufgabe der Vollziehung muß vom Gesetzgeber entweder den Gerichten oder den Verwaltungsbehörden übertragen werden.

Diesen Gedanken Rechnung tragend stellt der Entwurf nur mehr Zuwiderhandlungen gegen jene Bestimmungen unter Strafsanktion, in denen ein Gebot oder Verbot enthalten ist, sowie Zuwiderhandlungen gegen in Bescheiden der Arbeitsinspektion aufgestellte Gebote oder Verbote.

Die Untergrenzen der Strafen entsprechen dem KJBG und dem Frauennachtarbeitsgesetz, die Obergrenze im Wiederholungsfall dem Arbeitnehmerschutzgesetz.

#### Zu Artikel II:

##### Zu Z 1 (§ 14b Abs. 1):

Diese Bestimmung ist hinsichtlich des Karenzurlaubes geltendes Recht. Die Vertreterbestellung für Hausbesorgerinnen hat insbesondere bei Freistellungen nach § 3 Abs. 3 MSchG immer wieder zu Schwierigkeiten geführt. Hausbesorgerinnen, die über ein solches Zeugnis verfügten, weil Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind bestand, konnten die Freistellung nicht in Anspruch nehmen, weil sie keinen Vertreter fanden. Nunmehr soll die Vertreterbestellung für die Schutzfristen (vgl. § 17 Abs. 3) auch dem Hauseigentümer als Arbeitgeber obliegen.

Es muß daher für diese Zeiten auch der Entgeltanspruch und der Anspruch auf Materialkostenersatz entfallen.

Für die Zeit der Beschäftigungsverbote gem. § 3 Abs. 1 und 3 sowie § 5 Abs. 1 erhält die Hausbesorgerin Wochengeld gem. § 162 Abs. 1 ASVG und zwar auch dann, wenn sie nur ein Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze (derzeit S 2.593,--) erzielt, weil Hausbesorgerinnen auch bei geringerem Entgelt krankenversichert sind (§ 5 Abs. 2 lit. c ASVG).

##### Zu Z 2 (§ 17 Abs. 3):

Die Regelung ist hinsichtlich des Karenzurlaubes, der Bildungsfreistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG geltendes Recht. Die Regelung hinsichtlich der Vertreterbestellung während des Karenzurlaubes wird auf die Beschäftigungsverbote nach den §§ 3 bis 5 MSchG ausgedehnt. In den Fällen des § 3 Abs. 1 und 3 und des § 5

Abs. 1 MSchG besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot hinsichtlich jeder Beschäftigung. Die Hausbesorgerin erhält für diese Zeiten kein Entgelt (vgl. § 14b). Anders verhält es sich beim Beschäftigungsverbot nach § 4 MSchG. Die Hausbesorgerin darf einzelne der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Pflichten wegen der Schwere der Arbeit während der Schwangerschaft nicht ausüben (z.B. Tragen schwerer Wasserkübel, Fensterputzen auf Leitern, Schneeräumen etc.). Andere Tätigkeiten kann sie jedoch ausüben. Für die vom Beschäftigungsverbot erfaßten Tätigkeiten hat die Hausbesorgerin gem. § 14 MSchG einen Entgeltanspruch gegenüber dem Hauseigentümer. Die Aufnahme des Beschäftigungsverbotes gem. § 4 MSchG in die Aufzählung des § 17 Abs. 3 HBG hat lediglich deklaratorischen Charakter, da bereits nach geltendem Recht gem. § 4 MSchG i.Z.m. § 14 MSchG der Hauseigentümer auf seine Kosten zur Vertreterbestellung verpflichtet ist.



1  
Anlage 2 zu Pl. 31.251/5  
v. 2/1989

Rubrum

Textpapierbestellung

folgendes Recht

1. § 3 Abs. 4 lautet:

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber und dem Betriebsrat hievon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermines 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 eine kassenärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Bei Eintritt einer vorzeitigen Beendigung der Schwangerschaft ist der Dienstgeber zu verständigen.

§ 3

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hievon 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.

2. § 3 Abs. 6 lautet:

(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 dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter, Tätigkeit und der Arbeitsplatz der werdenden Mutter sowie der voraussichtliche Geburtstermin anzugeben. Ist der Betrieb vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen, so hat der Dienstgeber die Mitteilung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin an die gem. § 35 Abs. 1 berufene Behörde zu richten. Eine Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion oder die sonst berufene Behörde ist der Dienstnehmerin (Heimarbeiterin) vom Dienstgeber zu übergeben.

§ 3

(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. Hierbei sind Name, Alter und Tätigkeit der werdenden Mutter anzugeben.

## 3. § 4 Abs. 2 Z 2, 4, 9 und 10 lautet:

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 benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährlichen Stoffen, Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind.
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 der 20. Schwangerschaftswoche 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.
10. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, daß die Arbeiten öfter kurzfristig unterbrochen werden können.

4(2)

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 benützt werden können; nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft alle derartige Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
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;
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.

## 4. § 4 Abs. 5 lautet:

(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 oder bei denen die Dienstnehmerin besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen 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.

## 5. Dem § 4 wird folgender Abs. 6 angefügt:

(6) Werdende Mütter dürfen nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden, soweit es die Art des Betriebes oder die Betriebsorganisation gestattet. Gestattet die Betriebsorganisation keine räumliche Trennung der werdenden Mutter, so hat der Dienstgeber auf ihr Verlangen durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, daß andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

## 6. § 8 samt Überschrift lautet:

## Verbot der Leistung von Überstunden

§ 8 Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen.

4

(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 dieses Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind.

## 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.

4

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

§ 10a (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Ablauf der Frist gem. § 10 Abs. 1 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt insbesondere vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin, zu Ausbildungszwecken oder aus besonderen wirtschaftlichen Gründen erfolgt ist. Besondere wirtschaftliche Gründe sind insbesondere gegeben, wenn das Dienstverhältnis zur Erprobung, zur Vertretung an der Arbeitsleistung veränderter Dienstnehmer, zur Aus- hilfe oder für die Zeit der Saison abgeschlossen wurde.

(3) Der Ablauf der Kündigungsfrist einer vor Beginn der Schwangerschaft ausgesprochenen Kündigung wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Ablauf der Frist gem. § 10 Abs. 1 gehemmt, wenn das Motiv für die Kündigung in der Umgehung der Fristenhemmung nach Abs. 1 liegt.

(4) Im Rechtsstreit hat der Dienstgeber zu beweisen, daß für den Ausspruch der Kündigung nicht die Umgehung der Fristenhemmung sondern andere Gründe maßgebend waren.

(5) Der Ablauf der Kündigungsfrist einer vor Beginn der Schwangerschaft durch den Dienstgeber ausgesprochenen Kündigung wird nicht gehemmt, wenn das Dienstverhältnis durch Kündigung rechtswirksam nur bei Vorliegen von Kündigungsgründen aufgelöst werden kann.



## 8. § 12 lautet:

§ 12 (1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts entlassen werden.

(2) Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn die Dienstnehmerin

1. die ihr aufgrund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt;
2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;
3. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;
4. sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen im Betrieb (im Haushalt) tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes (Haushalts) zuschulden kommen läßt;
5. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder mit Bereicherungsvorsatz einer anderen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

§ 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 Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes (Haushalts) 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 Gewinnsucht einer anderen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig machen;
6. der Trunksucht verfallen und wiederholt fruchtlos verwarnt worden sind.

(2) In den Fällen des Abs 1 Z 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft beziehungsweise durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen des Abs. 2 Z 4 und 5 kann die Entlassung der Dienstnehmerin gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist sie rechtsunwirksam.

9. § 14 Abs. 1 lautet:

§ 14 (1) Macht die Anwendung des § 4, des § 5 Abs. 3 bis 5, des § 6 oder des § 8 eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 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 13 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. Macht die Anwendung des § 8 eine Änderung der Beschäftigung erforderlich, so sind bei Berechnung des Durchschnittsverdienstes die Überstunden nur dann zu berücksichtigen, wenn im Betrieb weiterhin regelmäßig Überstunden geleistet werden. Bei Saisonarbeit in einer im § 4 Abs. 2 Z 9 bezeichneten Art ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen nur für die Zeit weiter zu gewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiter zu gewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

§ 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 Z 9 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.

10. § 14 Abs. 4 lautet:

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, 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.

11. § 15 Abs. 2 lautet:

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten eines Karenzurlaubes 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 nicht günstigeres vereinbart oder gesetzlich vorgesehen ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert, so ist die Zeit des Karenzurlaubes auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

12. § 19 lautet:

§ 19 (1) § 3 Abs. 6 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Meldung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin in Dienststellen des Bundes gem. § 1 Abs. 2 des Bundesbediensteten-Schutzgesetzes, BGBl. Nr. 164/1977, dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist.

(2) Das Arbeitsinspektorat kann dem Dienststellenleiter in den Angelegenheiten der §§ 4, 5 Abs. 4 und 9 Abs. 3 Empfehlungen erteilen. § 6 des Bundesbediensteten-Schutzgesetzes gilt sinngemäß.

13. § 22 Abs. 3 lautet:

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

7  
14  
(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.

15  
(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 Karenzurlaubes 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 Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.

§ 19. § 4 Abs 2 Z 2 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.

22  
(3) Abs 2 ist nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der Bediensteten durch das rechtskräftige Erkenntnis einer aufgrund gesetzlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission (Disziplinargericht) verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.

8

**14. § 23 lautet:**

§ 10a Abs. 3 bis 5 ist nicht anzuwenden.

**15. Die Überschrift vor Abschnitt IV lautet:**

Sonderbestimmungen für die in privaten Haushalten beschäftigten Dienstnehmerinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind.

**16. § 24 lautet:**

§ 24 Abschnitt II gilt mit den in den §§ 25, 27, 29 und 30 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, fallen, in privaten Haushalten beschäftigt und in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind.

**17. § 25 lautet:**

§ 25 Die §§ 7, 16 und 17 sind nicht anzuwenden. § 15 gilt unter der Voraussetzung, daß während eines Karenzurlaubes die Hausgemeinschaft aufgelöst wird.

**§ 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.**

**Sonderbestimmungen für in privaten Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen**

**§ 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 Hausstandes 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 Höchstausmaß beschäftigt werden;**

**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.**

18. § 26 entfällt.

19. In § 27 entfällt die Bezeichnung "Abs. 1".  
Das Zitat in § 27 lautet "§ 24".  
§ 27 Abs. 2 entfällt.

20. § 28 entfällt.

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

**§ 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 Schwangerschaft bis zur Entbindung nicht. Während der Dauer des Kündigungsschutzes kann rechtswirksam gekündigt werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts 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 Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden 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 Gerichts (§ 92 ASGG) oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

**§ 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.

21. In § 29 Abs. 1 wird das Zitat "§ 24 Z 1" durch das Zitat "§ 24" und das Zitat "§ 27 Abs. 1" durch das Zitat "§ 27" ersetzt.

§ 29 Abs. 2 entfällt.

Abs. 3 erhält die Bezeichnung Abs. 2

22. § 35 Abs. 2 lautet:

§ 35 (2) Bescheide gem. § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu befristen. Bescheide gem. § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu widerrufen oder abzuändern, wenn die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Über Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektion entscheidet der Bundesminister für Arbeit und Soziales. Berufungen gegen Bescheide gem. § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

23. § 35 Abs. 4 erhält die Bezeichnung Abs. 3.

§ 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 Gerichts 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 geendet hat, und zwar frühestens ab dem Beginn des sechsten Monats der Schwangerschaft.

(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 auszuführen. Die für Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung geltenden Verfahrensvorschriften sind anzuwenden.

(2) Für die Durchführung der nach diesem Bundesgesetz der Arbeitsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt das Arbeitsinspektionsgesetz 1974.

(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 Arbeit und Soziales.

24, § 37 Abs. 1 lautet:

(1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die den § 3 Abs. 1, 3 und 6, § 4 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, § 5 Abs. 1 bis 3, §§ 6 bis 8, § 9 Abs. 1 und 2, § 17, § 31 Abs. 2, § 32 oder einem Bescheid nach § 4 Abs. 2 Z 9 und Abs. 5, § 5 Abs. 4, § 9 Abs. 3 und 4 zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde (Berghauptmannschaft) mit Geldstrafen von S 1.000,-- bis S 25.000,-- im Wiederholungsfalle von S 3.000,-- bis S 50.000,-- zu bestrafen.

§ 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 (Berghauptmannschaft) mit Geldstrafe bis S 15.000,-, im Wiederholungsfalle bis S 30.000,-, zu bestrafen.

## Artikel II

## Entwurf einer Novelle des Hausbesorgergesetzes

## 1. § 14b Abs. 1 lautet:

§ 14b (1) Für die Dauer der Beschäftigungsverbote gem. § 3 Abs. 1 und 3 und des § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 221/1979, und eines Karenzurlaubes gem. § 15 MSchG entfällt der Entgeltanspruch nach §§ 7 und 12 und der Anspruch auf Materialkostenersatz gem. § 8.

§ 14b. (1) Für die Dauer eines Karenzurlaubes nach § 15 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, entfällt der Entgeltanspruch nach §§ 7 und 12 und der Anspruch auf Materialkostenersatz gemäß § 8.

## 2. § 17 Abs. 3 lautet:

§ 17 (3) Für die Dauer der Beschäftigungsverbote gem. §§ 3 bis 5 MSchG und des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG), der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG hat der Hauseigentümer auf seine Kosten für eine Vertretung zu sorgen. Der Anspruch des Hausbesorgers auf Beibehaltung der Dienstwohnung bleibt unberührt. Vereinbarungen mit dem Hausbesorger für Zeiten des Karenzurlaubes, der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG über Tätigkeiten, die mit der Dienstwohnung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, sind zulässig.

§ 17

(3) Für die Dauer des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG), der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG hat der Hauseigentümer auf seine Kosten für eine Vertretung zu sorgen. Der Anspruch des Hausbesorgers auf Beibehaltung der Dienstwohnung bleibt unberührt. Vereinbarungen mit dem Hausbesorger über Tätigkeiten, die mit der Dienstwohnung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, sind zulässig.



**Artikel III****Inkrafttreten und Vollziehung**

(1) Dieses Bundesgesetz tritt am ..... in Kraft.

(2) Die Vollziehung des Artikels I dieses Bundesgesetzes richtet sich nach § 39 Mutterschutzgesetz, die Vollziehung des Artikels II nach § 31 Abs. 4 Hausbesorgergesetz.