

Arbeitsrecht

BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES

408/ME

An das
Präsidium
des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: 51.012/19-2/99

Wien, 22. Sept. 1999

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes über die Regelung des Arbeitsverhältnisses der Hausgehilfen- und Hausangestellten 2000 und über die Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales übermittelt in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes über die Regelung des Arbeitsverhältnisses der Hausgehilfen und Hausangestellten 2000 (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 2000 - HGHaG) und über die Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 1. Dezember 1999 festgesetzt.

Anlage

Für die Bundesministerin:
Mathilde Knöfler

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Anlage zu ZI 51.012/19-2/99**ENTWURF****Bundesgesetz über die Regelung des Arbeitsverhältnisses der Hausgehilfen und Hausangestellten 2000 (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 2000 - HGHaG) und über die Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes**

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1**Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 1999****Inhaltsverzeichnis****Abschnitt 1****Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Verweisungen
- § 4 Sprachliche Gleichbehandlung

Abschnitt 2**Arbeitsvertragsrecht**

- § 5 Dienstzettel
- § 6 Entgelt
- § 7 Arbeitnehmerpflichten
- § 8 Urlaub
- § 9 Arbeitsverhinderung
- § 10 Mitteilungs- und Nachweispflichten
- § 11 Weitere Regelungen zur Entgeltfortzahlung
- § 12 Kündigungs- und Entlassungsschutz
- § 13 Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- § 14 Vorzeitige Auflösung
- § 15 Rücktritt vom Arbeitsverhältnis
- § 16 Freizeit während der Kündigungsfrist
- § 17 Außerordentliches Entgelt
- § 18 Zeugnis
- § 19 Subsidiäre Geltung des ABGB

Abschnitt 3**Arbeitnehmerschutz**

- § 20 Arbeitszeit für Erwachsene
- § 21 Ruhepausen und Ruhezeiten für Erwachsene
- § 22 Überstundenarbeit für Erwachsene
- § 23 Außergewöhnliche Fälle
- § 24 Arbeitszeit für Jugendliche
- § 25 Ruhepausen und Ruhezeiten für Jugendliche
- § 26 Ausnahmen für Jugendliche
- § 27 Feiertagsarbeit
- § 28 Fürsorgepflicht
- § 29 Sicherheits- und Gesundheitsschutz für Jugendliche
- § 30 Aufnahme in die Hausgemeinschaft
- § 31 Informations- und Aufzeichnungspflichten
- § 32 Überwachung in Privathaushalten

Abschnitt 4**Schlussbestimmungen**

- § 33 Zwingende Vorschriften
- § 34 Beschäftigungsverbot von Jugendlichen

- § 35 Strafbestimmungen
- § 36 Übergangsbestimmungen
- § 37 Vollziehung und Inkrafttreten

ABSCHNITT I

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern, die

1. Arbeiten für die Hauswirtschaft eines Arbeitgebers, oder
2. Arbeiten für Personen, die im Haushalt des Arbeitgebers leben

leisten.

(2) Das Bundesgesetz gilt für

1. die Hauswirtschaft von physischen Personen (Privathaushalte) und juristischen Personen. Ausgenommen sind jedoch Arbeitnehmer von juristischen Personen, auf deren Arbeitsverhältnis ein Kollektivvertrag Anwendung findet;
2. in den Haushalt aufgenommene und nicht aufgenommene Arbeitnehmer, soweit nicht anderes bestimmt wird.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht

1. für Arbeitsverhältnisse, bei denen der Arbeitnehmer neben den im Abs. 1 angeführten Arbeitsleistungen regelmäßig, wenn auch geringfügig, Arbeitsleistungen für denselben Arbeitgeber erbringt, auf die ein arbeitsrechtliches Sondergesetz anzuwenden ist;
2. für Arbeitsverhältnisse
 - a) zu einer Gebietskörperschaft, zu einem Gemeindeverband oder einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder
 - b) zu einem Betrieb, zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt, sofern diese Einrichtungen von Organen einer Körperschaft nach lit. a oder von Personen verwaltet werden, die hierzu von solchen Körperschaften bestellt sind;
3. für Arbeitnehmer, die in einer Krankenanstalt beschäftigt sind.

Begriffsbestimmungen

§ 2. Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist:

1. Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen;
2. tägliche Arbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden;
3. wöchentliche Arbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag;
4. Erwachsener ein Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr vollendet hat;
5. Jugendlicher ein Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sofern es sich dabei nicht um ein Kind gemäß § 2 Abs. 1 KJBG handelt;
6. Hausangestellter ein Arbeitnehmer, der Arbeiten höherer Art zu leisten hat;
7. Hausgehilfe ein Arbeitnehmer, der nicht unter Z 6 fällt.

Verweisungen

§ 3. (1) Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Auf folgende Bundesgesetze wird verwiesen:

1. Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. Nr. 599,
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955,
3. Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390,
4. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947,
5. Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974,
6. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400,
7. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811,
8. Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG), BGBl. Nr. 27.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 4. Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene Bezeichnungen angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

ABSCHNITT 2

Arbeitsvertragsrecht

Dienstzettel

§ 5. (1) Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses sind die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag in einem Dienstzettel laut Muster (Anlage zu diesem Bundesgesetz) aufzuzeichnen. Der Dienstzettel ist vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer, bei Jugendlichen von dessen gesetzlichem Vertreter, zu unterschreiben. Diese Vorschriften gelten auch für Abänderungen und Ergänzungen der im Dienstzettel aufgezeichneten Rechte und Pflichten.

(2) Dienstzettel sind von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

Entgelt

§ 6. (1) Die Geldbezüge sind im Nachhinein, spätestens am Letzten des Kalendermonates, zu bezahlen. Ein vereinbartes Kostgeld ist halbmonatlich im Voraus zu bezahlen. In jedem Fall wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

(2) Werden Sachleistungen nicht in Anspruch genommen, so sind sie in folgenden Fällen in Geld abzugelten:

1. während des Urlaubs gemäß § 8;
2. wenn der Arbeitgeber seinen Haushalt zeitweilig oder dauernd an einen anderen Ort verlegt oder ihn zeitweilig aufgibt oder die Führung des Haushaltes zeitweise einstellt, das Arbeitsverhältnis jedoch nicht gelöst wird;
3. während einer wöchentlichen Ruhezeit gemäß §§ 21 Abs. 3 und 25 Abs. 3, wenn der Arbeitnehmer die ausnahmsweise Nichtinanspruchnahme dem Arbeitgeber rechtzeitig mitgeteilt hat.

(3) Die Sachleistungen sind auch bei der Berechnung der Höhe des Urlaubszuschusses, des außerordentlichen Entgelts und allfälliger weiterer Sonderzahlungen miteinzubeziehen.

(4) Dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit bei demselben Arbeitgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

Arbeitnehmerpflichten

§ 7. (1) Der Arbeitnehmer hat die Arbeiten in eigener Person zu leisten und den durch den Gegenstand der Arbeitsleistung gerechtfertigten Anordnungen des Arbeitgebers zu entsprechen. Er ist ferner zur Verschwiegenheit über alle Wahrnehmungen verpflichtet, die das Familienleben des Arbeitgebers und der übrigen Angehörigen seines Haushaltes betreffen.

(2) Arbeitnehmer, die von mehreren Arbeitgebern beschäftigt werden, haben diese Tatsache und das Ausmaß, in dem sie bei den jeweils anderen Arbeitgebern beschäftigt werden, jedem ihrer Arbeitgeber mitzuteilen.

Urlaub

§ 8. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt in jedem Arbeitsjahr ein ununterbrochener Urlaub, auf den die Vorschriften des Art. I Abschnitt 1 des Urlaubsgesetzes anzuwenden sind, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist.

(2) Während desurlaubes gebührt dem Arbeitnehmer neben den auf die Urlaubszeit entfallenden Geldbezügen ein Urlaubszuschuss. Dieser Zuschuss beträgt bei einer für den Urlaubsanspruch anrechenbaren Dienstzeit von weniger als 20 Jahren das Zweifache und nach Vollendung des 20. Jahres das Zweieinhalbfache der monatlichen Geldbezüge.

(3) Wird der Urlaub an einem Montag angetreten oder endet er an einem Samstag, so hat dem Urlaubsbeginn oder dem Urlaubsende ein arbeitsfreier Sonntag voranzugehen oder nachzufolgen. Sonntage oder gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, sind auf den Urlaubsanspruch nicht anzurechnen.

Arbeitsverhinderung

§ 9. (1) Ist der Arbeitnehmer nach Arbeitsantritt durch Krankheit (Unglücksfall) an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er, falls das Arbeitsverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf Entgelt erhöht sich auf die Dauer von sechs Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von acht Wochen, wenn es fünfzehn Jahre und von zehn Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Krankenanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Ist der Entgeltanspruch nach Abs. 1 und 2 innerhalb eines Dienstjahres ausgeschöpft, so gebührt das Entgelt bei einer weiteren Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) innerhalb desselben Dienstjahres jeweils bis zur Dauer von zwei Wochen oder, wenn das Arbeitsverhältnis schon länger als sechs Monate gedauert hat, jeweils bis zur Dauer von vier Wochen.

(4) Ist die Arbeitsverhinderung durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung verursacht worden, so besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bereits ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(5) Wird ein in Abs. 2 genannter Aufenthalt nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet, so richtet sich der Anspruch nach Abs. 4.

(6) Der Arbeitnehmer behält ferner, wenn das Arbeitsverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, für längstens eine Woche den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 10. (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Gemeindearztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) Wird der Arbeitnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Arbeitgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(3) In den Fällen des § 9 Abs. 2 und 5 hat der Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer der Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(4) Kommt der Arbeitnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder Abs. 3 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das Gleiche gilt, wenn sich der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

Weitere Regelungen zur Entgeltfortzahlung

§ 11. (1) Das dem Arbeitnehmer gebührende Entgelt darf wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 9 nicht gemindert werden.

(2) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung gemäß § 9 sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung

durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(3) Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach § 9 Abs. 4 nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem diese Arbeitsverhinderung eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach § 9 Abs. 1.

(4) Die Leistungen für die in § 9 Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer dort genannten Stelle erbracht, wenn hierzu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

(5) Die Bestimmungen des Art. I, Abschnitt 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) über die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen sind anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 12. (1) Wegen einer Arbeitsverhinderung aus einem der im § 9 Abs. 1 bis 5 angeführten Gründe kann der Arbeitnehmer rechtswirksam nicht entlassen werden.

(2) Wegen einer Arbeitsverhinderung aus einem der im § 9 Abs. 6 angeführten Gründe kann der Arbeitnehmer rechtswirksam nicht entlassen werden, es sei denn, dass die Arbeitsverhinderung den Zeitraum von vier Wochen übersteigt.

(3) Wird der Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden am vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts während der im § 9 angeführten Zeiträume bestehen, auch wenn das Arbeitsverhältnis früher endet.

(4) Die im § 9 angeführten Ansprüche erlöschen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn es infolge Ablaufens der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer vor Eintritt der Arbeitsverhinderung ausgesprochenen Kündigung aufgelöst wird. Das Gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer aus dessen Verschulden vorzeitig aufgelöst wird.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

§ 13. (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es abgeschlossen wurde.

(2) Ist das Arbeitsverhältnis ohne Zeitbestimmung abgeschlossen oder fortgesetzt worden, so kann es jederzeit durch Kündigung aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt 14 Tage; sie kann durch Vereinbarung nicht unter eine Woche herabgesetzt werden. Für Arbeitsverhältnisse, die Arbeitsleistungen höherer Art zum Gegenstand haben, beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen; sie kann durch Vereinbarung nicht unter einen Monat herabgesetzt werden und muss jedenfalls am 15. oder Letzten eines Monats enden.

(3) Die Kündigungsfrist muss für beide Teile gleich sein. Wurden ungleiche Fristen vereinbart, so gilt für beide Teile die längere Frist.

(4) Während einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Teilen jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden. Eine Probezeit darf nur bis zur Höchstdauer einer Woche vereinbart werden.

Vorzeitige Auflösung

§ 14. Das Arbeitsverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung eines Kündigungstermines oder einer Kündigungsfrist von jedem Teil nur aus wichtigen Gründen gelöst werden.

Rücktritt vom Arbeitsvertrag

§ 15. (1) Tritt ein Arbeitgeber vor Beginn der Vertragszeit ohne wichtigen Grund vom Arbeitsvertrag zurück, so behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der vereinbarten Vertragszeit oder bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordnungsgemäße Kündigung verstrichen wäre, unter Anrechnung dessen, was er infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch andere Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Weiter gehende Ersatzansprüche werden hiedurch nicht berührt. Wenn der genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, ist das gebührende Entgelt ohne Abzug zu leisten.

(2) Tritt ein Arbeitnehmer vor Beginn der Vertragszeit ohne wichtigen Grund vom Arbeitsvertrag zurück, so kann der Arbeitgeber den Ersatz des Schadens verlangen, den er durch die Nichterfüllung des Vertrages erlitten hat.

Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 16. (1) Während der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer auf Verlangen wöchentlich acht Stunden ohne Schmälerung des Entgelts von seiner Arbeitsleistung freizustellen, bei Kündigung durch den Arbeitnehmer wöchentlich vier Stunden.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht

1. bei Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
2. bei Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

Außerordentliches Entgelt

§ 17. (1) Wird das Arbeitsverhältnis nach einer ununterbrochenen mindestens zehnjährigen Dauer gelöst, gebührt dem Arbeitnehmer ein außerordentliches Entgelt. Dieses ist nach dem für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgelt, einschließlich der darauf entfallenden Anteile von Sonderzahlungen sowie der Sachleistungen zu bemessen (Bemessungsgrundlage).

(2) Das außerordentliche Entgelt gebührt auch dann, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung mit einem verminderten Arbeitszeitausmaß gemäß § 253c ASVG beim selben Arbeitgeber fortsetzt. In diesem Fall gilt der letzte Monat vor Änderung des Arbeitszeitausmaßes als Bemessungsgrundlage. Der Anspruch entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit.

(3) Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Ansprüche auf außerordentliches Entgelt, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Hat der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme der Gleitpension Anspruch auf außerordentliches Entgelt im Höchstausmaß des auf Grund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden außerordentlichen Entgelts erhalten, so entsteht während des bei demselben Arbeitgeber mit verminderter Arbeitszeit fortgesetzten Arbeitsverhältnisses kein weiterer Anspruch auf außerordentliches Entgelt. Sofern der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c ASVG genanntes Ausmaß ein außerordentliches Entgelt erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Anspruch auf außerordentliches Entgelt nicht zu berücksichtigen.

(4) Das außerordentliche Entgelt beträgt nach einer ununterbrochenen mindestens zehnjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses das Dreifache der Bemessungsgrundlage; es erhöht sich für jedes weitere vollendete Arbeitsjahr um drei Fünftel der Bemessungsgrundlage, jedoch höchstens bis zum Zwölfwachen derselben.

(5) Ein Anspruch auf das außerordentliche Entgelt gemäß Abs. 1 besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis infolge Verschuldens des Arbeitnehmers vorzeitig aufgelöst wird.

(6) Ein Arbeitsverhältnis gilt auch dann als ununterbrochen, wenn eine Unterbrechung als Folge einer Arbeitsverhinderung (§ 9) erfolgte und das Arbeitsverhältnis nach Wegfall des zur Arbeitsverhinderung führenden Umstandes, spätestens aber nach Ablauf eines halben Jahres, fortgesetzt wurde, wobei die Zeit der Unterbrechung nicht für die Berechnung der für das außerordentliche Entgelt maßgeblichen Dauer des Arbeitsverhältnisses zählt.

(7) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet, so gebührt das halbe außerordentliche Entgelt den gesetzlichen Erben des Arbeitnehmers, zu deren Erhaltung er gesetzlich verpflichtet war.

Zeugnis

§ 18. (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Kosten dem Arbeitnehmer ein schriftliches Zeugnis über Dauer und Art der Arbeitsleistung auszustellen. Andere Angaben darf das Zeugnis nicht enthalten.

(2) Verlangt der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten vom Arbeitgeber auszustellen. Für den Inhalt eines solchen Zeugnisses gilt Abs. 1.

Subsidiäre Geltung des ABGB

§ 19. Soweit dieses Bundesgesetz nichts anderes bestimmt, ist das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch anzuwenden.

ABSCHNITT 3

Arbeitnehmerschutzrecht

Arbeitszeit für Erwachsene

§ 20. (1) Die Lage und die Dauer der Arbeitszeit sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

(2) Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen eines zweiwöchigen Durchrechnungszeitraumes bis zu 45 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden beträgt. Die tägliche Normalarbeitszeit darf in diesem Fall neun Stunden nicht überschreiten.

(4) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn

1. der Arbeitnehmer in die Hausgemeinschaft aufgenommen ist und
2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(5) Werden Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammen die vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

Ruhepausen und Ruhezeiten für Erwachsene

§ 21. (1) Beträgt die Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer gelegen ist, können durch Vereinbarung zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten gewährt werden.

(2) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

(3) Dem Arbeitnehmer gebührt entweder

1. eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, oder
2. wenn er am Sonntag beschäftigt wird, in dieser Kalenderwoche eine wöchentliche Ruhezeit von zwei zu vereinbarenden Kalendertagen, die bei Vorliegen von organisatorischen Gründen nicht aufeinander folgen müssen.

(4) Dem Arbeitnehmer ist die zur Erfüllung seiner religiösen Pflichten erforderliche Zeit einzuräumen.

Überstundenarbeit für Erwachsene

§ 22. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Grenzen der nach § 20 Abs. 2 bis 4 zulässigen täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden.

(2) Eine Überschreitung der Grenzen des § 20 Abs. 2 und 3 ist nur zulässig

1. bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes. In diesem Fall kann die Wochenarbeitszeit um acht Überstunden verlängert werden, sofern berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten;
2. in den Fällen des § 23.

(3) Eine Überschreitung der Grenzen des § 20 Abs. 4 ist nur in den Fällen des § 23 zulässig.

(4) Für Überstunden gebührt

1. ein Zuschlag, dessen Höhe durch den Mindestlohntarif festzusetzen ist, oder
2. eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuführen.

Außergewöhnliche Fälle

§ 23. Die Bestimmungen der §§ 20 und 21 finden keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen.

Arbeitszeit für Jugendliche

§ 24. (1) Die Lage und die Dauer der Arbeitszeit sind zwischen Arbeitgeber und Jugendlichen zu vereinbaren.

(2) Die tägliche Arbeitszeit von Jugendlichen darf acht Stunden, ihre wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(3) Die wöchentliche Arbeitszeit kann in den einzelnen Wochen eines zweiwöchigen Durchrechnungszeitraumes ausgedehnt werden, wenn

1. innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt und
2. die Einhaltung der Arbeitszeiteinteilung gemäß Abs. 1 dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann.

(4) Bei einer Verteilung der Arbeitszeit nach Abs. 3 darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 45 Stunden nicht überschreiten.

(5) Werden Jugendliche von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammen die vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

Ruhepausen und Ruhezeiten für Jugendliche

§ 25. (1) Beträgt die Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit mehr als viereinhalb Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine im Voraus festgelegte ununterbrochene Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Die Ruhepause ist spätestens nach sechs Stunden zu gewähren.

(2) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist Jugendlichen, die in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen sind, eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden, und Jugendlichen, die nicht in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen sind, eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 15 Stunden zu gewähren. Diese täglichen Ruhezeiten haben die Zeit von 20 bis 7 Uhr einzuschließen und sind innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zu gewähren.

(3) Den Jugendlichen gebührt entweder

1. eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von zwei Kalendertagen, wobei in jeder zweiten Woche einer dieser beiden Tage jedenfalls der Sonntag zu sein hat, oder
2. eine geteilte wöchentliche Ruhezeit an zwei nicht aufeinander folgenden Kalendertagen, von denen einer jedenfalls der Sonntag zu sein hat, wenn dies aus organisatorischen Gründen unbedingt und dringend notwendig oder im Interesse der Jugendlichen ist.

(4) Den Jugendlichen ist die zur Erfüllung ihrer religiösen Pflichten erforderliche Zeit einzuräumen.

Ausnahmen für Jugendliche

§ 26. (1) Bei vorübergehenden Arbeiten, die bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen und für die keine erwachsenen Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, können für Jugendliche über 16 Jahre

1. die Grenzen der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 24 überschritten werden;
2. die Ruhepausen und Ruhezeiten gemäß § 25 verkürzt werden und kann
3. vom Nachtarbeitsverbot des § 25 Abs. 2 abgewichen werden.

(2) Innerhalb von drei Wochen ist als Ausgleich die Arbeitszeit entsprechend zu verkürzen oder eine Ruhezeit entsprechend zu verlängern. Eine Ablöse dieser Ausgleichszeiten ist unzulässig.

(3) Jede Arbeitsleistung nach Abs. 1 Z 1 gilt als Überstunde. Für Überstunden gebührt den Jugendlichen ein Zuschlag, dessen Höhe in den jeweils geltenden Mindestlohtarifen festgesetzt wird.

Feiertagsarbeit

§ 27. (1) An gesetzlichen Feiertagen darf die Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer sechs Stunden nicht übersteigen. An diesen Tagen entfallen auch die Ruhepausen gemäß § 21 Abs. 1.

(2) Für an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit ist ein Zuschlag zu leisten, dessen Höhe durch den Mindestlohtarif festgesetzt wird.

Fürsorgepflicht

§ 28. Der Arbeitgeber hat bei der Regelung der einzelnen Arbeitsleistungen dafür zu sorgen, dass weder die verlangten Arbeiten noch die Arbeitsgeräte und Arbeitsräume das Leben, die Gesundheit, die Sittlichkeit und das Eigentum des Arbeitnehmers gefährden. Bei Erfüllung dieser Pflicht hat der Arbeitgeber auf das Lebensalter, das Geschlecht und den allgemeinen Zustand des Arbeitnehmers entsprechend Rücksicht zu nehmen.

Sicherheits- und Gesundheitsschutz für Jugendliche

§ 29. (1) Jugendliche sind vor der Arbeitsaufnahme unter Verantwortung des Arbeitgebers über die im Haushalt bestehenden Gefahren und über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterweisen. Die Unterweisungen sind in jährlichen Abständen zu wiederholen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. Die Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes;
2. die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln;
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen;
4. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
5. Körperkraft, Alter und Stand der Ausbildung und der Unterweisung der Jugendlichen.

(2) Bei der Verwendung von Jugendlichen ist auf ihre Körperkräfte besondere Rücksicht zu nehmen. Jugendliche dürfen nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

(3) Zur Überwachung des Gesundheitszustandes sind die Jugendlichen halbjährlich mindestens einmal einer Jugendlichenuntersuchung gemäß § 132a ASVG zu unterziehen. Den Jugendlichen ist die für die Durchführung der Untersuchungen erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Bei Jugendlichen, die erstmalig eine Beschäftigung angetreten haben, ist die Untersuchung tunlichst binnen zwei Monaten durchzuführen.

(4) Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen über die Durchführung dieser Untersuchung rechtzeitig zu informieren, sie über den Sinn dieser Untersuchungen zu belehren und sie zur Teilnahme anzuhalten.

Aufnahme in die Hausgemeinschaft

§ 30. Dem in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Arbeitnehmer ist ein eigener Wohnraum zur Verfügung zu stellen, der den gesundheits-, bau- und feuerpolizeilichen Vorschriften entsprechen muss. Er muss heizbar sowie von innen und außen abschließbar sein und die erforderliche Einrichtung, insbesondere auch einen versperrbaren Kasten, enthalten.

Informations- und Aufzeichnungspflichten

§ 31. (1) Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Gleichschrift des Dienstzettels gemäß § 5, eine Ausfertigung dieses Bundesgesetzes in jeweils geltender Fassung sowie allfällige anzuwendende Betriebsvereinbarungen oder Mindestlohntarife oder ein von der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer aufgelegtes Merkblatt über den Arbeitsvertrag der Hausgehilfen auszuhändigen.

(2) Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten sowie der Ruhepausen Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Die Führung der Arbeitszeitaufzeichnungen kann durch Vereinbarung dem Arbeitnehmer übertragen werden. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung dieser Aufzeichnungen anzuleiten. Der Arbeitgeber hat sich diese Aufzeichnungen in regelmäßigen Zeitabständen auszuhändigen zu lassen und zu kontrollieren. Die Aufzeichnungen sind mindestens drei Jahre aufzubewahren und dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen binnen einer Woche vorzulegen.

Überwachung in Privathaushalten

§ 32. (1) Das Arbeitsinspektorat hat die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften in Privathaushalten zu überwachen und die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne einer möglichst wirksamen Umsetzung dieser Vorschriften zu beraten und zu unterstützen.

(2) Stellt das Arbeitsinspektorat eine erhebliche oder wiederholte Übertretung der § 20 Abs. 2 bis 5, § 21, § 22 Abs. 2 oder 3, § 24 Abs. 2 bis 5, § 25, § 26 Abs. 1 oder 2, § 27 Abs. 1, § 28, § 29 Abs. 1 oder 2, § 30 oder § 31 Abs. 2 fest, hat es Strafanzeige an die zuständige Verwaltungsstrafbehörde zu erstatten. Mit der Anzeige ist ein bestimmtes Strafausmaß zu beantragen.

(3) Im übrigen sind § 7 Abs. 2 bis 5, § 8 Abs. 1 erster Satz sowie Abs. 3, § 9 Abs. 1 erster Satz, Abs. 2 und Abs. 4 erster und dritter Satz, § 11 und § 13 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 anzuwenden.

ABSCHNITT 4**Schlussbestimmungen****Zwingende Vorschriften**

§ 33. Die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Bundesgesetzes zustehenden Rechte können, soweit nicht anderes bestimmt wird, durch Betriebsvereinbarung, Mindestlohntarif oder Einzelarbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Beschäftigungsverbot von Jugendlichen

§ 34. (1) Die Bezirksverwaltungsbehörde kann einem Arbeitgeber für bestimmte Zeit oder für immer die Beschäftigung von Jugendlichen untersagen, wenn

1. er von einem Gericht wegen einer gegen das Leben, die Gesundheit oder die körperliche Sicherheit von Menschen gerichteten oder gegen die Sittlichkeit verstößenden strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt wurde; oder
2. er wiederholt wegen Übertretungen nach § 35 bestraft wurde; oder
3. er oder Mitglieder seines Haushalts sich grober Pflichtverletzungen gegen die im Haushalt beschäftigten Jugendlichen schuldig gemacht haben; oder
4. gegen ihn Tatsachen vorliegen, die ihn in sittlicher Beziehung zur Beschäftigung Jugendlicher ungeeignet erscheinen lassen; oder
5. nach den Umständen des Falles eine Gefährdung der im Haushalt beschäftigten Jugendlichen möglich erscheint.

(2) Ein Arbeitgeber, gegen den ein Verbot im Sinne des Abs. 1 erlassen wird, ist verpflichtet, ein bestehendes Arbeitsverhältnis mit einem Jugendlichen sofort zu lösen.

Strafbestimmungen

§ 35. (1) Arbeitgeber, die den Vorschriften der § 20 Abs. 2 bis 5, § 21, § 22 Abs. 2 oder 3, § 24 Abs. 2 bis 5, § 25, § 26 Abs. 1 oder 2, § 27 Abs. 1, § 28, § 29 Abs. 1, 2 oder 4, § 30 oder § 31 Abs. 2 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 3.000 S zu bestrafen.

(2) Arbeitgeber, die der Vorschrift des § 34 zuwiderhandeln, sind mit einer Geldstrafe bis zu 4.000 S zu bestrafen, wobei auch der Versuch strafbar ist.

Übergangsbestimmungen

§ 36. (1) Auf Arbeitnehmer, die in den Haushalt aufgenommen sind, das 18. Lebensjahr vollendet haben und in deren Arbeitszeit nicht gemäß § 20 Abs. 4 regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ist § 20 Abs. 2 und 3 bis zum 1. Jänner 2001 nicht anzuwenden. Die Normalarbeitszeit darf für diese Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt 100 Stunden in zwei Wochen nicht überschreiten.

(2) Aus Anlass einer mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes oder Änderungen dieses Bundesgesetzes eintretenden Arbeitszeitverkürzung darf das Entgelt der betroffenen Arbeitnehmer nicht gekürzt werden (Lohnausgleich). Ein nach Stunden bemessenes Entgelt ist dabei im gleichen Verhältnis zu erhöhen, in dem die Arbeitszeit verkürzt wird. Durch Mindestlohntarif kann für Erwachsene eine andere Regelung des Lohnausgleiches vereinbart bzw. festgesetzt werden.

Vollziehung und Inkrafttreten

§ 37. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind

1. der Bundesminister für Finanzen hinsichtlich des § 5 Abs. 2,
2. die Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales hinsichtlich der übrigen Bestimmungen.

(2) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt tritt das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 1962, BGBl. Nr. 235/1962, in der geltenden Fassung außer Kraft.

Anlage

Dienstzettel

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers:
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers:
3. Geburtsdatum des Arbeitnehmers:
4. Beginn, bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit
auch Ende des Arbeitsverhältnisses:
5. Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist:
6. Welche Probezeit wurde vereinbart:
(höchstens 1 Woche)
7. Arbeitsort:
8. Verwendung im Haushalt:
Hausgehilf/e/in ohne (mit) Kochen
- Köchin/Koch
- Wirtschafter/in, Haushälter/in
- Kinderbetreuer/in
- Säuglingspfleger/in
- Krankenbetreuer/in
- Diplom-Säuglingspfleger/in
- Diplom-Krankenpfleger/in
- Kindergärtner/in mit Befähigungsnachweis
- Erzieher/in mit Befähigungsnachweis
- Hausprofessionist/in
9. Art der Sonderleistungen: z.B. Krankenbetreuung, Kinderbetreuung,
Pflege eines Fahrzeuges, Gartenarbeiten, Betreuung von Haustieren usw.
10. Vereinbarter monatlicher (wöchentlicher) Geldbezug:
11. Vergütung für Sonderleistungen:
12. Vereinbarte Sachleistungen:
Frühstück, Gabelfrühstück, Mittagessen, Jause, Abendessen
13. Wenn Sachleistungen nicht gewährt werden, Höhe der Abgeltung:
Frühstück, Gabelfrühstück, Mittagessen, Jause,
Abendessen
14. Wird ein Wohnraum zur Verfügung gestellt: Ja - Nein¹
15. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes
16. Arbeitszeit: von bis
17. Wird Sonntagsarbeit vereinbart: Ja - Nein¹
18. a) Arbeit an Feiertagen Ja - Nein¹
b) wenn ja, von bis
19. Geltender Mindestlohntarif:

....., am

.....
(Unterschrift des Arbeitgebers)

.....
(Unterschrift des Arbeitnehmers)

¹⁾ Nichtzutreffendes streichen

Artikel 2**Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes**

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 179/1999, wird wie folgt geändert:

1. 1 Abs. 4 lautet:

„(4) Auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 2000 (HGHaG) BGBl. I Nr. XXX, gilt, findet § 2, für Hausgehilfen- und Hausangestellte von physischen Personen finden auch die §§ 3 bis 6 keine Anwendung.“

2. Im § 11 Abs. 2 wird das Zitat „§ 15 Abs. 2“ durch das Zitat „§ 15e Abs. 2“, das Zitat „§ 15 Abs. 3“ durch das Zitat „§ 15e Abs. 3“ ersetzt.

3. § 11 Abs. 3 und 4 lautet:

„(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 oder 5 MSchG, eines Karenzurlaubes nach dem MSchG oder dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, eines Präsenzdienstes gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990 (WG), BGBl. Nr. 305, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß §§ 46a bis 46c WG ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.“

(4) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung einer Abfertigung nach dem Angestelltengesetz (AngG), BGBl. Nr. 292/1921, dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz (ArbAbfG), BGBl. Nr. 107/1979, dem Gutsangestelltengesetz (GAngG), BGBl. Nr. 538/1923, dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 2000 oder der Urlaubsentschädigung oder -abfindung gemäß den §§ 9 und 10 des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zu Grunde zu legen; bei der Berechnung einer Abfertigung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, ist für die Berechnung der Monatsentgelte § 13d Abs. 2 BUAG mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des letzten Monats vor Antritt der Bildungskarenz als beendet gilt.“

4. Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 8 angefügt:

„8. § 1 Abs. 4 sowie § 11 Abs. 2 bis 4, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX treten mit 1. Juli 2000 in Kraft.“

Vorblatt

Problem:

Die Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz [CELEX 394L0033] ist in Österreich umzusetzen. Die Frist dafür ist gemäß Art. 17 der Richtlinie bereits mit 22. Juni 1996 abgelaufen. Die Umsetzung der Richtlinie im KJBG ist bereits erfolgt, es sind jedoch auch Änderungen des HGhAG im Bereich der Arbeits- und Ruhezeiten für Jugendliche erforderlich.

Die Regelungen der Arbeits- und Ruhezeiten für Erwachsene bedürfen zwar keiner EU-Anpassung, es herrscht jedoch Konsens zwischen den Sozialpartnern, dass das geltende Recht nicht mehr zeitgemäß ist.

Die Stammfassung des HGhAG stammt aus dem Jahre 1962, das Gesetz wurde seither 14-mal novelliert. Der Gesetzestext ist daher in sprachlicher Hinsicht verbesserungswürdig, daneben sind auch aus systematischen Gründen weitere legistische Anpassungen erforderlich.

Ziel:

Schaffung einer EU-konformen Regelung für Jugendliche und eines zeitgemäßen Arbeitszeitrechts für erwachsene Hausgehilfen und Hausangestellte; möglichst weit gehende Angleichung an das KJBG bzw. das AZG, unter größtmöglicher Berücksichtigung der spezifischen Eigenschaften des Berufsbildes.

Auf Grund des Umfangs der notwendigen Änderungen sowie aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit ist eine komplette Neuerlassung des Gesetzes vorteilhaft.

Inhalt:

- systematische Neugliederung in vier Teile, Verdeutlichung der Trennung in Arbeitsvertrags- und Arbeitnehmerschutzrecht
- Klarstellungen im Bereich des Arbeitsvertragsrechts, insbesondere beim Entgelt und bei der Entgeltfortzahlung
- Einbeziehung der Sachbezüge in die Sonderzahlungen und in das außerordentliche Entgelt
- Verkürzung der Wochenarbeitszeit
- Angleichung der Ruhezeiten und Ruhepausen von Erwachsenen an das AZG, soweit nicht bei in den Haushalt aufgenommenen Arbeitnehmern Arbeitsbereitschaft vorliegt
- Einführung wöchentlicher Ruhezeiten von wahlweise mindestens 36 Stunden einschließlich Sonntag oder zwei allenfalls getrennten Kalendertagen
- Verkürzung der Arbeitszeit und Verlängerung der wöchentlichen Ruhezeiten für Jugendliche
- Einschränkung der bisherigen Ausnahmemöglichkeiten von Arbeits- und Ruhezeiten
- Neufassung des technischen Arbeitnehmerschutzes für Jugendliche
- Verschärfung der Jugendschutzbestimmungen (KJBG-Anpassung)
- Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen
- Ermöglichung von Kontrollen durch die Arbeitsinspektion unter Wahrung des Hausrechtes
- sonstige sprachliche und legistische Verbesserungen

Alternativen:

keine

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich

Da es sich bei den Hausgehilfen und Hausangestellten um Beschäftigte in Privathaushalten handelt, wird die Novelle zu keiner Veränderung der allgemeinen Beschäftigungssituation in der Privatwirtschaft führen. Es sind daher auch keine Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit zu erwarten.

Finanzielle Auswirkungen

Auswirkungen auf den Bundeshaushalt, die Planstellen des Bundes und auf andere Gebietskörperschaften treten nicht ein (siehe dazu den allgemeinen Teil der Erläuterungen).

Konformität mit dem EU-Recht:

Die EU-Konformität ist gegeben.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil:

Das derzeit geltende Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHAG) stammt aus dem Jahre 1962 und war zum damaligen Zeitpunkt ein großer sozialpolitischer Fortschritt, indem es das Dienstrecht der Hausgehilfen an den allgemeinen Stand der sozialen Gesetzgebung anpasste. In den letzten Jahrzehnten wurden weitere Verbesserungen erzielt, diese erfolgten vor allem beim Urlaub und der Entgeltfortzahlung im Gleichklang mit dem übrigen Arbeitsrecht. Im Rahmen der Arbeitszeitreform des Jahres 1969 gab es zwar auch eine Arbeitszeitverkürzung, allerdings erfolgte keine völlige Harmonisierung mit dem AZG, denn das Niveau der Höchstarbeitszeiten blieb auch weiterhin über dem der übrigen Arbeitnehmer. Das seit 1984 geltende Arbeitsruhegesetz, das für einen Großteil der in der Privatwirtschaft Beschäftigten eine mindestens 36-stündige Wochenruhe vorsieht, schließt nicht nur die Hausgehilfen und Hausangestellten ausdrücklich aus seinem Geltungsbereich aus, es erfolgte auch keine Anpassung der wöchentlichen Ruhezeiten an das ARG.

Durch den Beitritt Österreichs zur Europäischen Union sind auch deren Richtlinien umzusetzen. Die Frist zur Umsetzung der Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz [CELEX 394L0033] ist gemäß deren Art. 17 bereits mit 22. Juni 1996 abgelaufen. Die Umsetzung im KJBG ist bereits im Jahr 1997 erfolgt, es sind jedoch auch Änderungen im HGHAG erforderlich, da die Richtlinie diesbezüglich keine Ausnahme vorsieht. Art. 2 Abs. 2 RL nimmt nämlich nur „gelegentliche und kurzfristige Arbeiten in privaten Haushalten“ vom Anwendungsbereich der Richtlinie aus.

Die Jugendarbeitsschutz-Richtlinie enthält eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Kindern und Jugendlichen, da diese als eine besonders gefährdete Risikogruppe im Arbeitsleben betrachtet werden und daher den höchstmöglichen Schutz erhalten sollen. Zu diesen Maßnahmen zählen ein Verbot der Kinderarbeit, verschiedene Beschäftigungsverbote, Beschränkungen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, ein Mindestmaß an Ruhezeiten und Ruhepausen, sowie ein Mindesturlaub. In einigen Punkten besteht im HGHAG noch immer ein gewisser Anpassungsbedarf.

Die Anpassung an die Jugendarbeitsschutz-Richtlinie umfasst kurz zusammengefasst folgende Punkte: Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit unter vollem Lohnausgleich, Verlängerung der wöchentlichen Ruhezeit auf zwei Kalendertage pro Woche, eine geringfügige Verlängerung der Ruhepausen und eine Verschärfung der Ausnahmebestimmungen.

Daneben wurden auch die Bestimmungen über den technischen Arbeitnehmerschutz verbessert. Es wurde zwar keine formelle Evaluierung eingeführt, wie sie im übrigen Arbeitnehmerschutz nunmehr üblich ist, da dies für einen Arbeitgeber, der Arbeitnehmer nur in seinem Privathaushalt beschäftigt, wohl nicht zumutbar wäre. Die bisher schon bestehende allgemeine Unterweisungspflicht wurde jedoch nach dem Vorbild einer Evaluierung konkretisiert. Dies bringt auch für den einzelnen Arbeitgeber insoweit Vorteile, als er nunmehr auch über eine konkrete Anleitung für die Durchführung dieser Unterweisung verfügt. Weiters wurden einige Bestimmungen mit dem KJBG harmonisiert. So wurden vor allem die Tatbestände für die Erteilung eines Beschäftigungsverbotes erweitert, wodurch der Schutz der Jugendlichen vor Nachteilen im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis verbessert werden soll.

Eine Anpassung der Arbeits- und Ruhezeiten an den EU-Standard ist bei den Erwachsenen nicht erforderlich. Trotzdem besteht seitens der Sozialpartner die übereinstimmende Meinung, dass die bestehenden Arbeits- und Ruhezeiten nicht mehr zeitgemäß sind. Durch die in den letzten Jahren in vielen Branchen erfolgte schrittweise Arbeitszeitverkürzung auf Kollektivvertragsebene wurde die Kluft zwischen den Arbeitszeiten der Hausgehilfen und Hausangestellten zu jenen der übrigen Beschäftigten immer größer, da die Arbeitszeitverkürzung in diesem Bereich nur durch eine Gesetzesänderung erfolgen kann.

Ebenso ist eine wöchentliche Ruhezeit von einem freien Halbtage pro Woche und an jedem zweiten Sonntag ein ganzer freier Tag kein zeitgemäßes Ausmaß an Freizeit, da spätestens seit der Erlassung des Arbeitsruhegesetzes eine 36-stündige Wochenruhe für fast alle Arbeitnehmer obligat ist und der Trend eher in die Richtung noch längerer Freizeitblöcke geht. Die Hausgehilfen und Hausangestellten sollten daher von dieser bereits fast 15 Jahre alten Entwicklung nicht weiter ausgeschlossen bleiben.

Eine völlige Angleichung an die übrigen Arbeitnehmer ist jedoch nicht beabsichtigt. Der vorliegende Entwurf versucht, die größtmögliche Angleichung der Rechtsstellung von Arbeitnehmern in Privathaushalten mit jener aller anderen Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der spezifischen Eigenschaften des Berufsbildes und unter Beibehaltung der Eigenständigkeit von Hausgehilfen und Hausangestellten zu erreichen.

Für die nicht in den Haushalt aufgenommenen Arbeitnehmer wird die Wochenarbeitszeit von derzeit 86 Stunden in zwei Wochen auf 40 Wochenstunden verkürzt, Ausdehnungen auf bis zu 45 Stunden in einzelnen Wochen sind zulässig. Für die in den Haushalt aufgenommenen Arbeitnehmer muss die Arbeitszeit entweder bis zum 1.1.2001 ebenfalls auf 40 Wochenstunden verkürzt werden, wenn nicht in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. In diesem Fall ist eine wöchentliche Normalarbeitszeit von bis zu 60 Wochenstunden zulässig.

Die schon bisher möglichen Verlängerungen der Arbeitszeiten bzw. Verkürzungen der Ruhezeiten in besonderen Fällen (wie z.B. in Notfällen) wurden bei den Erwachsenen beibehalten. Weiters wurde die Überstundenarbeit ausdrücklich und detailliert geregelt.

Auch die Regelung der Wochenendruhe wird vom Ausmaß her grundsätzlich an jene der übrigen Berufsgruppen angeglichen (36 Stunden, die den Sonntag einschließen). Die Sonntagsarbeit wird jedoch, den besonderen Erfordernissen der Hauswirtschaft entsprechend, generell zugelassen, allerdings besteht in diesem Fall das Recht auf eine wöchentliche Ruhezeit von zwei Kalendertagen. Die Regelungen über die Feiertagsarbeit wurden nicht verändert, die Höhe des Zuschlages für Feiertagsarbeit wird durch den Mindestlohntarif festgesetzt.

Bisher war eine Überwachung der Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen durch die Arbeitsinspektorate nur in Haushalten von juristischen Personen zulässig, nicht jedoch in Privathaushalten. Eine Kontrolle ist in diesen Haushalten nicht nur aus arbeitnehmerschutzrechtlicher wünschenswert, sondern zumindest auch für Jugendliche zur Erfüllung der Jugendarbeitsschutzrichtlinie notwendig.

Bei Privathaushalten ist eine strikte Wahrung des verfassungsrechtlich geschützten Hausrechtes notwendig; Kontrollen im Haushalt sind daher nicht möglich. Vielmehr wird vorgesehen, dass das Arbeitsinspektorat im Falle eines Konfliktes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einschreiten und in die Unterlagen Einsicht nehmen kann. Eine generelle Übermittlung der Dienstzettel an das Arbeitsinspektorat und die damit verbundene mögliche Registrierung der Privathaushalte erfolgt zur Vermeidung einer Überbürokratisierung nicht.

Neben diesen inhaltlichen Reformbestrebungen ist auch in formaler Hinsicht eine Neuregelung wünschenswert. Das Gesetz ist in sprachlicher Hinsicht längst nicht mehr zeitgemäß, insbesondere erfüllt es die Anforderungen der Legistischen Richtlinien 1990 nicht. Der Entwurf enthält daher einige dringend notwendige sprachliche und legistische Verbesserungen. So werden etwa verschiedene Begriffe vereinheitlicht, Behördenbezeichnungen richtig gestellt, einige Bestimmungen lesbarer gestaltet und die Vollzugsklausel aktualisiert. Die Begriffe Dienstgeber, Dienstnehmer, Dienstleistung und Dienstverhältnis wurden durch die heute gebräuchlicheren Ausdrücke Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitsleistung und Arbeitsverhältnis ersetzt.

Die Höhe der Strafsätze wurde seit dem Jahre 1962 nicht verändert. Dies hat zur Folge, dass die generalpräventive Wirkung dieser Strafdrohungen durch die laufende Inflation immer geringer wird. Auf Grund des massiven Widerstands der Arbeitgeberseite kam es jedoch nicht zu einer Sozialpartnereinigung über die längst überfällige Erhöhung der Strafsätze.

Auf Grund der zahlreichen bisherigen Änderungen (14 Novellen seit 1962), etliche davon im Rahmen von Sammelnovellen und dem Umfang des nunmehr nötigen Reformbedarfs war es ein Gebot der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, den Weg einer gänzlichen Neuerlassung zu wählen, um den Normadressaten den Zugang zum Recht zu erleichtern.

Der Entwurf wurde daher gegenüber dem derzeit geltenden Gesetz systematisch insoweit neu gegliedert, als es nunmehr folgende vier Abschnitte gibt: Abschnitt 1 (§§ 1-4) enthält Allgemeine Bestimmungen, Abschnitt 2 (§§ 5-19) umfasst das Arbeitsvertragsrecht, Abschnitt 3 (§§ 20-32) das Arbeitnehmerschutzrecht und Abschnitt 4 (§§ 33-37) die Schlussbestimmungen. Damit wurde die Trennung in arbeitsvertragliche und arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmungen deutlicher zum Ausdruck gebracht.

Die neuen Aufgaben der Arbeitsinspektion können mit dem vorhandenen Personal bewältigt werden; zusätzliche Planstellen sind daher nicht notwendig. Da die Bezirksverwaltungsbehörden schon bisher für die Ahndung von Übertretungen der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen des HGHAZ zuständig waren, werden auch keine budgetäre Auswirkungen auf die Gebietskörperschaften eintreten.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

II. Besonderer Teil:**Zu Art. 1 (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 2000):****Zu § 1 (Geltungsbereich):**

Der § 1 entspricht dem geltenden Recht, wurde aber aus Gründen der besseren Verständlichkeit sprachlich vereinfacht und übersichtlicher gestaltet. **Abs. 1** legt in den **Z 1 und 2** wie bisher fest, dass das HGHaG auf jene Arbeitnehmer anzuwenden ist, die entweder Arbeiten für die Hauswirtschaft eines Arbeitgebers, oder Arbeiten für Personen, die im Haushalt des Arbeitgebers leben, zu leisten haben.

Abs. 2 fasst zwei bisher getrennte lediglich deklarative Bestimmungen zusammen, die klarstellen sollen, dass der Haushalt gemäß **Z 1** sowohl von einer physischen als auch von einer juristischen Person für deren Mitglieder oder für dritte Personen geführt werden kann (bisher § 1 Abs. 3 erster Satz) und dass das HGHaG gemäß **Z 2** weiterhin sowohl für in den Haushalt aufgenommene als auch für nicht in den Haushalt aufgenommene Arbeitnehmer gelten soll (bisher § 1 Abs. 1 zweiter Halbsatz).

Abs. 3 regelt nunmehr zusammenfassend all jene Bereiche, für die das HGHaG nicht gilt. Die Regelung entspricht weitestgehend dem geltenden Recht. Die **Z 1 bis 3** entsprechen dem bisherigen § 1 Abs. 4 Z 1 bis 3. Die Bestimmungen wurden aber sprachlich vereinfacht und daher verständlicher formuliert, inhaltlich bleibt die Abgrenzung des Geltungsbereiches unverändert.

Die bisher in § 1 Abs. 3 letzter Satz enthaltene Ausnahme für Arbeitnehmer von juristischen Personen, für die ein Kollektivvertrag wirksam ist, wurde in Abs. 2 Z 1 eingearbeitet.

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen):

Es wird eine neue Bestimmung geschaffen, die mehrere Legaldefinitionen enthält und damit vor allem der Rechtsklarheit dienen soll. Durch die Zusammenfassung am Beginn des Gesetzes soll vor allem der weitere Text besser lesbar werden.

Einerseits wurden in den **Z 1 bis 3** die Begriffsbestimmungen des § 2 Abs. 1 AZG übernommen, andererseits erfolgte durch **Z 4 und 5** eine Abgrenzung der Begriffe „Erwachsener“ und „Jugendlicher“, was auch einer besseren Lesbarkeit der materiellen Bestimmungen dient. Im Zuge der Anpassung des HGHaG an die Jugendarbeitsschutz-Richtlinie 94/33/EG erschien es nämlich legislativ zweckmäßig und sprachlich sinnvoll, die Regelung der Arbeitszeit für jugendliche Arbeitnehmer aus den bisher gemeinsamen Bestimmungen über die Arbeitszeit für Erwachsene (§§ 20-23) herauszulösen und eigene Bestimmungen dafür vorzusehen (§§ 24-26).

Weiters wurde im Sinne einer besseren Verständlichkeit für die Normadressaten durch den Verweis auf § 2 KJBG klargestellt, dass jugendliche Arbeitnehmer keinesfalls Kinder sein können, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet bzw. ihre Schulpflicht noch nicht beendet haben. Dies war zwar schon bisher gemäß dem KJBG geltendes Recht, eine Verdeutlichung dieses Kinderarbeitsverbotes im HGHaG selbst dient aber in jedem Fall der Klarheit und Rechtssicherheit.

Die **Z 6 und 7** übernehmen geltendes Recht (bisher § 1 Abs. 2)

Zu § 3 (Verweisungen):

Abs. 1 enthält eine generelle Verweisungsbestimmung gemäß Punkt 62 der Legislativen Richtlinien. **Abs. 2** fasst die Stammfassungen all jener Gesetze zusammen, auf die im Gesetz verwiesen wird. Damit wird die Lesbarkeit der Verweisungen im Gesetzestext deutlich erhöht, da diese keine Fundstellen mehr enthalten müssen.

Zu § 4 (Sprachliche Gleichbehandlung):

Mit dieser Bestimmung soll die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Anwendung dieses Gesetzes ausdrücklich angeordnet werden (vgl. Punkt 10 der Legislativen Richtlinien).

Zu § 5 (Dienstzettel):

Der Ausdruck „Dienstschein“ wird durch den im AVRAG üblichen Ausdruck „Dienstzettel“ ersetzt. Die Bestimmung entspricht weitgehend dem bisherigen § 2 Abs. 1. Lediglich die Pflicht zur Aushändigung der Gleichschrift wurde aus systematischen Gründen gemeinsam mit dem bisherigen § 2 Abs. 2 in den § 31 Abs. 1 verschoben. Die Regelungen über den Dienstzettel sind arbeitsvertragsrechtlicher Natur und stehen daher in vergleichbaren Gesetzen (z.B. § 2 Abs. 1 AVRAG) nicht unter Strafdrohung.

Die Bestimmungen über die Aushändigung genereller Rechtsnormen, die das Arbeitsverhältnis betreffen (§ 2 Abs. 2 geltendes Recht), standen bisher nicht unter Strafe, obwohl sie ihrer Natur nach zum Arbeitnehmerschutz gehören, vergleichbar den Auflage- und Aushangpflichten in anderen Gesetzen. Sie werden daher künftig gemeinsam mit der Pflicht zur Aushändigung einer Gleichschrift des Dienstzettels im arbeitnehmerschutzrechtlichen Abschnitt geregelt.

Zu § 6 (Entgelt):

Die Regelungen über das Entgelt, insbesondere jene über die Abgeltung von nicht in Anspruch genommenen Sachleistungen, waren bisher über das ganze HGHAG verstreut und wurden daher aus Gründen der Klarheit und der Verständlichkeit systematisch zusammengefasst.

Der **Abs. 1** entspricht dem bisherigen § 3 Abs. 1. Der bisherige § 3 Abs. 2 entfällt im Hinblick darauf, dass ohnehin alle Mindestlohntarife eine derartige Abgeltung vorsehen und diese wesentlich günstiger sind als die steuerrechtlichen Bewertungssätze.

Im **Abs. 2** werden alle Fälle der Abgeltung von nicht in Anspruch genommenen Sachleistungen, die derzeit schon geltendes Recht darstellen, mit einer taxativen Aufzählung zusammengefasst. Dies betrifft die bisherigen § 6 Abs. 3 (während der wöchentlichen Ruhezeit, wenn die Nichtinanspruchnahme rechtzeitig mitgeteilt wurde), § 9 Abs. 2 (während des Urlaubs) und § 12 Abs. 1 und 2 (während einer zeitweiligen Verlegung, Einstellung oder Aufgabe des Haushaltes unter Verzicht auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ohne Auflösung des Dienstverhältnisses).

Abs. 3 normiert zusammenfassend all jene Ansprüche, bei denen bei der Berechnung der Höhe die Sachleistungen miteinzubeziehen sind. Dies betrifft wie bisher den Urlaubszuschuss, sowie in Hinkunft auch das außerordentliche Entgelt sowie allfällige weitere Sonderzahlungen.

Abs. 4 entspricht dem bisherigen § 9 Abs. 2a. Dieser war aus Anlass der Einführung der Gleitpension eingeführt und systematisch beim Urlaub eingeordnet worden. Es handelt sich dabei jedoch um keine spezifische Urlaubs- sondern um eine entgeltrechtliche Bestimmung, weshalb sie nunmehr auch dort geregelt wird.

Zu § 7 (Arbeitnehmerpflichten):

In dieser Bestimmung wurden nunmehr die wichtigsten Arbeitnehmerpflichten zusammengefasst. Darüber hinaus bestehen noch die Melde- und Nachweispflichten im Krankheitsfall, die im § 10 geregelt sind.

Abs. 1 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 2 Abs. 3. Auf die ausdrückliche Normierung der Verpflichtung zur pflichtgemäßen Behandlung der anvertrauten Personen und Sachen bzw. der Beachtung des Gebotes der Sittlichkeit wurde verzichtet, da sie antiquiert erscheinen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass diese Verpflichtungen überhaupt nicht mehr zum Tragen kommen, da sie vor allem bei der Beurteilung des Vorliegens eines wichtigen Grundes für die vorzeitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses weiterhin von Relevanz sein können.

Im **Abs. 2** findet sich neben der Verpflichtung die Tatsache einer Mehrfachbeschäftigung mitzuteilen, wie sie bisher im § 5 Abs. 8 enthalten war, nun auch die Pflicht zur Bekanntgabe des Ausmaßes dieser Beschäftigung beim jeweils anderen Arbeitgeber. Damit wird das HGHAG bei den Jugendlichen mit dem § 10 Abs. 3 KJBG harmonisiert, was vor allem in jenen Fällen eine Rolle spielt, in denen der Jugendliche mehrere Beschäftigungen ausübt, die teils dem KJBG und teils dem HGHAG unterliegen. Um dem Arbeitgeber die Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten durch den Arbeitnehmer zu erleichtern, soll diese Regelung nun auch für Erwachsene gelten.

Zu den §§ 8 und 9 (Urlaub bzw. Arbeitsverhinderung):

Diese entsprechen im Wesentlichen den bisherigen §§ 9 und 10. Der bisherige § 9 Abs. 2a wurde, da es sich dabei um keine rein urlaubsrechtliche, sondern eine entgeltrechtliche Bestimmung handelt, zum § 6 Abs. 4. Beim Urlaubszuschuss nach § 8 Abs. 2 sind auch abgeleitete Sachbezüge zu berücksichtigen. Im nunmehrigen § 8 Abs. 3 entfällt der letzte Satz mangels Notwendigkeit, weil damit lediglich der Inhalt der beiden ersten Sätze wiederholt würde. Im nunmehrigen § 9 Abs. 2 wurden überdies die Behördenbezeichnungen richtig gestellt.

Zu § 10 (Mitteilungs- und Nachweispflichten):

Diese Pflichten sind im § 4 EFZG geregelt und waren bisher nur durch den entsprechenden Verweis im § 11a auf Hausgehilfen und Hausangestellte anzuwenden. Da es sich jedoch um Arbeitnehmerpflichten handelt, war es ein Gebot der Verständlichkeit, die Verweisung im bisherigen § 11a nur mehr dort einzusetzen, wo eine wesentliche Vereinfachung erzielt werden kann (Punkt 54 der Legistischen Richtlinien) und diese Verweisungen durch eine ausdrückliche Aufnahme der relevanten Bestimmungen zu ersetzen.

Zu § 11 (Weitere Regelungen zur Entgeltfortzahlung):

Auch diese Bestimmungen galten bisher nur durch den Verweis auf das EFZG für die Hausgehilfen und Hausangestellten und sind nun auch ausdrücklich im HGHAG verankert.

Abs. 1 regelt die Frage der Höhe des fortzuzahlenden Entgelts im Falle einer Arbeitsverhinderung gemäß § 9. Diese war bisher im HGHAG weder ausdrücklich geregelt worden noch enthielt der § 11a einen

Verweis auf § 3 EFZG oder eine vergleichbare Bestimmung. In Hinkunft soll im HGHAG das Bezugsprinzip gelten.

Abs. 2 und 4 entsprechen § 2 Abs. 3 und 7 EFZG.

Abs. 3 übernimmt die Regelung des § 2 Abs. 5 letzter Satz EFZG. Zwar lautet der Verweis „§ 2 Abs. 5 zweiter Satz“, doch handelt es sich dabei um ein Redaktionsversehen, da dieser Satz inhaltlich dem § 10 Abs. 4 HGHAG entspricht. Gemeint war offensichtlich die Regelung des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Fall der Beschäftigung bei mehreren Arbeitgebern (Cerny, EFZG-Kommentar, 3. Aufl., S. 86).

Abs. 5 regelt weiter wie bisher, dass sich die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen nach dem Abschnitt 2 des EFZG richtet.

Die Bestimmung über die Unabdingbarkeit im § 6 EFZG wurde im Hinblick auf den fast wortwörtlich gleich lautenden § 32 nicht übernommen. Die Günstigkeitsklausel des § 7 EFZG wurde ebenfalls nicht übernommen, weil die darin genannten Einschränkungen nur auf im Zeitpunkt des Inkrafttretens des EFZG bereits bestehende günstigere Regelungen anzuwenden sind. Seither vereinbarte günstigere Regelungen sind ohne jede Einschränkung zulässig und wirksam (Cerny, EFZG-Kommentar, 3. Aufl., S. 140 f). Im Hinblick auf die inzwischen vergangene Zeit von fast 25 Jahren erübrigt sich die Übernahme dieser Regelung.

Zu § 12 (Kündigungs- und Entlassungsschutz):

Entspricht weitgehend § 11 HGHAG.

Zu den §§ 13-16:

Es handelt sich dabei um die bisherigen Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese wurden sowohl inhaltlich als auch vom Regelungsort unverändert belassen. Die §§ 14 und 15 wurden zusätzlich mit Überschriften versehen.

Im § 16 wurde, im Hinblick auf die geänderten Bestimmungen über die Arbeitszeit, die Differenzierung zwischen den in die Hausgemeinschaft aufgenommenen und den nicht aufgenommenen Arbeitnehmern beseitigt, sodass nun ein einheitliches Ausmaß an zu gewählender Freizeit während der Kündigungsfrist für beide Arbeitnehmergruppen gilt.

Zu § 17 (Außerordentliches Entgelt):

Inhalt und Regelungsort blieben unverändert, die Bestimmungen wurden jedoch etwas vereinfacht. Der bisherige Abs. 1 erster Satz wurde im Sinne einer höheren Verständlichkeit auf die **Abs 1 und 2** aufgeteilt.

Abs. 3 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Abs. 1a.

Abs. 4 entspricht dem bisherigen Abs. 1 zweiter Satz.

Die **Abs. 5 bis 7** entsprechen den bisherigen Abs. 2 bis 4.

Zu § 18 (Zeugnis):

Diese Bestimmung entspricht wortwörtlich dem bisherigen § 18.

Zu § 19 (Subsidiäre Geltung des ABGB):

Das ABGB soll auch weiterhin subsidiär zum HGHAG gelten.

Zu § 20 (Arbeitszeit für Erwachsene):

Abs. 1 legt fest, dass die Lage und die Dauer der Arbeitszeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren ist. Die Grenzen der täglichen Arbeitszeit werden jedoch nicht wie bisher durch die erforderlichen Ruhezeiten festgelegt, sondern in den Abs. 2 bis 4 normiert.

Abs. 2 normiert (entsprechend § 3 Abs. 1 AZG) den Grundsatz des 8-Stunden-Tags bzw. der 40-Stunden-Woche, von dem jedoch Ausnahmen möglich sind.

Abs. 3 lässt in einem zweiwöchigen Durchrechnungszeitraum die Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 9/45 Stunden zu.

Abs. 4 übernimmt das Modell der Arbeitsbereitschaft aus dem § 5 Abs. 1 AZG, wonach die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden kann, wenn in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang - in der Praxis wird von einem Drittel der Arbeitszeit ausgegangen - Arbeitsbereitschaft fällt. Unter dem Begriff Arbeitsbereitschaft wird von der Judikatur ein „sich Aufhalten am Arbeitsplatz mit Arbeitsaufnahme im Bereitschaftsfalle“ verstanden. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der Arbeitnehmer in die Hausgemeinschaft aufgenommen ist. Damit sollen, den Bedürfnissen in manchen Hauswirtschaften

entsprechend, die bisher möglichen überlangen Arbeitszeiten von 110 Stunden in zwei Wochen durch ein Bereitschaftsmodell abgelöst werden, das den beiderseitigen Interessen dient.

Abs. 5 übernimmt die Zusammenrechnungsvorschrift des § 2 Abs. 2 zweiter Satz AZG.

Zu § 21 (Ruhepausen und Ruhezeiten für Erwachsene):

Die bisherige Ruhepausenregelung im § 5 Abs. 3 und 4 ist im sachlichen Konnex mit den bisher möglichen überlangen Arbeitszeiten zu sehen. Analog zur Verkürzung der Arbeitszeit werden nunmehr auch die Ruhepausen mit dem AZG harmonisiert. **Abs. 1** entspricht § 11 Abs. 1 AZG. Nach mehr als sechs Stunden ist die Arbeitszeit durch eine halbstündige Ruhepause zu unterbrechen. Diese Pausen können durch Vereinbarung geteilt werden.

Abs. 2 übernimmt § 12 Abs. 1 AZG und legt nunmehr einheitlich für alle im Haushalt beschäftigten Arbeitnehmer eine elfstündige tägliche Ruhezeit fest. Die bisherige Differenzierung zwischen in den Haushalt aufgenommenen und nicht aufgenommenen Arbeitnehmern erscheint im Hinblick auf die Arbeitszeitverkürzung nicht mehr gerechtfertigt.

Abs. 3 regelt die wöchentliche Ruhezeit. Das Modell sieht vor, dass dem Arbeitnehmer alternativ entweder eine ununterbrochene 36-stündige Wochenendruhe zusteht, in die jedenfalls der Sonntag zu fallen hat, oder eine Wochenruhe von zwei zu vereinbarenden Kalendertagen, die zwar grundsätzlich aufeinander zu folgen haben, jedoch aus organisatorischen Gründen geteilt werden können. Eine dringende Notwendigkeit, wie bei den Jugendlichen, ist für die Teilung nicht erforderlich. Der Arbeitnehmer hat also Anspruch entweder auf eine 6-Tage-Woche ohne Sonntagsarbeit oder auf eine 5-Tage-Woche mit Sonntagsarbeit.

Abs. 4 entspricht § 6 Abs. 4 erster Satz des geltenden Rechts. Der zweite Satz entfällt, weil die Herstellung des Einvernehmens und das Verbot der Einrechnung dieser Zeiten in Ruhezeiten und Ruhepausen nicht mehr erforderlich erscheinen.

Zu § 22 (Überstundenarbeit):

Auch die Überstundenregelung wurde weitgehend dem Vorbild des AZG nachgebildet. Gemäß der Definition im **Abs. 1**, die § 6 Abs. 1 AZG nachgebildet ist, liegt Überstundenarbeit dann vor, wenn die Grenzen der nach § 20 Abs. 2 bis 4 zulässigen täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden.

Abs. 2 regelt die Zulässigkeit dieser Überschreitungen der Grenzen in den Fällen des § 20 Abs. 2 und 3. Diese ist nur in den aufgezählten Fällen gegeben. Die Voraussetzungen der **Z 1** entsprechen § 6 Abs. 2 AZG. Die acht zulässigen Überstunden pro Woche sind zur jeweils zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit hinzuzurechnen. Die Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit einschließlich Überstunden beträgt daher in der Regel 48 Stunden, bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 20 Abs. 3 in den „starken Wochen“ höchstens 53 Stunden.

Z 2 stellt klar, dass Arbeit in außergewöhnlichen Fällen gemäß § 23 auch Überstundenarbeit ist.

Abs. 3 regelt die Frage der Überstundenarbeit bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft.

Abs. 4 regelt die Abgeltung der Überstundenarbeit nach dem Vorbild des § 10 AZG.

Zu § 23 (Außergewöhnliche Fälle):

Eine Ausnahme von den Arbeits- und Ruhezeiten für außergewöhnliche Fälle („Notstandsklausel“) war schon bisher im § 5 Abs. 6 enthalten, dieser war jedoch weiter gefasst. Die neue Regelung wurde § 20 AZG nachgebildet und beschränkt die Gründe für eine Ausnahme auf die Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen.

Zu § 24 (Arbeitszeit für Jugendliche):

Durch diese Regelung wird die Arbeitszeit für Jugendliche in Entsprechung der Richtlinie 94/33/EG und unter dem Gesichtspunkt einer möglichst weit gehende Angleichung an das KJBG neu geregelt. Die Wochenarbeitszeit für Jugendliche, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, wird damit verkürzt. Da es sich dabei um eine Maßnahme zur Umsetzung der Jugendarbeitsschutz-Richtlinie handelt, die bereits seit zwei Jahren überfällig ist, sind zum Unterschied zu den Erwachsenen keine Übergangsfristen vorgesehen.

Abs. 1 entspricht § 20 Abs. 1 für die Erwachsenen.

Abs. 2 entspricht § 11 Abs. 1 KJBG. Die Arbeitszeit beträgt daher grundsätzlich 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich, entsprechend Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie.

Abs. 3 und 4: Diese beiden Absätze entsprechen sinngemäß § 11 Abs. 2a und 3 KJBG und lassen daher innerhalb eines zweiwöchigen Durchrechnungszeitraums eine Ausdehnung der täglichen und

wöchentlichen Arbeitszeit auf 9/45 Stunden zu, sofern die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. Damit wird der durch Art. 8 Abs. 5 der Richtlinie zugelassene Spielraum für eine Verlängerung der Arbeitszeit ausgeschöpft. Das Erfordernis der Vergleichbarkeit mit der Arbeitszeiteinteilung eines Erwachsenen entfällt mangels praktischer Relevanz.

Abs. 5 übernimmt die Zusammenrechnungsvorschrift des § 10 Abs. 2 KJBG.

Zu § 25 (Ruhepausen und Ruhezeiten für Jugendliche):

Mit dieser Regelung werden die Ruhepausen und vor allem auch die wöchentlichen Ruhezeiten von Jugendlichen an die Richtlinie 94/33/EG angepasst.

Abs. 1 fasst die Regelungen der Ruhepausen im § 15 Abs. 1 und 2 KJBG (bzw. Art. 12 der Richtlinie) zusammen. Gegenüber der derzeitigen Bestimmung im § 5 Abs. 4 ergibt sich nur eine geringfügige Änderung.

Abs. 2: Der 1. Satz und der 1. Halbsatz im 2. Satz entsprechen den bisherigen Bestimmungen über Jugendliche in § 5 Abs. 3 und 4. Der 2. Halbsatz im 2. Satz wurde dem § 16 Abs. 2 KJBG entnommen. Die täglichen Ruhezeiten entsprachen schon bisher den Vorgaben von Art. 10 Abs. 1 der Jugendarbeitsschutz-Richtlinie und wurden daher beibehalten. Auch das Nachtarbeitsverbot bleibt entsprechend Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 94/33/EG weiterhin aufrecht.

Die **Abs. 3 und 4** regeln die wöchentliche Ruhezeit. Auch hier werden die wöchentlichen Ruhezeiten gegenüber dem geltenden Recht stark ausgedehnt, um EU-Konformität zu erreichen. Das Modell für die Wochenendruhe sieht grundsätzlich eine Ruhezeit von zwei aufeinander folgenden Kalendertagen vor, ausnahmsweise kann jedoch, wenn dies aus organisatorischen Gründen unbedingt und dringend notwendig ist, durch Vereinbarung eine Teilung erfolgen. Die Beschäftigung am Sonntag ist, entsprechend der bisherigen Regelung an jedem zweiten Sonntag möglich, dies hat jedoch zur Folge, dass in diesem Fall keine Teilung der Ruhezeit möglich ist. Die getroffene Regelung entspricht Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 94/33/EG.

Zu § 26 (Ausnahmen für Jugendliche):

Art. 13 der Richtlinie 94/33/EG sieht vor, dass in den Fällen höherer Gewalt bestimmte Ausnahmen vorgesehen werden können. Von dieser Ermächtigung wurde auch schon im § 20 KJBG Gebrauch gemacht, der hier im Wesentlichen übernommen wurde. Die bisherige Ausnahmebestimmung in § 5 Abs. 5 bis 7 HGAG, die jetzt nur noch für Erwachsene gilt, ist weniger streng und daher nicht ausreichend, weil darin die Voraussetzungen für eine Ausnahme im Sinne der Richtlinie zu wenig genau determiniert werden.

Die Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen, die Verkürzung von Ruhepausen und Ruhezeiten, sowie die Arbeit von Jugendlichen in der Nacht ist nach der Richtlinie nämlich nur dann ausnahmsweise zulässig, wenn ein Notstand vorliegt und keine erwachsenen Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Der Ausgleich der Arbeitszeit (Abs. 2) hat binnen drei Wochen nach dieser Arbeitsleistung zu erfolgen. Der Jugendliche muss außerdem mindestens 16 Jahre alt sein.

Abs. 1 entspricht sinngemäß dem § 20 Abs. 1 KJBG.

Zur besseren Verständlichkeit werden, zum Unterschied zu § 20 Abs. 1 KJBG, die Ausgleichsmaßnahmen im **Abs. 2** zusammengefasst und ein Ablöseverbot ausdrücklich angeordnet. Art. 13 der Richtlinie sieht nur Ausgleichsruhezeiten vor, weshalb eine Ablöse in Geld nicht richtlinienkonform wäre.

Abs. 3 übernimmt sinngemäß den § 14 KJBG betreffend die Abgeltung von Überstunden. Die Leistung von Überstunden ist also nur in diesen Ausnahmefällen zulässig.

Zu § 27 (Feiertagsarbeit):

Im Gegensatz zu den Regelungen über die Wochenendruhe und die Sonntagsarbeit sollen die Bestimmungen zur Feiertagsarbeit inhaltlich nicht geändert werden. Die Feiertagsarbeit soll daher gemäß **Abs. 1** sowohl für erwachsene als auch für jugendliche Arbeitnehmer grundsätzlich zulässig sein, jedoch auf das Ausmaß von sechs Stunden unter Entfall der Ruhepausen eingeschränkt werden. Für Feiertagsarbeit gebührt gemäß **Abs. 2** ein Zuschlag, dessen Höhe durch den Mindestlohn tarif festgesetzt wird.

Zu § 28 (Fürsorgepflicht):

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 8 und wurde aus systematischen Überlegungen als allgemeinere Bestimmung vor die konkretere Regelung des § 29 gestellt. Im Gegensatz zu anderen Bestimmungen über die Fürsorgepflicht (z.B. § 18 AngG), die rein privatrechtlicher Natur sind, hat diese auch eine arbeitnehmerschutzrechtliche Funktion und damit einen öffentlich-rechtlichen Gehalt, da die Beschäftigung in privaten Haushalten gemäß § 1 Abs. 2 Z 4 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) von

dessen Geltungsbereich ausgenommen ist. Die allgemeine Fürsorgepflicht übernimmt daher zum Großteil die Funktion des ASchG für die Hausgehilfen und Hausangestellten, soweit keine eigenen Regelungen bestehen.

Zu § 29 (Gesundheitsschutz für Jugendliche):

§ 29 umfasst den Regelungsbereich des bisherigen § 7, wurde aber weitgehend an das KJBG angepasst. Die spezifische Situation der Arbeit in Haushalten wurde jedoch gebührend berücksichtigt.

Abs. 1 setzt sich aus dem § 23 Abs. 1 zweiter Satz sowie aus § 24 Abs. 1 und 3 KJBG zusammen. Es gibt daher keine formelle Evaluierung des Arbeitsplatzes im Sinne des im allgemeinen Arbeitnehmerschutz üblichen Systems, sondern der Arbeitgeber hat den Jugendlichen wie bisher vor Arbeitsaufnahme zu unterweisen. Jedoch werden nunmehr die Grundsätze der Evaluierung dieser Unterweisungspflicht zugrundegelegt, d.h. der Arbeitgeber hat bei der Unterweisung die genannten Punkte jedenfalls zu berücksichtigen. Die Unterweisungen sind mindestens jährlich zu wiederholen.

Abs. 2: Damit werden weitere Verpflichtungen bzw. Verbote aus dem geltenden Recht bzw. aus dem KJBG übernommen, nämlich

1. die besondere Rücksichtnahmepflicht auf die Körperkräfte der Jugendlichen bei deren Verwendung aus dem bisherigen § 7 Abs. 1 Satz 1,
2. das Beförderungsverbot von Wertgegenständen aus § 21a KJBG

Auf das Maßregelungsverbot des § 22 Abs. 1 KJBG, das körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigung untersagt, wurde verzichtet, da diese Verbote als selbstverständlich vorausgesetzt werden.

Die Möglichkeit der Übertragung der Erziehungsgewalt vom Erziehungsberechtigten an den Arbeitgeber, wie sie § 7 Abs. 3 in der bisherigen Fassung vorsieht, ist ein längst überholtes Relikt aus der Vergangenheit und spätestens seit der Gewerbeordnung 1973 bzw. dem Kindschaftsrechtsänderungsgesetz 1977 ohnehin totes Recht. Daher entfällt diese Bestimmung ersatzlos.

Abs. 3: Der erste Satz entspricht dem bisherigen § 7 Abs. 2. Die Jugendlichen sind daher weiterhin zur Überwachung des Gesundheitszustandes halbjährlich mindestens einmal einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Es wurde aber zusätzlich verdeutlicht, dass es sich dabei ebenfalls um eine Jugendlichenuntersuchung gemäß § 132a ASVG handelt. Das ASVG sieht vor, dass diese Untersuchung mindestens einmal jährlich durchzuführen ist, was häufigere Untersuchungen nicht ausschließt. Den Erläuternden Bemerkungen (RV 404 BlgNr, XIII.GP) ist auch zu entnehmen, dass „die nach § 7 HGhAG vorgesehenen Untersuchungen von Jugendlichen als Pflichtleistungen von den Krankenversicherungsträgern übernommen werden.“ § 7 HGhAG sah schon damals halbjährliche Untersuchungen vor (so auch ARD 4718/27/96).

Zu § 30 (Aufnahme in die Hausgemeinschaft):

Die Regelung entspricht weitgehend dem bisherigen § 4 Abs. 1 und wird, da es sich dabei eindeutig um Arbeitnehmerschutzbestimmungen handelt, nunmehr im Abschnitt 3 geregelt. Die Bestimmungen über die Schlafstellen und die gesunde Kost (§ 4 Abs. 2 und 3 geltendes Recht) erscheinen antiquiert und entfallen daher ersatzlos.

Zu § 31 (Informations- und Aufzeichnungspflichten):

Der **Abs. 1** entspricht fast wörtlich dem bisherigen § 2 Abs. 2 und wurde lediglich um die Pflicht zur Aushändigung einer Gleichschrift des Dienstzettels, die bisher im § 2 Abs. 1 geregelt war, erweitert.

Mit **Abs. 2** werden die für den privaten Haushalt anwendbaren Bestimmungen des § 26 AZG inhaltlich mit dem Zusatz, die Aufzeichnungen dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen binnen einer Woche zu übersenden, übernommen. Die Arbeitszeitaufzeichnungen sollten sowohl Lage und Dauer der Arbeitszeiten als auch die Dauer der Ruhezeiten beinhalten.

Zu § 32 (Überwachung):

Haushalte von juristischen Personen fallen unter das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG); eine Überwachung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften ist daher sichergestellt. Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Privathaushalten gelten zwar die Strafbestimmungen des HGhAG, eine wirksame Kontrolle ist jedoch wegen der Ausnahme vom Geltungsbereich des ArbIG nicht möglich.

Nunmehr soll auch eine Kontrolle der Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften in Privathaushalten durch die Arbeitsinspektion ermöglicht werden. Zur Wahrung des verfassungsrechtlich geschützten Hausrechts und der Privatsphäre wird jedoch auf eine unmittelbare Kontrolle in den Haushalten verzichtet.

Rechtstechnisch wird soweit als möglich auf jene Bestimmungen des ArbIG verwiesen, die für die Kontrolle in Privathaushalten von Bedeutung sind. Von einer generellen Übermittlung des Dienstzettels an das Arbeitsinspektorat wird abgesehen, da dies zu einer Überbürokratisierung führen würde. Stattdessen hat das Arbeitsinspektorat im Konfliktfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Möglichkeit, direkt und sofort einzuschreiten und in sämtliche Unterlagen, insbesondere Dienstzettel und Arbeitszeitaufzeichnungen, Einsicht zu nehmen.

Zu § 33 (Zwingende Vorschriften):

Die Regelung entspricht weitestgehend dem bisherigen § 20. Der 2. Satz scheint jedoch entbehrlich und wurde daher gestrichen.

Zu § 34 (Beschäftigungsverbot von Jugendlichen):

Die Voraussetzungen für die Erteilung eines Beschäftigungsverbot von Jugendlichen wurden im Sinne eines erhöhten Schutzes von Jugendlichen erweitert. Der Abs. 1 enthält nunmehr fünf Tatbestände, von denen die Z 1 und 5 dem bisherigen § 22 Abs. 1 entsprechen, jedoch nicht mehr kumulativ vorliegen müssen. Die Z 2 bis 4 übernehmen inhaltlich die Tatbestände des § 31 Abs. 1 und 2 KJBG.

Abs. 2 entspricht wortwörtlich dem bisherigen § 22 Abs. 2.

Zu § 35 (Strafbestimmungen):

Die Verwaltungsstrafe des Primärarrests wird als nicht mehr zeitgemäß empfunden und entfällt daher ersatzlos. Eine Ersatzfreiheitsstrafe nach dem VStG ist jedoch auch weiterhin möglich. Weiters wurden die Strafbestimmungen im Sinne einer besseren Lesbarkeit vereinfacht und auf zwei Absätze aufgeteilt.

Zu § 36 (Übergangsbestimmungen):

Die Arbeitszeitverkürzung wirkt sich bei den verschiedenen Arbeitnehmergruppen unterschiedlich aus. Da die Umsetzung der Jugendarbeitsschutz-Richtlinie bereits überfällig ist, kann es für die Arbeitszeitverkürzung bei den Jugendlichen keine Übergangsbestimmung geben. Bei den nicht in den Haushalt aufgenommenen Arbeitnehmern beträgt die Arbeitszeitverkürzung sechs Stunden in zwei Wochen bzw. drei Wochenstunden, weshalb eine Übergangsbestimmung nicht erforderlich scheint. Bei den in den Haushalt aufgenommenen Arbeitnehmern ist danach zu unterscheiden, ob in Hinkunft in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers gemäß § 20 Abs. 4 regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt oder nicht. Bei Arbeitsbereitschaft werden die zulässigerweise möglichen Anwesenheitszeiten ausgedehnt, da nunmehr sogar 120 Stunden in zwei Wochen zulässig sind. Es verkürzt sich daher lediglich das Verhältnis zwischen Arbeits- und Bereitschaftszeiten, weshalb ebenfalls keine Übergangsbestimmung nötig ist. Eine solche ist nur in jenen Fällen erforderlich, bei denen die bisherigen Höchstarbeitszeiten reduziert werden, aber künftig keine Bereitschaftszeiten anfallen sollen.

Abs. 1 enthält diese Übergangsbestimmung. Die Arbeitszeit in zwei Wochen soll zunächst von derzeit 110 auf 100 Stunden in zwei Wochen verkürzt werden. Erst ab dem 1. Jänner 2001 gelten auch für diese Arbeitnehmergruppe die Bestimmungen des § 20 Abs. 2 und 3.

Abs. 2 regelt im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung die Frage des Lohnausgleichs. Grundsätzlich ist ein voller Lohnausgleich vorgesehen, der Mindestlohntarif kann jedoch davon Abweichungen vorsehen, wodurch etwa dieser volle Lohnausgleich nur für die unteren Einkommensgruppen festgesetzt werden könnte. Für Jugendliche gilt jedenfalls ein voller Lohnausgleich, da die Arbeitszeitverkürzung in Umsetzung einer EU-Richtlinie erfolgt. Nach Art. 16 dieser Richtlinie darf die Umsetzung keinen Rückschritt gegenüber dem bestehenden allgemeinen Jugendschutzniveau bedeuten, woraus der volle Lohnausgleich zwingend folgt.

Zu § 37 (Vollziehung und Inkrafttreten):

Abs. 1 enthält die Vollzugsklausel, deren Terminologie („Bundesministerium“ statt „Bundesminister“) schon seit Jahrzehnten nicht mehr dem herrschenden Organbegriff entspricht und auch Punkt 36 der Legistischen Richtlinien widerspricht. Sie wurde daher richtig gestellt. Weiters wurde die Bezeichnung an das derzeit geltende Bundesministeriengesetz angepasst und im Sinne der Verwaltungsvereinfachung das bisher erforderliche Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Justiz in der Vollzugsklausel gestrichen, zumal sich aus dem Bundesministeriengesetz kein Anhaltspunkt für eine Mitkompetenz ergibt.

Gemäß Abs. 2 soll das Gesetz mit 1. Juli 2000 in Kraft treten und das bisherige HGHAG ersatzlos aufgehoben werden. Eine Übergangsbestimmung ist im § 35 vorgesehen.

Zur Anlage (Muster des Dienstzettels gemäß § 5):

Die Änderungen im Bereich der Arbeitszeit- und der Wochenruheregelungen sowie die terminologische Vereinheitlichung und die Beseitigung antiquierter Bestimmungen im Gesetzestext machen auch kleine

Änderungen im Dienstzettel erforderlich. Außerdem wurden einige Begriffe mit den geltenden Mindestlohntarifen harmonisiert.

Zu Art. 2 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 1 Abs. 4):

Mit dieser Bestimmung wird den in den letzten Jahren stattgefundenen Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur der Hausgehilfen und Hausangestellten Rechnung getragen. Die Regelungen der §§ 11 bis 15 AVRAG („Arbeitszeitmodelle“ für eine flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens) werden auf alle dem HGHAG 2000 unterliegenden Arbeitnehmer erstreckt. Es besteht keine sachliche Rechtfertigung dafür, durch Beibehalten dieser Ausnahmebestimmung die dem HGHAG unterliegenden Arbeitnehmer schlechter zu stellen.

Zu Z 2 (§ 11 Abs. 2):

Mit dieser Änderung erfolgt eine Anpassung an die Novelle zum Mutterschutzgesetz und zum Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. I Nr. 153/1999.

Zu Z 3 (§ 11 Abs. 3 und 4):

Abs. 3 enthält ebenfalls eine Zitat Anpassung.

Mit dem Hinweis auf das HGHAG in Abs. 4 wird der Sonderregelung der Abfertigung der dem HGHAG 2000 unterliegenden Arbeitnehmer Rechnung getragen.

TEXTGEGENÜBERSTELLUNG

Geltende Fassung (HGHaG 1962)

Entwurf (HGHaG 2000)

Artikel 1 Hausgehilfen und Hausangestelltengesetz 2000

ABSCHNITT I

Geltungsbereich

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für das Dienstverhältnis von Dienstnehmern, die Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder seines Hausstandes zu leisten haben, gleichgültig, ob sie in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind oder nicht.

(3) Bei Anwendung des Gesetzes macht es keinen Unterschied, ob die Hauswirtschaft von einer physischen Person oder von einer juristischen Person für deren Mitglieder oder dritte Personen geführt wird. Das Gesetz findet jedoch keine Anwendung auf das Dienstverhältnis von Dienstnehmern juristischer Personen, wenn dieses durch Kollektivvertrag geregelt ist.

(4) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten nicht für

1. Dienstverhältnisse von Dienstnehmern, die neben den im Abs. 1 angeführten Dienstleistungen regelmäßig, wenn auch geringfügig, Dienstleistungen für eine gewerblichen, land- und forstwirtschaftlichen oder sonstigen Erwerbszwecken dienende Tätigkeit des Dienstgebers leisten und ihr Dienstverhältnis auf Grund dieser Dienstleistung bereits durch ein arbeitsrechtliches Sondergesetz geregelt ist;

2. Dienstverhältnisse der in Abs. 1 bis 3 geregelten Art, wenn der Dienstnehmer in einem Dienstverhältnis steht

- a) zum Bund, zu einem Land, zu einem Gemeindeverband, zu einer Gemeinde oder zu einem Betrieb, zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt, sofern diese Einrichtungen von Organen einer der genannten Gebietskörperschaften oder von Personen verwaltet werden, die hierzu von solchen Gebietskörperschaften bestellt sind,

ABSCHNITT I

Allgemeine Bestimmungen Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern, die

1. Arbeiten für die Hauswirtschaft eines Arbeitgebers, oder
2. Arbeiten für Personen, die im Haushalt des Arbeitgebers leben leisten.

(2) Das Bundesgesetz gilt für

1. die Hauswirtschaft von physischen Personen (Privathaushalte) und juristischen Personen. Ausgenommen sind jedoch Arbeitnehmer von juristischen Personen, auf deren Arbeitsverhältnis ein Kollektivvertrag Anwendung findet;
2. in den Haushalt aufgenommene und nicht aufgenommene Arbeitnehmer, soweit nicht anderes bestimmt wird.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht

1. für Arbeitsverhältnisse, bei denen der Arbeitnehmer neben den im Abs. 1 angeführten Arbeitsleistungen regelmäßig, wenn auch geringfügig, Arbeitsleistungen für denselben Arbeitgeber erbringt, auf die ein arbeitsrechtliches Sondergesetz anzuwenden ist;

2. für Arbeitsverhältnisse

- a) zu einer Gebietskörperschaft, zu einem Gemeindeverband oder einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder

Entwurf (HGHAG 2000)

- b) zu einem Betrieb, zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt, sofern diese Einrichtungen von Organen einer Körperschaft nach lit. a oder von Personen verwaltet werden, die hierzu von solchen Körperschaften bestellt sind;
3. für Arbeitnehmer, die in einer Krankenanstalt beschäftigt sind.

Begriffsbestimmungen

§ 2. Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist:

1. Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen;
2. tägliche Arbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden;
3. wöchentliche Arbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag;
4. Erwachsener ein Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr vollendet hat;
5. Jungendlicher ein Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sofern es sich dabei nicht um ein Kind gemäß § 2 Abs. 1 KJBG handelt;
6. Hausangestellter ein Arbeitnehmer, der Arbeiten höherer Art zu leisten hat;
7. Hausgehilfe ein Arbeitnehmer, der nicht unter Z 6 fällt.

Verweisungen

§ 3. (1) Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Auf folgende Bundesgesetze wird verwiesen:

1. Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. Nr. 599,
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955,

Geltende Fassung (HGHAG 1962)

- b) zu einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder zu einem Betrieb, zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt, sofern diese Einrichtungen von Organen einer dieser Körperschaften oder von Personen verwaltet werden, die hierzu von solchen Körperschaften bestellt sind;
3. Dienstverhältnisse der in den Abs. 1 und 2 geregelten Art, wenn der Dienstnehmer in einer Heil- oder Pflegeanstalt beschäftigt ist, auch wenn sie nicht von einer Gebietskörperschaft oder einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaft geführt werden.

§ 1. (2) Dienstnehmer im Sinne des Abs. 1 sind auch solche Personen, die Dienste höherer Art zu leisten haben (Hausangestellte).

3. Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390,
4. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947,
5. Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974,
6. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400,
7. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811,
8. Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG), BGBl. Nr 27.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 4. Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene Bezeichnungen angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

ABSCHNITT 2

Arbeitsvertragsrecht

Dienstzettel

§ 2. (1) Bei Begründung des Dienstverhältnisses sind die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis in einem Dienstschein laut Muster (Anlage zu diesem Bundesgesetz) aufzuzeichnen. Der Dienstschein ist vom Dienstgeber und vom Dienstnehmer, bei Jugendlichen von dessen gesetzlichem Vertreter, zu unterschreiben; eine Gleichschrift desselben ist dem Dienstnehmer auszuhändigen. Diese Vorschriften gelten auch für Abänderungen und Ergänzungen der im Dienstschein aufzeichneten Rechte und Pflichten. Dienstscheine sind von Stempeln und Rechtsgebühren befreit.

§ 5. (1) Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses sind die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag in einem Dienstzettel laut Muster (Anlage zu diesem Bundesgesetz) aufzuzeichnen. Der Dienstzettel ist vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer, bei Jugendlichen von dessen gesetzlichem Vertreter, zu unterschreiben. Diese Vorschriften gelten auch für Abänderungen und Ergänzungen der im Dienstzettel aufzeichneten Rechte und Pflichten.

(2) Dienstzettel sind von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

Geiltende Fassung (HGHaG 1962)

Entgelt

§ 3. (1) Die Geldbezüge sind im nachhinein, spätestens am Letzten des Kalendermonates, zu bezahlen. Ein vereinbartes Kostgeld ist halbmonatlich im voraus zu bezahlen. In jedem Fall wird das bereits verdiente Entgelt aber mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.

~~(2) Sind Sachleistungen nach den Vorschriften dieses Bundesgesetzes in Geld abzugelten, so sind der Berechnung dieser Sachleistungen, sofern keine günstigere Regelung besteht, die für Zwecke der Sozialversicherung festgelegten Bewertungsätze zugrunde zu legen.~~

§ 9. (2) Während des Urlaubes gebührt dem Dienstnehmer neben den auf die Urlaubszeit entfallenden, nach § 3 Abs. 2 abzugeltenden Sachleistungen.....

§ 12. (1) Verlegt der Dienstgeber seinen Haushalt zeitweilig oder dauernd an einen anderen Ort oder gibt er ihn zeitweilig auf oder wird die Führung des Haushaltes zeitweise eingestellt, so gebührt dem in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmer, der den geänderten Aufenthalt nicht teilt, solange das Dienstverhältnis nicht gelöst ist, außer seinen fortlaufenden Geldbezügen eine Abgeltung für etwa entgehende Sachleistungen, deren Höhe sich nach § 3 Abs. 2 bestimmt.

(2) Die im Abs. 1 festgelegte Abgeltung gebührt auch den nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmern.

§ 6. (3) Nimmt ein Dienstnehmer während einer Freizeit nach Abs. 1 und 2 Sachleistungen nicht in Anspruch, so sind ihm diese nach den Bestimmungen des § 3 Abs. 2 in Geld abzugelten, vorausgesetzt, daß er die Nichtinanspruchnahme dieser Sachleistungen dem Dienstgeber rechtzeitig mitgeteilt hat.

Entwurf (HGHaG 2000)

Entgelt

§ 6. (1) Die Geldbezüge sind im nachhinein, spätestens am Letzten des Kalendermonates, zu bezahlen. Ein vereinbartes Kostgeld ist halbmonatlich im Voraus zu bezahlen. In jedem Fall wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

(2) Werden Sachleistungen nicht in Anspruch genommen, so sind sie in folgenden Fällen in Geld abzugelten:

1. während des Urlaubs gemäß § 8;
2. wenn der Arbeitgeber seinen Haushalt zeitweilig oder dauernd an einen anderen Ort verlegt oder ihn zeitweilig aufgibt oder die Führung des Haushaltes zeitweise einstellt, das Arbeitsverhältnis jedoch nicht gelöst wird;
3. während einer wöchentlichen Ruhezeit gemäß §§ 21 Abs. 3 und 25 Abs. 3, wenn der Arbeitnehmer die ausnahmsweise Nichtinanspruchnahme dem Arbeitgeber rechtzeitig mitgeteilt hat.

§ 9. (2a) Dem Dienstnehmer, dessen Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

§ 2. (3) Der Dienstnehmer hat die Dienste in eigener Person zu leisten und den durch den Gegenstand der Dienstleistung, gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu entsprechen. ~~Er hat die seiner Ob- und anvertrauten Personen und Sachen pflichtgemäß zu behandeln, im Rahmen des Dienstverhältnisses die Interessen des Dienstgebers wahrzunehmen und die Gebote der Sittlichkeit zu beachten.~~ Er ist ferner zur Verschwiegenheit über alle Wahrnehmungen verpflichtet, die das Familienleben des Dienstgebers und der übrigen Angehörigen seines Hausstandes betreffen.

§ 5. (8) Dienstnehmer, die von mehreren Dienstgebern beschäftigt werden, haben diese Tatsache jedem ihrer Dienstgeber mitzuteilen.

§ 9. (1) Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub, auf den, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Art. I. Abschnitt 1 des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390, anzuwenden sind.

(3) Die Sachleistungen sind auch bei der Berechnung der Höhe des Urlaubszuschusses, des außerordentlichen Entgelts und allfälliger weiterer Sonderzahlungen miteinzubeziehen.

(4) Dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit bei demselben Arbeitgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

Arbeitnehmerpflichten

§ 7. (1) Der Arbeitnehmer hat die Arbeiten in eigener Person zu leisten und den durch den Gegenstand der Arbeitsleistung gerechtfertigten Anordnungen des Arbeitgebers zu entsprechen.

Er ist ferner zur Verschwiegenheit über alle Wahrnehmungen verpflichtet, die das Familienleben des Arbeitgebers und der übrigen Angehörigen seines Haushaltes betreffen.

(2) Arbeitnehmer, die von mehreren Arbeitgebern beschäftigt werden, haben diese Tatsache und das Ausmaß, in dem sie bei den jeweils anderen Arbeitgebern beschäftigt werden, jedem ihrer Arbeitgeber mitzuteilen.

Urlaub

§ 8. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt in jedem Arbeitsjahr ein ununterbrochener Urlaub, auf den die Vorschriften des Art. I Abschnitt 1 des Urlaubsgesetzes anzuwenden sind, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist.

Geltende Fassung (HGHA 1962)

(2) Während desurlaubes gebührt dem Dienstnehmer neben den auf die Urlaubszeit entfallenden, nach § 3 Abs. 2 abzugelenden Sachleistungen und auf den gleichen Zeitraum entfallenden Geldbezügen ein Urlaubszuschuß. Dieser Zuschuß beträgt bei einer für den Urlaubsanspruch anrechenbaren Dienstzeit von weniger als 20 Jahren das Zweifache und nach Vollendung des 20. Jahres das Zweieinhalbfache der monatlichen Geldbezüge.

(3) Wird der Urlaub an einem Montag angetreten oder endet er an einem Samstag, so hat dem Urlaubsbeginn oder dem Urlaubsende der arbeitsfreie Sonntag (§ 6 Abs. 1) voranzugehen oder nachzufolgen. An Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen, die in den Urlaub fallen, ist der Dienstnehmer von der Dienstleistung befreit.

Dienstverhinderung

§ 10. (1) Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung gehindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er, falls das Dienstverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf Entgelt erhöht sich auf die Dauer von sechs Wochen, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre, von acht Wochen, wenn es fünfzehn Jahre und von zehn Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszenzheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamt oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

Entwurf (HGHA 2000)

(2) Während desurlaubes gebührt dem Arbeitnehmer neben den auf die Urlaubszeit entfallenden Geldbezügen ein Urlaubszuschuss. Dieser Zuschuss beträgt bei einer für den Urlaubsanspruch anrechenbaren Dienstzeit von weniger als 20 Jahren das Zweifache und nach Vollendung des 20. Jahres das Zweieinhalbfache der monatlichen Geldbezüge.

(3) Wird der Urlaub an einem Montag angetreten oder endet er an einem Samstag, so hat dem Urlaubsbeginn oder dem Urlaubsende ein arbeitsfreier Sonntag voranzugehen oder nachzufolgen. Sonntage oder gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, sind auf den Urlaubsanspruch nicht anzurechnen.

Arbeitsverhinderung

§ 9. (1) Ist der Arbeitnehmer nach Arbeitsantritt durch Krankheit (Unglücksfall) an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er, falls das Arbeitsverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf Entgelt erhöht sich auf die Dauer von sechs Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von acht Wochen, wenn es fünfzehn Jahre und von zehn Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Krankenanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszenzheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

Geltende Fassung (HGHA 1962)

(3) Ist der Entgeltanspruch nach Abs. 1 und 2 innerhalb eines Dienstjahres ausgeschöpft, so gebührt das Entgelt bei einer weiteren Dienstverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) innerhalb desselben Dienstjahres jeweils bis zur Dauer von zwei Wochen oder, wenn das Dienstverhältnis schon länger als sechs Monate gedauert hat, jeweils bis zur Dauer von vier Wochen.

(4) Ist die Dienstverhinderung durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung verursacht worden, so besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bereits ab dem Beginn des Dienstverhältnisses bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(5) Wird ein in Abs. 2 genannter Aufenthalt nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet, so richtet sich der Anspruch nach Abs. 4.

(6) Der Dienstnehmer behält ferner, wenn das Dienstverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, für längstens 1 Woche den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

§ 11a. Die Bestimmungen des Artikels 1 § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sind anzuwenden.

Entwurf (HGHA 2000)

(3) Ist der Entgeltanspruch nach Abs. 1 und 2 innerhalb eines Dienstjahres ausgeschöpft, so gebührt das Entgelt bei einer weiteren Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) innerhalb desselben Dienstjahres jeweils bis zur Dauer von zwei Wochen oder, wenn das Arbeitsverhältnis schon länger als sechs Monate gedauert hat, jeweils bis zur Dauer von vier Wochen.

(4) Ist die Arbeitsverhinderung durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung verursacht worden, so besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bereits ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(5) Wird ein in Abs. 2 genannter Aufenthalt nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet, so richtet sich der Anspruch nach Abs. 4.

(6) Der Arbeitnehmer behält ferner, wenn das Arbeitsverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, für längstens eine Woche den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 10. (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Gemeindefarztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) Wird der Arbeitnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Arbeitgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitsbeschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(3) In den Fällen des § 9 Abs. 2 und 5 hat der Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(4) Kommt der Arbeitnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder Abs. 3 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das Gleiche gilt, wenn sich der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

Weitere Regelungen zur Entgeltfortzahlung

§ 11. (1) Das dem Arbeitnehmer gebührende Entgelt darf wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 9 nicht gemindert werden.

(2) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung gemäß § 9 sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

§ 11a. Die Bestimmungen des Artikels 1 § 2 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sind anzuwenden.

Geltende Fassung (HGHaG 1962)

§ 11a. Die Bestimmungen des Artikels I§ 2 Abs. ... 5 zweiter Satz
..... Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sind anzuwenden.

§ 11a. Die Bestimmungen des Artikels I § 2 Abs. 7
Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sind anzuwenden.

§ 11a. Die Bestimmungen des Artikels I Abschnitt 2
Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sind anzuwenden.

§ 11. (1) Wegen einer Dienstverhinderung aus einem der im § 10 Abs. 1
bis 5 angeführten Gründe kann der Dienstnehmer rechtswirksam nicht
entlassen werden.

(2) Wegen einer Dienstverhinderung aus einem der im § 10 Abs. 6
angeführten Gründe kann der Dienstnehmer rechtswirksam nicht entlassen
werden, es sei denn, daß die Dienstverhinderung den Zeitraum von vier
Wochen übersteigt.

(3) Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung
gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den
Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers,
so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts während der im § 10
angeführten Zeiträume bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher
endet.

(4) Die im § 10 angeführten Ansprüche erlöschen mit der Beendigung
des Dienstverhältnisses, wenn es infolge Ablaufens der Zeit, für die es
eingegangen wurde, oder infolge einer vor Eintritt der Dienstverhinderung
ausgesprochenen Kündigung aufgelöst wird. Das gleiche gilt, wenn das
Dienstverhältnis mit dem Dienstnehmer aus dessen Verschulden vorzeitig
aufgelöst wird.

Entwurf (HGHaG 2000)

(3) Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern
beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach § 9 Abs. 4 nur gegenüber jenem
Arbeitgeber, bei dem diese Arbeitsverhinderung eingetreten ist; gegenüber
den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach § 9 Abs. 1.

(4) Die Leistungen für die in § 9 Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten
auch dann als auf Rechnung einer dort genannten Stelle erbracht, wenn
hierzu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45
Abs. 1 des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des
Aufenthaltes gewährt wird.

(5) Die Bestimmungen des Art. 1, Abschnitt 2 Entgeltfortzahlungsgesetz
(EFZG) über die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen sind anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 12. (1) Wegen einer Arbeitsverhinderung aus einem der im § 9 Abs. 1
bis 5 angeführten Gründe kann der Arbeitnehmer rechtswirksam nicht
entlassen werden.

(2) Wegen einer Arbeitsverhinderung aus einem der im § 9 Abs. 6
angeführten Gründe kann der Arbeitnehmer rechtswirksam nicht entlassen
werden, es sei denn, dass die Arbeitsverhinderung den Zeitraum von vier
Wochen übersteigt.

(3) Wird der Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung
gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den
Arbeitgeber ein Verschulden am vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so
bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts während der im § 9
angeführten Zeiträume bestehen, auch wenn das Arbeitsverhältnis früher
endet.

(4) Die im § 9 angeführten Ansprüche erlöschen mit der Beendigung des
Arbeitsverhältnisses, wenn es infolge Ablaufens der Zeit, für die es
eingegangen wurde, oder infolge einer vor Eintritt der Arbeitsverhinderung
ausgesprochenen Kündigung aufgelöst wird. Das gleiche gilt, wenn das
Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer aus dessen Verschulden vorzeitig
aufgelöst wird.

Geltende Fassung (HGHaG 1962)

Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 13. (1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde.

(2) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es jederzeit durch Kündigung aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt 14 Tage; sie kann durch Vereinbarung nicht unter eine Woche herabgesetzt werden. Für Dienstverhältnisse, die Dienstleistungen höherer Art zum Gegenstande haben, beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen; sie kann durch Vereinbarung nicht unter einen Monat herabgesetzt werden und muß jedenfalls am 15. oder Letzten eines Monats enden.

(3) Die Kündigungsfrist muß für beide Teile gleich sein. Wurden ungleiche Fristen vereinbart, so gilt für beide Teile die längere Frist.

(4) Während einer vereinbarten Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Teilen jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden. Eine Probezeit darf nur bis zur Höchstdauer einer Woche vereinbart werden.

§ 14. Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung eines Kündigungstermines oder einer Kündigungsfrist von jedem Teil aus wichtigen Gründen gelöst werden.

Entwurf (HGHaG 2000)

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

§ 13. (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es abgeschlossen wurde.

(2) Ist das Arbeitsverhältnis ohne Zeitbestimmung abgeschlossen oder fortgesetzt worden, so kann es jederzeit durch Kündigung aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt 14 Tage; sie kann durch Vereinbarung nicht unter eine Woche herabgesetzt werden. Für Arbeitsverhältnisse, die Arbeitsleistungen höherer Art zum Gegenstand haben, beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen; sie kann durch Vereinbarung nicht unter einen Monat herabgesetzt werden und muss jedenfalls am 15. oder Letzten eines Monats enden.

(3) Die Kündigungsfrist muss für beide Teile gleich sein. Wurden ungleiche Fristen vereinbart, so gilt für beide Teile die längere Frist.

(4) Während einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Teilen jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden. Eine Probezeit darf nur bis zur Höchstdauer einer Woche vereinbart werden.

Vorzeitige Auflösung

§ 14. Das Arbeitsverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung eines Kündigungstermines oder einer Kündigungsfrist von jedem Teil nur aus wichtigen Gründen gelöst werden.

§ 15. (1) Tritt ein Dienstgeber vor Beginn der Vertragszeit ohne wichtigen Grund vom Dienstvertrag zurück, so behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der vereinbarten Vertragszeit oder bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch ordnungsgemäße Kündigung verstrichen wäre, unter Anrechnung dessen, was er infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch andere Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Weitergehende Ersatzansprüche werden hiedurch nicht berührt. Wenn der genannte Zeitraum 3 Monate nicht übersteigt, ist das gebührende Entgelt ohne Abzug zu leisten.

(2) Tritt ein Dienstnehmer vor Beginn der Vertragszeit ohne wichtigen Grund vom Dienstvertrag zurück, so kann der Dienstgeber den Ersatz des Schadens verlangen, den er durch die Nichterfüllung des Vertrages erlitten hat.

Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 16. (1) Während der Kündigungsfrist sind die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommenen Dienstnehmer auf Verlangen während einer angemessenen Zeit, mindestens jedoch acht Stunden wöchentlich, ohne Schmälerung des Entgelts von ihrer Arbeitsleistung freizustellen.

(3) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer gebührt der Anspruch gemäß Abs. 1 und 2 im halben Ausmaß.

(2) Die Vorschriften des Abs. 1 gilt für nicht in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommene Dienstnehmer mit der Maßgabe, daß sie wöchentlich in einem Ausmaß von ihrer Arbeitsleistung freizustellen sind, das einem Sechstel ihrer Wochenarbeitszeit entspricht, mindestens jedoch vier Stunden beträgt.

Rücktritt vom Arbeitsvertrag

§ 15. (1) Tritt ein Arbeitgeber vor Beginn der Vertragszeit ohne wichtigen Grund vom Arbeitsvertrag zurück, so behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der vereinbarten Vertragszeit oder bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordnungsgemäße Kündigung verstrichen wäre, unter Anrechnung dessen, was er infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch andere Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Weiter gehende Ersatzansprüche werden hiedurch nicht berührt. Wenn der genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, ist das gebührende Entgelt ohne Abzug zu leisten.

(2) Tritt ein Arbeitnehmer vor Beginn der Vertragszeit ohne wichtigen Grund vom Arbeitsvertrag zurück, so kann der Arbeitgeber den Ersatz des Schadens verlangen, den er durch die Nichterfüllung des Vertrages erlitten hat.

Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 16. (1) Während der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer auf Verlangen wöchentlich acht Stunden ohne Schmälerung des Entgelts von seiner Arbeitsleistung freizustellen,

.....bei Kündigung durch den Arbeitnehmer wöchentlich vier Stunden.

Geltende Fassung (HGHAG 1962)

- (4) Ansprüche nach Abs. 1 bis 3 bestehen nicht
1. bei Kündigung durch den Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung,
 2. bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG)
- (5) Abs. 4 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension gemäß § 253c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, in der jeweils geltenden Fassung.
- (6) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Außerordentliches Entgelt

§ 17. (1) Wird das Dienstverhältnis nach einer ununterbrochenen mindestens zehnjährigen Dauer gelöst oder unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß beim selben Dienstgeber fortgesetzt, gebührt dem Dienstnehmer ein außerordentliches Entgelt, das nach den für den letzten Monat des Dienstverhältnisses (für den letzten Monat vor Änderung des Arbeitszeitausmaßes) gebührenden Geldbezügen, einschließlich der darauf entfallenden Anteile von Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration usw.), zu bemessen ist (Bemessungsgrundlage).

Entwurf (HGHAG 2000)

- (2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht
1. bei Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung,
 2. bei Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).
- (3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

Außerordentliches Entgelt

§ 17. (1) Wird das Arbeitsverhältnis nach einer ununterbrochenen mindestens zehnjährigen Dauer gelöst, gebührt dem Arbeitnehmer ein außerordentliches Entgelt. Dieses ist nach dem für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgelt, einschließlich der darauf entfallenden Anteile von Sonderzahlungen sowie der Sachleistungen zu bemessen (Bemessungsgrundlage).

(2) Das außerordentliche Entgelt gebührt auch dann, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung mit einem verminderten Arbeitszeitausmaß gemäß § 253c ASVG beim selben Arbeitgeber fortsetzt. In diesem Fall gilt der letzte Monat vor Änderung des Arbeitszeitausmaßes als Bemessungsgrundlage. Der Anspruch entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit.

Geltende Fassung (HGHA 1962)

(1a) Der Anspruch auf das außerordentliche Entgelt wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension entsteht, wenn das Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber fortgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Ansprüche auf außerordentliches Entgelt, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Hat der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme der Gleitpension Anspruch auf außerordentliches Entgelt im Höchstausmaß des auf Grund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden außerordentlichen Entgelts erhalten, so entsteht während des bei demselben Dienstgeber mit verminderter Arbeitszeit fortgesetzten Dienstverhältnisses kein weiterer Anspruch auf außerordentliches Entgelt. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß ein außerordentliches Entgelt erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Anspruch auf außerordentliches Entgelt nicht zu berücksichtigen.

§ 17. (1) Das außerordentliche Entgelt beträgt nach einer ununterbrochenen mindestens zehnjährigen Dienstdauer das Dreifache der Bemessungsgrundlage; es erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um drei Fünftel der Bemessungsgrundlage, jedoch höchstens bis zum Zwölffachen derselben.

(2) Ein Anspruch auf das außerordentliche Entgelt gemäß Abs. 1 besteht nicht, wenn das Dienstverhältnis infolge Verschuldens des Dienstnehmers vorzeitig aufgelöst wird.

(3) Ein Dienstverhältnis gilt auch dann als ununterbrochen, wenn eine Unterbrechung als Folge einer Dienstverhinderung (§ 10) erfolgte und das Dienstverhältnis nach Wegfall des zur Dienstverhinderung führenden Umstandes, spätestens aber nach Ablauf eines halben Jahres, fortgesetzt wurde, wobei die Zeit der Unterbrechung nicht für die Berechnung der für das außerordentliche Entgelt maßgeblichen Dauer des Dienstverhältnisses zählt.

Entwurf (HGHA 2000)

(3) Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Ansprüche auf außerordentliches Entgelt, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Hat der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme der Gleitpension Anspruch auf außerordentliches Entgelt im Höchstausmaß des auf Grund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden außerordentlichen Entgelts erhalten, so entsteht während des bei demselben Arbeitgeber mit verminderter Arbeitszeit fortgesetzten Arbeitsverhältnisses kein weiterer Anspruch auf außerordentliches Entgelt. Sofern der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c ASVG genanntes Ausmaß ein außerordentliches Entgelt erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Anspruch auf außerordentliches Entgelt nicht zu berücksichtigen.

(4) Das außerordentliche Entgelt beträgt nach einer ununterbrochenen mindestens zehnjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses das Dreifache der Bemessungsgrundlage; es erhöht sich für jedes weitere vollendete Arbeitsjahr um drei Fünftel der Bemessungsgrundlage, jedoch höchstens bis zum Zwölffachen derselben.

(5) Ein Anspruch auf das außerordentliche Entgelt gemäß Abs. 1 besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis infolge Verschuldens des Arbeitnehmers vorzeitig aufgelöst wird.

(6) Ein Arbeitsverhältnis gilt auch dann als ununterbrochen, wenn eine Unterbrechung als Folge einer Arbeitsverhinderung (§ 9) erfolgte und das Arbeitsverhältnis nach Wegfall des zur Arbeitsverhinderung führenden Umstandes, spätestens aber nach Ablauf eines halben Jahres, fortgesetzt wurde, wobei die Zeit der Unterbrechung nicht für die Berechnung der für das außerordentliche Entgelt maßgeblichen Dauer des Arbeitsverhältnisses zählt.

Geltende Fassung (HGHaG 1962)

(4) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers beendet, so gebührt das halbe außerordentliche Entgelt den gesetzlichen Erben des Dienstnehmers, zu deren Erhaltung er gesetzlich verpflichtet war.

Dienstzeugnis

§ 18. (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses auf seine Kosten dem Dienstnehmer ein schriftliches Zeugnis über Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen. Andere Angaben darf das Zeugnis nicht enthalten.

(2) Verlangt der Dienstnehmer während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten vom Dienstgeber auszustellen. Für den Inhalt eines solchen Zeugnisses gilt Abs. 1.

Anwendung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches

§ 19. Soweit dieses Bundesgesetz nichts anderes bestimmt, finden die Vorschriften des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches auf die Dienstverhältnisse, die diesem Bundesgesetz unterliegen, Anwendung.

Arbeitszeit und Entlohnung von Mehrarbeit

§ 5. (2) Die tägliche Arbeitszeit ist einvernehmlich zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Berücksichtigung der im § 6 getroffenen Regelungen so einzuteilen, daß dem Dienstnehmer die in den Abs. 3 und 4 vorgesehenen Ruhezeiten und Ruhepausen gewährleistet sind.

Entwurf (HGHaG 2000)

(7) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet, so gebührt das halbe außerordentliche Entgelt den gesetzlichen Erben des Arbeitnehmers, zu deren Erhaltung er gesetzlich verpflichtet war.

Zeugnis

§ 18. (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Kosten dem Arbeitnehmer ein schriftliches Zeugnis über Dauer und Art der Arbeitsleistung auszustellen. Andere Angaben darf das Zeugnis nicht enthalten.

(2) Verlangt der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten vom Arbeitgeber auszustellen. Für den Inhalt eines solchen Zeugnisses gilt Abs. 1.

Subsidiäre Geltung des ABGB

§ 19. Soweit dieses Bundesgesetz nichts anderes bestimmt, ist das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch anzuwenden.

ABSCHNITT 3

Arbeitnehmerschutzrecht

Arbeitszeit für Erwachsene

§ 20. (1) Die Lage und die Dauer der Arbeitszeit sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Geltende Fassung (GHGAG 1962)

Entwurf (GHGAG 2000)

(1) Die Arbeitszeit einschließlich der Zeit, während der sich der Dienstnehmer zur Erbringung seiner Dienstleistung bereithalten muß, darf in zwei Kalenderwochen folgendes Ausmaß nicht überschreiten:

1. Für die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommenen Dienstnehmer

- a)
 b) die das 18. Lebensjahr vollendet haben
 ab 5.1.1970 116 Stunden,
 ab 3.1.1972 114 Stunden,
 ab 6.1.1975 110 Stunden.

2. Für die nicht in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommenen Dienstnehmer

- a)
 ab 5.1.1970 84 Stunden,
 ab 3.1.1972 82 Stunden,
 ab 6.1.1975 80 Stunden,
 b) die das 18. Lebensjahr vollendet haben
 ab 5.1.1970 92 Stunden,
 ab 3.1.1972 90 Stunden,
 ab 6.1.1975 86 Stunden.

(8) Dienstnehmer, die von mehreren Dienstgebern beschäftigt werden, haben diese Tatsache jedem ihrer Dienstgeber mitzuteilen.

(2) Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen eines zweiwöchigen Durchrechnungszeitraumes bis zu 45 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden beträgt. Die tägliche Normalarbeitszeit darf in diesem Fall neun Stunden nicht überschreiten.

(4) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn

1. der Arbeitnehmer in die Hausgemeinschaft aufgenommen ist und
2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(5) Werden Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammen die vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

Ruhepausen und Ruhezeiten für Erwachsene

§ 21. (1) Beträgt die Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer gelegen ist, können durch Vereinbarung zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten gewährt werden.

§ 5. (3) Dienstnehmern, die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind.....Die tägliche Arbeitszeit ist außerdem durch Ruhepausen von insgesamt mindestens 3 Stunden zu unterbrechen, wovon jedoch mindestens zweimal 30 Minuten ohne Unterbrechung zur Einnahme der Hauptmahlzeiten zu gewähren sind.

Geltende Fassung (HGHAG 1962)

(4) Dienstnehmern, die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers nicht aufgenommen sind..... Die tägliche Arbeitszeit ist außerdem, insofern sie mehr als 4 1/2 Stunden beträgt, durch eine oder mehrere im voraus festgelegte Ruhepausen im nachstehend angeführten Mindestausmaß zu unterbrechen. Diese Ruhepausen müssen mindestens betragen bei einer Arbeitszeit von mehr als 4 1/2 Stunden bis zu 6 Stunden 20 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden bis zu 8 Stunden 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von 8 bis 9 Stunden..... 45 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden 60 Minuten.

(3) Dienstnehmern, die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind und das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist eine Ruhezeit von mindestens 10 Stunden, die die Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr einschließt, zu gewähren.

(4) Dienstnehmern, die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers nicht aufgenommen sind und das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist eine Ruhezeit von mindestens 13 Stunden, die die Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr einschließt, zu gewähren.

Freizeit und Entgelt für Feiertagsarbeit

§ 6. (1) Den Dienstnehmern gebührt in jeder Woche an einem zu vereinbarenden Werktag eine spätestens um 14 Uhr beginnende Freizeit, die bis zum Beginn der Arbeitszeit am nächstfolgenden Tag zu dauern hat. An diesem Tag entfallen die Ruhepausen nach § 5 Abs. 3 und 4. Weiters gebührt einmal in 2 Wochen ein arbeitsfreier Sonntag. Diese Freizeit beginnt mit der Beendigung der Arbeitszeit am Samstag und hat bis zum Beginn der Arbeitszeit am Montag zu dauern.

(2) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

(3) Dem Arbeitnehmer gebührt entweder
 1. eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, oder
 2. wenn er am Sonntag beschäftigt wird, in dieser Kalenderwoche eine wöchentliche Ruhezeit von zwei zu vereinbarenden Kalendertagen, die bei Vorliegen von organisatorischen Gründen nicht aufeinander folgen müssen.

Geltende Fassung (HGHaG 1962)

Entwurf (HGHaG 2000)

(2) An Sonntagen, die nicht arbeitsfrei sind, sowie an gesetzlichen Feiertagen darf die Arbeitszeit 6 Stunden nicht übersteigen. An diesen Tagen entfallen die Ruhepausen nach § 5 Abs. 3 und 4. Wird der Dienstnehmer an einem Sonntag, der für ihn an sich arbeitsfrei wäre, zu Dienstleistungen herangezogen, so hat der folgende Sonntag für ihn zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben, ungeachtet der Dauer der Arbeitsleistung am vorausgehenden Sonntag.

(4) Dem Dienstnehmer ist die zur Erfüllung seiner religiösen Pflichten erforderliche Zeit einzuräumen. Diese Zeit ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer festzulegen und darf weder in die in den Abs. 1 und 2 vorgesehenen Freizeiten, noch in die nach § 5 Abs. 3 und 4 gebührenden Ruhepausen und Ruhezeiten eingerechnet werden.

(4) Dem Arbeitnehmer ist die zur Erfüllung seiner religiösen Pflichten erforderliche Zeit einzuräumen.

Überstundenarbeit für Erwachsene

§ 22. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Grenzen der nach § 20 Abs. 2 bis 4 zulässigen täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden.

§ 5. (5) Eine Überschreitung der sich aus Abs. 1 ergebenden Arbeitszeit ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Wird für diese Mehrarbeitsleistung ein Ausgleich an Ruhezeit innerhalb der nächsten 2 Kalenderwochen nicht gewährt, dann ist diese Mehrarbeitsleistung besonders zu entlohnen. Als Entlohnung ist das auf diese Arbeitszeit entfallende Entgelt zuzüglich eines Zuschlages zu leisten, dessen Höhe in den jeweils geltenden Mindestlohntarifen festzusetzen ist. Das gleiche gilt für die Mehrarbeit an einem Sonntag oder einem gesetzlichen Feiertag, wenn für diese Mehrarbeit kein Ausgleich durch Freizeit gewährt wird.

(2) Eine Überschreitung der Grenzen des § 20 Abs. 2 und 3 ist nur zulässig

1. bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes. In diesem Fall kann die Wochenarbeitszeit um acht Überstunden verlängert werden, sofern berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten;

2. in den Fällen des § 23.

(3) Eine Überschreitung der Grenzen des § 20 Abs. 4 ist nur in den Fällen des § 23 zulässig.

(4) Für Überstunden gebührt

1. ein Zuschlag, dessen Höhe durch den Mindestlohntarif festzusetzen ist, oder

2. eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuführen.

Entwurf (HGHaG 2000)

Entwurf (HGHaG 2000)

~~§ 5. (7) Wenn dem Hausstand des Dienstgebers Kleinkinder, das sind Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr, angehören oder wenn der Dienstgeber selbst oder andere Mitglieder seines Hausstandes derart körperbehindert sind, daß sie einer ständigen Betreuung bedürfen, die auf andere Weise nicht sichergestellt ist, dann können von den Bestimmungen der Abs. 1 und 2 abweichende Arbeitszeiten, von den Bestimmungen des § 6 Abs. 1 abweichende Freizeiten und von den Bestimmungen der Abs. 3 und 4 abweichende Ruhepausen und Ruhezeiten vereinbart werden. Durch eine solche Vereinbarung darf jedoch die Arbeitszeit das in den Abs. 1 und 2 festgelegte Ausmaß innerhalb zweier aufeinanderfolgender Wochen um nicht mehr als 18 Stunden überschreiten. Das für Ruhepausen, Ruhezeiten und Freizeiten jeweils vorgesehene Gesamtausmaß darf hierbei nicht unterschritten werden. Für die Entlohnung der hierbei geleisteten Mehrarbeit gelten die Bestimmungen der Abs. 5 und 6. Solche Vereinbarungen gelten jedoch nur dann, wenn sie in schriftlicher Form im Dienstsehein (§ 2 Abs. 1) getroffen wurden.~~

§ 5. (6) Eine Beeinträchtigung der Ruhepausen oder der Nachtruhe gemäß Abs. 3 und 4 ist nur gestattet, wenn die Arbeitsleistung des Dienstnehmers während dieser Zeiten aus dringenden, unaufschiebbaren oder unabwendbaren Gründen benötigt wird. Für diese geleistete Arbeit gebührt ein Zuschlag, gleichgültig, ob für die Verkürzung der Ruhepausen oder der Nachtruhe ein Zeitausgleich gewährt wird oder nicht. Die Höhe dieser Zuschläge wird in den jeweils geltenden Mindestlohntarifen festgesetzt.

Arbeitszeit und Entlohnung von Mehrarbeit

§ 5. (2) Die tägliche Arbeitszeit ist einvernehmlich zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Berücksichtigung der im § 6 getroffenen Regelungen so einzuteilen, daß dem Dienstnehmer die in den Abs. 3 und 4 vorgesehenen Ruhezeiten und Ruhepausen gewährleistet sind.

Außergewöhnliche Fälle

§ 23. Die Bestimmungen der §§ 20 und 21 finden keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen.

Arbeitszeit für Jugendliche

§ 24. (1) Die Lage und die Dauer der Arbeitszeit sind zwischen Arbeitgeber und Jugendlichen zu vereinbaren.

Geltende Fassung (HGHaG 1962)

§ 5. (1) Die Arbeitszeit einschließlich der Zeit, während der sich der Dienstnehmer zur Erbringung seiner Dienstleistung bereithalten muß, darf in zwei Kalenderwochen folgendes Ausmaß nicht überschreiten:

1. Für die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommenen Dienstnehmer

a) die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

ab 5.1.1970 106 Stunden,

ab 3.1.1972 104 Stunden,

ab 6.1.1975 100 Stunden,

b)

2. Für die nicht in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommenen Dienstnehmer

a) die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

ab 5.1.1970 84 Stunden,

ab 3.1.1972 82 Stunden,

ab 6.1.1975 80 Stunden,

b)

(8) Dienstnehmer, die von mehreren Dienstgebern beschäftigt werden, haben diese Tatsache jedem ihrer Dienstgeber mitzuteilen.

(3) Dienstnehmern, die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sindDie tägliche Arbeitszeit ist außerdem durch Ruhepausen von insgesamt mindestens 3 Stunden zu unterbrechen, wovon jedoch mindestens zweimal 30 Minuten ohne Unterbrechung zur Einnahme der Hauptmahlzeiten zu gewähren sind.

Entwurf (HGHaG 2000)

(2) Die tägliche Arbeitszeit von Jugendlichen darf acht Stunden, ihre wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(3) Die wöchentliche Arbeitszeit kann in den einzelnen Wochen eines zweiwöchigen Durchrechnungszeitraumes ausgedehnt werden, wenn

1. innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt und
2. die Einhaltung der Arbeitszeiteinteilung gemäß Abs. 1 dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann.

(4) Bei einer Verteilung der Arbeitszeit nach Abs. 3 darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 45 Stunden nicht überschreiten.

(5) Werden Jugendliche von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammen die vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

Ruhepausen und Ruhezeiten für Jugendliche

§ 25. (1) Beträgt die Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit mehr als viereinhalb Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine im Voraus festgelegte ununterbrochene Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Die Ruhepause ist spätestens nach sechs Stunden zu gewähren.

Geltende Fassung (HGHAG 1962)

Entwurf (HGHAG 2000)

(4) Dienstnehmern, die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers nicht aufgenommen sindDie tägliche Arbeitszeit ist außerdem, insofern sie mehr als 4 1/2 Stunden beträgt, durch eine oder mehrere im voraus festgelegte Ruhepausen im nachstehend angeführten Mindestausmaß zu unterbrechen. Diese Ruhepausen müssen mindestens betragen
 bei einer Arbeitszeit von mehr als 4 1/2 Stunden bis
 zu 6 Stunden 20 Minuten,
 bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden bis
 zu 8 Stunden 30 Minuten,
 bei einer Arbeitszeit von 8 bis
 9 Stunden..... 45 Minuten,
 bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden
 60 Minuten.

(3) Dienstnehmern, die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind und die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, eine Ruhezeit von mindestens 12 Stunden, die die Zeit von 20 Uhr bis 7 Uhr einschließt, zu gewähren.

(4) Dienstnehmern, die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers nicht aufgenommen sind und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, eine Ruhezeit von mindestens 15 Stunden, die die Zeit von 20 Uhr bis 7 Uhr einschließt, zu gewähren.

Freizeit und Entgelt für Feiertagsarbeit

§ 6. (1) Den Dienstnehmern gebührt in jeder Woche an einem zu vereinbarenden Werktag eine spätestens um 14 Uhr beginnende Freizeit, die bis zum Beginn der Arbeitszeit am nächstfolgenden Tag zu dauern hat. An diesem Tag entfallen die Ruhepausen nach § 5 Abs. 3 und 4. Weiters gebührt einmal in 2 Wochen ein arbeitsfreier Sonntag. Diese Freizeit beginnt mit der Beendigung der Arbeitszeit am Samstag und hat bis zum Beginn der Arbeitszeit am Montag zu dauern.

(2) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist Jugendlichen, die in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen sind, eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden, und Jugendlichen, die nicht in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen sind, eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 15 Stunden zu gewähren. Diese täglichen Ruhezeiten haben die Zeit von 20 bis 7 Uhr einzuschließen und sind innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zu gewähren.

(3) Den Jugendlichen gebührt entweder
 1. eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von zwei Kalendertagen, wobei in jeder zweiten Woche einer dieser beiden Tage jedenfalls der Sonntag zu sein hat, oder
 2. eine geteilte wöchentliche Ruhezeit an zwei nicht aufeinander folgenden Kalendertagen, von denen einer jedenfalls der Sonntag zu sein hat, wenn dies aus organisatorischen Gründen unbedingt und dringend notwendig oder im Interesse der Jugendlichen ist.

Geltende Fassung (HGHA 1962)

Entwurf (HGHA 2000)

(2) An Sonntagen, die nicht arbeitsfrei sind, sowie an gesetzlichen Feiertagen darf die Arbeitszeit 6 Stunden nicht übersteigen. An diesen Tagen entfallen die Ruhepausen nach § 5 Abs. 3 und 4. Wird der Dienstnehmer an einem Sonntag, der für ihn an sich arbeitsfrei wäre, zu Dienstleistungen herangezogen, so hat der folgende Sonntag für ihn zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben, ungeachtet der Dauer der Arbeitsleistung am vorausgehenden Sonntag.

(4) Dem Dienstnehmer ist die zur Erfüllung seiner religiösen Pflichten erforderliche Zeit einzuräumen. Diese Zeit ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer festzulegen und darf weder in die in den Abs. 1 und 2 vorgesehenen Freizeiten, noch in die nach § 5 Abs. 3 und 4 gebührenden Ruhepausen und Ruhezeiten eingerechnet werden.

(4) Den Jugendlichen ist die zur Erfüllung ihrer religiösen Pflichten erforderliche Zeit einzuräumen.

§ 5. (5) Eine Überschreitung der sich aus Abs. 1 ergebenden Arbeitszeit ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Wird für diese Mehrarbeitsleistung ein Ausgleich an Ruhezeit innerhalb der nächsten 2 Kalenderwochen nicht gewährt, dann ist diese Mehrarbeitsleistung besonders zu entlohnen. Als Entlohnung ist das auf diese Arbeitszeit entfallende Entgelt zuzüglich eines Zuschlages zu leisten, dessen Höhe in den jeweils geltenden Mindestlohnstarifen festzusetzen ist. Das gleiche gilt für die Mehrarbeit an einem Sonntag oder einem gesetzlichen Feiertag, wenn für diese Mehrarbeit kein Ausgleich durch Freizeit gewährt wird.

(6) Eine Beeinträchtigung der Ruhepausen oder der Nachtruhe gemäß Abs. 3 und 4 ist nur gestattet, wenn die Arbeitsleistung des Dienstnehmers während dieser Zeiten aus dringenden, unaufschiebbaren oder unabwendbaren Gründen benötigt wird. Für diese geleistete Arbeit gebührt ein Zuschlag, gleichgültig, ob für die Verkürzung der Ruhepausen oder der Nachtruhe ein Zeitausgleich gewährt wird oder nicht. Die Höhe dieser Zuschläge wird in den jeweils geltenden Mindestlohnstarifen festgesetzt.

Ausnahmen für Jugendliche

§ 26. (1) Bei vorübergehenden Arbeiten, die bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen und für die keine erwachsenen Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, können für Jugendliche über 16 Jahre

1. die Grenzen der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 24 überschritten werden;
2. die Ruhepausen und Ruhezeiten gemäß § 25 verkürzt werden und kann
3. vom Nachtarbeitsverbot des § 25 Abs. 2 abgewichen werden.

(2) Innerhalb von drei Wochen ist als Ausgleich die Arbeitszeit entsprechend zu verkürzen oder eine Ruhezeit entsprechend zu verlängern. Eine Ablöse dieser Ausgleichszeiten ist unzulässig.

(3) Jede Arbeitsleistung nach Abs. 1 Z 1 gilt als Überstunde. Für Überstunden gebührt den Jugendlichen ein Zuschlag, dessen Höhe in den jeweils geltenden Mindestlohnstarifen festgesetzt wird.

~~§ 5. (7) Wenn dem Hausstand des Dienstgebers Kleinkinder, das sind Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr, angehören oder wenn der Dienstgeber selbst oder andere Mitglieder seines Hausstandes derart körperbehindert sind, daß sie einer ständigen Betreuung bedürfen, die auf andere Weise nicht sichergestellt ist, dann können von den Bestimmungen der Abs. 1 und 2 abweichende Arbeitszeiten, von den Bestimmungen des § 6 Abs. 1 abweichende Freizeiten und von den Bestimmungen der Abs. 3 und 4 abweichende Ruhepausen und Ruhezeiten vereinbart werden. Durch eine solche Vereinbarung darf jedoch die Arbeitszeit das in den Abs. 1 und 2 festgelegte Ausmaß innerhalb zweier aufeinanderfolgender Wochen um nicht mehr als 18 Stunden überschreiten. Das für Ruhepausen, Ruhezeiten und Freizeiten jeweils vorgesehene Gesamtausmaß darf hierbei nicht unterschritten werden. Für die Entlohnung der hierbei geleisteten Mehrarbeit gelten die Bestimmungen der Abs. 5 und 6. Solche Vereinbarungen gelten jedoch nur dann, wenn sie in schriftlicher Form im Dienstsehein (§ 2 Abs. 1) getroffen wurden.~~

§ 6. (2) An Sonntagen, die nicht arbeitsfrei sind, sowie an gesetzlichen Feiertagen darf die Arbeitszeit 6 Stunden nicht übersteigen. An diesen Tagen entfallen die Ruhepausen nach § 5 Abs. 3 und 4. Wird der Dienstnehmer an einem Sonntag, der für ihn an sich arbeitsfrei wäre, zu Dienstleistungen herangezogen, so hat der folgende Sonntag für ihn zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben, ungeachtet der Dauer der Arbeitsleistung am vorausgehenden Sonntag.

(5) Für an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit ist ein Entgelt zu leisten, das nach den Bestimmungen der Verordnung über die Lohnzahlung an Feiertagen, StGBI. Nr. 212/1945, zu berechnen ist.

Feiertagsarbeit

§ 27. (1) An gesetzlichen Feiertagen darf die Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer sechs Stunden nicht übersteigen. An diesen Tagen entfallen auch die Ruhepausen gemäß § 21 Abs. 1.

(2) Für an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit ist ein Zuschlag zu leisten, dessen Höhe durch den Mindestlohn tarif festgesetzt wird.

Fürsorgepflicht

§ 8. Der Dienstgeber hat bei der Regelung der einzelnen Dienstleistungen dafür zu sorgen, daß weder die verlangten Verrichtungen noch die Arbeitsgeräte und Arbeitsräume das Leben, die Gesundheit, die Sittlichkeit und das Eigentum des Dienstnehmers gefährden. Bei Erfüllung dieser Pflicht hat der Dienstgeber auf das Lebensalter, das Geschlecht und den allgemeinen Zustand des Dienstnehmers entsprechend Rücksicht zu nehmen.

Schutz jugendlicher und minderjähriger Dienstnehmer

§ 7. (1) Bei Dienstantritt ist der Jugendliche auf die mit der Dienstleistung allenfalls verbundenen Gefahren aufmerksam zu machen und über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Einrichtungen und deren Benützung zu unterweisen.

Fürsorgepflicht

§ 28. Der Arbeitgeber hat bei der Regelung der einzelnen Arbeitsleistungen dafür zu sorgen, dass weder die verlangten Arbeiten noch die Arbeitsgeräte und Arbeitsräume das Leben, die Gesundheit, die Sittlichkeit und das Eigentum des Arbeitnehmers gefährden. Bei Erfüllung dieser Pflicht hat der Arbeitgeber auf das Lebensalter, das Geschlecht und den allgemeinen Zustand des Arbeitnehmers entsprechend Rücksicht zu nehmen.

Sicherheits- und Gesundheitsschutz für Jugendliche

§ 29. (1) Jugendliche sind vor der Arbeitsaufnahme unter Verantwortung des Arbeitgebers über die im Haushalt bestehenden Gefahren und über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterweisen. Die Unterweisungen sind in jährlichen Abständen zu wiederholen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. Die Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes;
2. die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln;
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen;
4. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
5. Körperkraft, Alter und Stand der Ausbildung und der Unterweisung der Jugendlichen.

§ 7. (1) Bei Verwendung Jugendlicher ist auf ihre Körperkräfte besondere Rücksicht zu nehmen. Der Dienstgeber ist verpflichtet, jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch Alter und Geschlecht des Jugendlichen geboten sind.

(2) Bei der Verwendung von Jugendlichen ist auf ihre Körperkräfte besondere Rücksicht zu nehmen. Jugendliche dürfen nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

(3) Zur Überwachung des Gesundheitszustandes sind die Jugendlichen halbjährlich mindestens einmal einer Jugendlischenuntersuchung gemäß § 132a ASVG zu unterziehen. Den Jugendlichen ist die für die Durchführung der Untersuchungen erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Bei Jugendlichen, die erstmalig eine Beschäftigung angetreten haben, ist die Untersuchung tunlichst binnen zwei Monaten durchzuführen.

Geltende Fassung (HGHaG 1962)

(2) Zur Überwachung des Gesundheitszustandes ist der Jugendliche halbjährlich mindestens einmal einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

~~(3) Die Erziehungsberechtigten können ihre Erziehungsgewalt über den Dienstnehmer, mit Ausnahme des Züchtigungsrechtes, an volljährige Dienstgeber übertragen.~~

§ 4. (1) Wird dem in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmer ein eigener Wohnraum zur Verfügung gestellt, muß er den gesundheits-, bau- und feuerpolizeilichen Vorschriften entsprechen und so beschaffen sein, daß die Sittlichkeit des Dienstnehmers nicht gefährdet ist; er muß in der Zeit, während der es die Außentemperatur erfordert, heizbar, von innen und außen abschließbar sein und die erforderliche Einrichtung, insbesondere auch einen versperrbaren Kasten, enthalten.

~~(2) Kann dem Dienstnehmer kein eigener Wohnraum, sondern nur eine Schlafstelle zur Verfügung gestellt werden, so gilt hinsichtlich des Raumes, in dem sich die Schlafstelle befindet, die Vorschrift des Abs. 1; er muß jedoch nur von innen abschließbar sein.~~

~~(3) Dienstnehmer, deren Entgelt auch aus Verpflegung besteht, müssen eine gesunde und hinreichende Kost erhalten, die in der Regel der der erwachsenen gesunden Familienmitglieder entspricht.~~

§ 2. (2) Bei Begründung des Dienstverhältnisses hat der Dienstgeber dem Dienstnehmer eine Ausfertigung dieses Bundesgesetzes in jeweils geltender Fassung sowie allfällige anzuwendende Kollektivverträge oder Mindestlohnlarife oder ein von der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer aufgelegtes Merkblatt über den Dienstvertrag der Hausgehilfen auszuhandigen.

Entwurf (HGHaG 2000)

(4) Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen über die Durchführung dieser Untersuchung rechtzeitig zu informieren, sie über den Sinn dieser Untersuchungen zu belehren und sie zur Teilnahme anzuhalten.

Aufnahme in die Hausgemeinschaft

§ 30. Dem in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Arbeitnehmer ist ein eigener Wohnraum zur Verfügung zu stellen, der den gesundheits-, bau- und feuerpolizeilichen Vorschriften entsprechen muss. Er muss heizbar, sowie von innen und außen abschließbar sein und die erforderliche Einrichtung, insbesondere auch einen versperrbaren Kasten, enthalten.

Informations- und Aufzeichnungspflichten

§ 31. (1) Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Gleichschrift des Dienstzettels gemäß § 5, eine Ausfertigung dieses Bundesgesetzes in jeweils geltender Fassung, sowie allfällige anzuwendende Betriebsvereinbarungen oder Mindestlohnlarife oder ein von der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer aufgelegtes Merkblatt über den Arbeitsvertrag der Hausgehilfen auszuhandigen.

(2) Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten sowie der Ruhepausen Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Die Führung der Arbeitszeitaufzeichnungen kann durch Vereinbarung dem Arbeitnehmer übertragen werden. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung dieser Aufzeichnungen anzuleiten. Der Arbeitgeber hat sich diese Aufzeichnungen in regelmäßigen Zeitabständen auszuhändigen zu lassen und zu kontrollieren. Die Aufzeichnungen sind mindestens drei Jahre aufzubewahren und dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen binnen einer Woche vorzulegen.

Überwachung in Privathaushalten

§ 32. (1) Das Arbeitsinspektorat hat die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften in Privathaushalten zu überwachen und die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne einer möglichst wirksamen Umsetzung dieser Vorschriften zu beraten und zu unterstützen.

(2) Stellt das Arbeitsinspektorat eine erhebliche oder wiederholte Übertretung der § 20 Abs. 2 bis 5, § 21, § 22 Abs. 2 oder 3, § 24 Abs. 2 bis 5, § 25, § 26 Abs. 1 oder 2, § 27 Abs. 1, § 28, § 29 Abs. 1 oder 2, § 30 oder § 31 Abs. 2 fest, hat es Strafanzeige an die zuständige Verwaltungsstraßenbehörde zu erstatten. Mit der Anzeige ist ein bestimmtes Strafmaß zu beantragen.

(3) Im übrigen sind § 7 Abs. 2 bis 5, § 8 Abs. 1 erster Satz sowie Abs. 3, § 9 Abs. 1 erster Satz, Abs. 2 und Abs. 4 erster und dritter Satz, § 11 und § 13 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 anzuwenden.

Zwingende Vorschriften

§ 20. Die dem Dienstnehmer auf Grund dieses Bundesgesetzes zustehenden Rechte können, soweit es nicht selbst etwas anderes bestimmt, durch Kollektivvertrag, Mindestlohnvertrag oder Einzeldienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Eine während des Dienstverhältnisses oder innerhalb einer Woche nach Auflösung des Dienstverhältnisses vom Dienstnehmer abgegebene Erklärung über Entgeltansprüche ist rechtsunwirksam.

ABSCHNITT 4

Schlussbestimmungen

Zwingende Vorschriften

§ 33. Die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Bundesgesetzes zustehenden Rechte können, soweit nicht anderes bestimmt wird, durch Betriebsvereinbarung, Mindestlohnvertrag oder Einzelarbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Geltende Fassung (HGHaG 1962)

Verbot der Beschäftigung minderjähriger Dienstnehmer

§ 22. (1) Ist jemand von einem Gericht wegen einer gegen das Leben, die Gesundheit oder die körperliche Sicherheit von Menschen gerichteten oder gegen die Sittlichkeit verstoßenden strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt worden, so kann die Bezirksverwaltungsbehörde dem Verurteilten und den mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen für bestimmte Zeit oder für immer die Beschäftigung von minderjährigen Dienstnehmern untersagen, wenn nach den Umständen des Falles eine Gefährdung derselben zu besorgen ist.

(2) Ein Dienstgeber, gegen den ein Verbot im Sinne des Abs. 1 erlassen wird, ist verpflichtet, ein bestehendes Dienstverhältnis mit einem minderjährigen Dienstnehmer sofort zu lösen.

Strafbestimmungen

§ 23. Dienstgeber, die den Vorschriften des § 2 Abs. 1, des § 4, des § 5 Abs. 1, 3 und 4, des § 6 Abs. 1 und 2, des § 7 Abs. 1 sowie der §§ 8 und 22 zuwiderhandeln, werden, sofern die Tat nach anderen Vorschriften nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde im Falle einer Zuwiderhandlung gegen die Vorschrift des § 22 mit einer Geldstrafe bis zu 4.000,-- S oder mit Arrest bis zu 2 Monaten, wobei auch der Versuch strafbar ist und beide Strafen auch nebeneinander verhängt werden können, in allen übrigen Fällen mit einer Geldstrafe bis zu 3.000,-- S oder mit Arrest bis zu 3 Wochen bestraft.

Entwurf (HGHaG 2000)

Beschäftigungsverbot von Jugendlichen

§ 34. (1) Die Bezirksverwaltungsbehörde kann einem Arbeitgeber für bestimmte Zeit oder für immer die Beschäftigung von Jugendlichen untersagen, wenn

1. er von einem Gericht wegen einer gegen das Leben, die Gesundheit oder die körperliche Sicherheit von Menschen gerichteten oder gegen die Sittlichkeit verstoßenden strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt wurde; oder
2. er wiederholt wegen Übertretungen nach § 35 bestraft wurde; oder
3. er oder Mitglieder seines Haushalts sich grober Pflichtverletzungen gegen die im Haushalt beschäftigten Jugendlichen schuldig gemacht haben; oder
4. gegen ihn Tatsachen vorliegen, die ihn in sittlicher Beziehung zur Beschäftigung Jugendlicher ungeeignet erscheinen lassen; oder
5. nach den Umständen des Falles eine Gefährdung der im Haushalt beschäftigten Jugendlichen möglich erscheint.

(2) Ein Arbeitgeber, gegen den ein Verbot im Sinne des Abs. 1 erlassen wird, ist verpflichtet, ein bestehendes Arbeitsverhältnis mit einem Jugendlichen sofort zu lösen.

Strafbestimmungen

§ 35. (1) Arbeitgeber, die den Vorschriften der § 20 Abs. 2 bis 5, § 21, § 22 Abs. 2 oder 3, § 24 Abs. 2 bis 5, § 25, § 26 Abs. 1 oder 2, § 27 Abs. 1, § 28, § 29 Abs. 1, 2 oder 4, § 30 oder § 31 Abs. 2 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 3.000 S zu bestrafen.

(2) Arbeitgeber, die der Vorschrift des § 34 zuwiderhandeln, sind mit einer Geldstrafe bis zu 4.000 S zu bestrafen, wobei auch der Versuch strafbar ist.

Übergangsbestimmungen

§ 36. (1) Auf Arbeitnehmer, die in den Haushalt aufgenommen sind, das 18. Lebensjahr vollendet haben und in deren Arbeitszeit nicht gemäß § 20 Abs. 4 regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ist § 20 Abs. 2 und 3 bis zum 1. Jänner 2001 nicht anzuwenden. Die Normalarbeitszeit darf für diese Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt 100 Stunden in zwei Wochen nicht überschreiten.

(2) Aus Anlass einer mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes oder Änderungen dieses Bundesgesetzes eintretenden Arbeitszeitverkürzung darf das Entgelt der betroffenen Arbeitnehmer nicht gekürzt werden (Lohnausgleich). Ein nach Stunden bemessenes Entgelt ist dabei im gleichen Verhältnis zu erhöhen, in dem die Arbeitszeit verkürzt wird. Durch Mindestlohnstarf kann für Erwachsene eine andere Regelung des Lohnausgleiches vereinbart bzw. festgesetzt werden.

Vollziehung und Inkrafttreten

§ 27. (2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist das Bundesministerium für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Justiz betraut.

§ 37. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind
 1. der Bundesminister für Finanzen hinsichtlich des § 5 Abs. 2,
 2. die Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales
 hinsichtlich der übrigen Bestimmungen.

(2) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt tritt das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 1962, BGBl. Nr. 235/1962, in der geltenden Fassung außer Kraft.

Geltende Fassung (HGHaG 1962)

Anlage

Dienstschein

1. Name und Anschrift des Dienstgebers:
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers:
3. Geburtsdatum des Dienstnehmers:
4. Beginn, bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit
auch Ende des Dienstverhältnisses:
5. Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist:
6. Welche Probezeit wurde vereinbart:
(höchstens 1 Woche)
7. Arbeitsort:
8. Verwendung im Haushalt:
Hausgehilf/e/in ohne (mit) Kochen
- Köchin/Koch
- Wirtschafter/in, Haushälter/in
- Kinderbetreuungsperson
- Säuglingspfleger/in
- Krankenbetreuer/in
- Diplom-Säuglingspfleger/in
- Diplom-Krankenpfleger/in
- Kindergärtner/in mit Befähigungsnachweis
- Erzieher/in mit Befähigungsnachweis
- Hausprofessionisten
9. Art der Sonderleistungen: z.B. Krankenbetreuung, Kinderbetreuung,
Pflege eines Fahrzeuges, Gartenarbeiten, Wartung von Haustieren
usw.
10. Vereinbar monatlicher (wöchentlicher) Geldbezug:
11. Vergütung für Sonderleistungen:
12. Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherung wird vom Arbeitgeber
getragen: Ja - Nein¹
13. Vereinbarte Sachleistungen:
Frühstück, Gabelfrühstück, Mittagessen, Jause, Nachtmahl
14. Wenn Sachleistungen nicht gewährt werden, Höhe der Abgeltung:
Frühstück, Gabelfrühstück, Mittagessen, Jause,
Nachtmahl
15. a) Wird ein Wohnraum zur Verfügung gestellt: Ja - Nein¹
b) Wird eine Schlafstelle zur Verfügung gestellt: Ja - Nein¹

Entwurf (HGHaG 2000)

Anlage

Dienstzettel

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers:
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers:
3. Geburtsdatum des Arbeitnehmers:
4. Beginn, bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit
auch Ende des Arbeitsverhältnisses:
5. Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist:
6. Welche Probezeit wurde vereinbart:
(höchstens 1 Woche)
7. Arbeitsort:
8. Verwendung im Haushalt:
Hausgehilf/e/in ohne (mit) Kochen
- Köchin/Koch
- Wirtschafter/in, Haushälter/in
- Kinderbetreuer/in
- Säuglingspfleger/in
- Krankenbetreuer/in
- Diplom-Säuglingspfleger/in
- Diplom-Krankenpfleger/in
- Kindergärtner/in mit Befähigungsnachweis
- Erzieher/in mit Befähigungsnachweis
- Hausprofessionist/in
9. Art der Sonderleistungen: z.B. Krankenbetreuung, Kinderbetreuung,
Pflege eines Fahrzeuges, Gartenarbeiten, Betreuung von Haustieren
usw.
10. Vereinbar monatlicher (wöchentlicher) Geldbezug:
11. Vergütung für Sonderleistungen:
12. Vereinbarte Sachleistungen:
Frühstück, Gabelfrühstück, Mittagessen, Jause, Abendessen
13. Wenn Sachleistungen nicht gewährt werden, Höhe der Abgeltung:
Frühstück, Gabelfrühstück, Mittagessen, Jause,
Abendessen
14. Wird ein Wohnraum zur Verfügung gestellt: Ja - Nein¹

Geltende Fassung (HGHA G 1962)

Entwurf (HGHA G 2000)

- 16. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes:
- 17. Arbeitszeit: an Wochentagen von bis
an Sonntagen oder Feiertagen von bis
- 18. Möglichkeit zum Besuch des Gottesdienstes an Sonn- und
kirchlichen Feiertagen
von bis
- 19. Ein freier Wochennachmittag ab 14 Uhr wird vereinbart (für:
Montag - Dienstag - Mittwoch - Donnerstag - Freitag - Samstag)
- 20. Abweichende Vereinbarung der Arbeitszeit, der Freizeit, der
Ruhezeit und der Ruhepausen in den Fällen des § 5 Abs. 7
- 21. Geltender Mindestlohn tarif:

....., am

.....
(Unterschrift des
Dienstgebers)

¹⁾ Nichtzutreffendes streichen

- 15. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes
- 16. Arbeitszeit: von bis
- 17. Wird Sonntagsarbeit vereinbart: Ja - Nein¹ 18. a)
Arbeit an Feiertagen Ja - Nein¹
b) wenn ja, von bis

- 19. Geltender Mindestlohn tarif:

....., am

.....
(Unterschrift des Arbeitgebers) (Unterschrift des Arbeitnehmers)

¹⁾ Nichtzutreffendes streichen

Artikel 2

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

§ 1. (4) Auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHAG), BGBl. Nr. 235/1962, gilt, finden die §§ 2, 11 bis 15, für Hausgehilfen und Hausangestellte von physischen Personen finden auch die §§ 3 bis 6 keine Anwendung.

§ 11. (2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes - EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, mit Ausnahme des letzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 15 Abs. 3 MSchG mit der Maßgabe, daß anstelle des Begriffes „Karenzurlaub“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 oder 5 MSchG, eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 oder 15b MSchG oder § 2 oder 5 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, eines Präsenzdienstes gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990, BGBl. Nr. 305, oder eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(4) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung einer Abfertigung nach dem Angestelltengesetz (AngG), BGBl. Nr. 292/1921, dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz (ArbAbfG), BGBl. Nr. 107/1979, und dem Gutsangestelltengesetz (GAngG), BGBl. Nr. 538/1923, oder der Urlaubentschädigung oder -abfindung gemäß den §§ 9 und 10 des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen; bei der Berechnung einer Abfertigung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, ist für die Berechnung der Monatsentgelte § 13d Abs. 2 BUAG mit der Maßgabe anzuwenden, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des letzten Monats vor Antritt der Bildungskarenz als beendet gilt.

§ 1. (4) Auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 2000 (HGHAG) BGBl. I Nr. XXX, gilt, findet § 2, für Hausgehilfen- und Hausangestellte von physischen Personen finden auch die §§ 3 bis 6 keine Anwendung.

§ 11. (2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes - EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15 e Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, mit Ausnahme des letzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 15 e Abs. 3 MSchG mit der Maßgabe, daß anstelle des Begriffes „Karenzurlaub“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 oder 5 MSchG, eines Karenzurlaubes nach dem MSchG oder dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, eines Präsenzdienstes gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990 (WG), BGBl. Nr. 305, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß §§ 46a bis 46c WG ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(4) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung einer Abfertigung nach dem Angestelltengesetz (AngG), BGBl. Nr. 292/1921, dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz (ArbAbfG), BGBl. Nr. 107/1979, dem Gutsangestelltengesetz (GAngG), BGBl. Nr. 538/1923, dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 2000 oder der Urlaubentschädigung oder -abfindung gemäß den §§ 9 und 10 des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zu legen; bei der Berechnung einer Abfertigung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, ist für die Berechnung der Monatsentgelte § 13d Abs. 2 BUAG mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des letzten Monats vor Antritt der Bildungskarenz als beendet gilt.

§ 19. (1)

8. § 1 Abs. 4 sowie § 11 Abs. 2 bis 4, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX treten mit 1. Juli 2000 in Kraft.