

## Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz

StF: BGBl. Nr. 235/1962

Änderung:

BGBl. Nr. 104/1965

BGBl. Nr. 94/1969

BGBl. Nr. 462/1969

BGBl. Nr. 317/1971

BGBl. Nr. 471/1971

BGBl. Nr. 399/1974

BGBl. Nr. 390/1976

BGBl. Nr. 342/1978

BGBl. Nr. 81/1983

BGBl. Nr. 563/1986

BGBl. Nr. 617/1987

BGBl. Nr. 833/1992 (NR: GP XVIII RV 735 AB 838 S. 90. BR: 4382 AB 4385 S. 562.)

BGBl. Nr. 335/1993 (NR: GP XVIII RV 932 AB 968 S. 114. BR: 4520 AB 4522 S. 569.) (EWR/Anh. XVIII: 379L0007)

BGBl. Nr. 459/1993 (NR: GP XVIII RV 1077 AB 1117 S. 126. BR: AB 4548 S. 572.) (EWR/Anh. XVIII: 377L0187, 389L0391, 375L0129)

BGBl. Nr. 502/1993 (NR: GP XVIII RV 1194 AB 1222 S. 130. BR: AB 4617 S. 573.)

BGBl. Nr. 917/1993 (K über Idat)

BGBl. Nr. 314/1994 (NR: GP XVIII RV 1469 AB 1556 S. 161. BR: AB 4777 S. 583.)

BGBl. I Nr. 44/2000 (NR: GP XXI RV 91 AB 189 S. 30. BR: AB 6153 S. 666.)

BGBl. I Nr. 98/2001 (NR: GP XXI RV 621 AB 704 S. 75. BR: 6398 AB 6424 S. 679.)

BGBl. I Nr. 100/2002 (NR: GP XXI RV 1131 AB 1176 S. 106. BR: 6665 AB 6678 S. 689.)

### 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.

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

## Act Governing Domestic Help and Domestic Employees

← Original Version

as amended by:

(List of amendments published in the Federal Law Gazette (F. L. G. = BGBl.)

← amendment entailing the latest update of the present translation

(mind later changes of the German original as highlighted in the left column)

Click [here](#) for checking the up-to-date list of amendments in the Austrian Legal Information System.

### Chapter I

#### Scope of application

§ 1. (1) The provisions of this Federal Act shall apply to the employment relationship of employees who provide domestic services for their employer or members of such employer's household, regardless of whether or not they are residing in the employer's household.

(2) Employees within the meaning of Para 1 above shall include persons who provide services of a more qualified type (domestic employees).

(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

- a) 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;
- b) Dienstverhältnisse der in Abs. 1 bis 3 geregelten Art, wenn der Dienstnehmer in einem Dienstverhältnis steht
  1. 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,
  2. 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;
- c) 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.

## **Abschnitt II**

### **Allgemeine Bestimmungen**

#### **Abschluß und Inhalt des Dienstvertrages**

§ 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 aufgezeichneten Rechte und Pflichten. Dienstscheine sind von Stempeln und Rechtsgebühren befreit.

(3) In applying this Act, no difference shall be made whether the household is managed by a natural person or legal person for its members or for a third party. However, the Act shall not apply to an employment relationship of employees of legal persons when such relationship is governed by a collective bargaining agreement.

(4) The provisions of this Federal Act shall not apply to:

- a) employment relationships of employees who, in addition to the services referred to in Para (1) above, regularly, albeit to a minor extent, render services for an activity of the employer that serves a commercial, agricultural, forestry or other gainful purpose and where their employment relationship from this service is already regulated by a special act under the labour law;
- b) employment relationships of the type regulated in Paras (1) through (3) above when the employee has an employment relationship with:
  1. a federal, state or local authority, a municipality or operation, foundation, fund or institution provided that such facilities are managed by bodies of any of the aforementioned territorial authorities or by individuals appointed for such purpose by such authorities,
  2. any other corporation under public law or operation, foundation, fund or institution provided that such facilities are managed by bodies of any of these corporations or by individuals appointed for such purpose by such corporations;
- c) employment relationships of the type regulated in Paras (1) and (2) above if the employee is employed in a therapeutic or care institution, regardless of whether such institution is managed by a territorial authority or other corporation under public law.

## **Chapter II**

### **General terms**

#### **Conclusion and content of the employment contract**

§ 2. (1) Upon entering into the employment relationship, the principal rights and duties arising from this relationship shall be recorded in a so-called "Dienstschein" as shown in the specimen (enclosure to this Federal Act). The Dienstschein shall be signed by the employer and employee, or, in the case of an under-age employee, his/her legal representative; a copy of the Dienstschein shall be handed over to the employee. These provisions shall also apply to any amendment or addition to the rights and duties recorded in the Dienstschein. The Dienstschein shall be exempt from any tax and legal fee.

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

(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 Obsorge 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.

### **Entgelt**

§ 3. (1) Die Geldbezüge sind im nachhinein, spätestens am Letzten des Kalendermonates, zu bezahlen. Ein vereinbartes Kostgeld ist halbmäntlich 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 Bewertungssätze zugrunde zu legen.

§ 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 erwachsenen gesunden Familienmitglieder entspricht.

### **Arbeitszeit und Entlohnung von Mehrarbeit.**

§ 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

(2) Upon entering into the employment relationship, the employer shall hand over to the employee a copy of this Federal Act as amended as well as any applicable collective bargaining agreements or minimum rates or an instruction sheet on employment contracts for domestic help published by the employees' statutory interest group.

(3) The employee shall render his/her services in person and shall comply with any instructions by the employer that are justified by the object of the service. The employee shall handle the persons and objects entrusted to his/her care in accordance with his/her duties, safeguard the employer's interests within the scope of the employment relationship and observe the moral and ethical standards. The employee shall furthermore be obliged to keep confidential all observations that concern the family life of the employer and any other member of the household.

### **Compensation**

§ 3. (1) The remuneration shall be payable in arrears, but not later than on the last day of the relevant calendar month. Where board wages have been agreed, they shall be payable twice a month in advance. In any event, the compensation already earned shall become due and payable not later than at the termination of the employment relationship.

(2) Where the provisions of this Federal Act provide for benefits in kind to be compensated in money, the calculation of such in-kind benefits shall use the assessment rates defined for the purposes of social insurance, except when more favourable provisions should exist.

§ 4. (1) If the employee resides in the household and is assigned a separate living room of his/her own, such room shall comply with the health, construction and fire regulations and shall be designed so as not to harm the employee's morals; it shall be possible to heat such room during the period when outdoor temperatures require heating, also to lock it from in- and outside, and it shall have the requisite fittings, including, without limitation, a cupboard with a lock.

(2) If the employee cannot be assigned a separate living room of his/her own but is only given a bed, the provision of Para (1) above shall apply to the room in which such bed is placed; except that it is only necessary to make provision for locking such room from inside.

(3) Employees whose compensation also includes the board shall be given healthy and adequate food which generally corresponds to the food given to the adult healthy family members.

### **Working hours and payment for additional work**

§ 5. (1) The working hours, including those hours when the employee needs to be available for carrying out his/her work, shall not exceed the following scope within two calendar weeks:

1. for employees residing in their employer's household

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) 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

c) 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;

d) die das 18. Lebensjahr vollendet haben

ab 5.1.1970 ..... 92 Stunden,

ab 3.1.1972 ..... 90 Stunden,

ab 6.1.1975 ..... 86 Stunden.

Das Entgelt der Dienstnehmer darf aus Anlaß der gemäß den vorstehenden Z 1 oder 2 eintretenden Arbeitszeitverkürzung nicht verkürzt werden (Lohnausgleich).

(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.

(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, und denjenigen, 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. 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.

a) before completion of their 18th year of age

from 5 January 1970 ..... 106 hours,

from 3 January 1972 ..... 104 hours,

from 6 January 1975 ..... 100 hours,

b) after completion of their 18th year of age

from 5 January 1970 ..... 116 hours,

from 3 January 1972 ..... 114 hours,

from 6 January 1975 ..... 110 hours.

2. for employees not residing in their employer's household

a) before completion of their 18th year of age

from 5 January 1970 ..... 84 hours,

from 3 January 1972 ..... 82 hours,

from 6 January 1975 ..... 80 hours,

b) after completion of their 18th year of age

from 5 January 1970 ..... 92 hours,

from 3 January 1972 ..... 90 hours,

from 6 January 1975 ..... 86 hours.

The employee's compensation shall not be reduced due to the reduction in working hours impending as provided in Sub-paras 1 and 2 above (pay compensation).

(2) The daily working hours shall be mutually agreed between the employer and employee, with due regard to the provisions of Section 6, so that the employee shall be guaranteed enjoyment of the periods of rest and breaks from work provided in Paras (3) and (4) below.

(3) Employees residing in the employer's household who have completed their 18th year of age shall be granted a period of rest of at least 10 hours which period shall include the time between 9 pm and 6 am, or, if they have not yet completed their 18th year of age, a period of rest of at least 12 hours which period shall include the time between 8 pm and 7 am. The daily working hours shall, furthermore, be interrupted by breaks totalling at least 3 hours, where at least two uninterrupted periods of 30 minutes each shall be granted for the purpose of consuming the main meals.

(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, und denjenigen, die 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. 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.

(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.

(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.

(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 des 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 Dienstschein (§ 2 Abs. 1) getroffen wurden.

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

(4) Employees not residing in the employer's household who have completed their 18th year of age shall be granted a period of rest of at least 13 hours which period shall include the time between 9 pm and 6 am, or, if they have not yet completed their 18th year of age, a period of rest of at least 15 hours which period shall include the time between 8 pm and 7 am. The daily working hours shall, furthermore and if they exceed 4.5 hours, be interrupted by one or more predefined breaks of a minimum duration as specified below. Such breaks shall be at least:

for working hours > 4.5 hours	
to ≤ 6 hours .....	20 minutes,
for working hours > 6 hours to ≤ 8 hours .....	30 minutes,
for working hours 8 – 9 hours .....	45 minutes,
for working hours > 9 hours .....	60 minutes.

(5) The working hours as provided in Para (1) above may be exceeded in exceptional cases only. If no compensatory period of rest is granted for such excessive working hours within the next 2 calendar weeks, a special payment shall be due for such additional working hours. The payment shall be the remuneration for these working hours plus a surcharge amounting to the applicable minimum rates. The same shall apply for additional work on Sundays or legal holidays when no compensatory period of rest is granted for such additional work.

(6) The breaks and periods of night's rest as provided in Paras (3) and (4) above may be interrupted only when the employee's work is required during such periods for urgent, undeferable or unpreventable reasons. A surcharge is due for such work, regardless of whether or not time is granted to compensate for the reduction in the breaks or periods of night's rest. The amount of surcharge shall be defined in the applicable minimum rates.

(7) When the employer's household includes infants, i.e. children up to completion of their third year of age, or when the employer him/herself or other members of his/her household are disabled to an extent that they need constant care which is not otherwise ensured, working hours may be agreed which deviate from the provisions of Paras (1) and (2) above, as well as leisure periods deviating from the provisions of Para (1) of Section 6 and breaks and periods of rest deviating from the provisions of Paras (3) and (4) above. Such agreement, however, shall not cause the working hours to exceed the scope defined in Paras (1) and (2) above for two consecutive weeks by more than 18 hours. The time spent on breaks, rest periods and leisure periods shall not be less than the total period provided. Payment of such additional work shall be governed by the provisions of Paras (5) and (6) above. Such agreements shall, however, be valid only when specified in writing in the Dienstschein (Para (1) of Section 2).

(8) An employee who is employed by several employers shall inform each of his/her employers of such fact.

### **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) 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.

(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.

(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.

(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.

### **Schutz jugendlicher und minderjähriger Dienstnehmer**

§ 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. 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.

(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.

### **Time-off and payment for work on legal holidays**

§ 6. (1) Employees are entitled to a leisure period each week which shall commence not later than 2 pm on a working day to be agreed and end upon the time the employee is on duty again on the next following day. On such day, the breaks as defined in Paras (3) and (4) of Section 5 shall be omitted. In addition, employees shall be entitled to an off-duty Sunday once every two weeks. Such leisure period shall commence upon the time the employee goes off duty on Saturday and shall end at the time the employee is on duty again on Monday.

(2) On those Sundays which are not off-duty for the employee and on legal holidays, the on-duty period must not exceed 6 hours. On such days, the breaks as defined in Paras (3) and (4) of Section 5 shall be omitted. If the employee is requested to work on a Sunday that would otherwise be off-duty, the next following Sunday shall be fully exempt from work, regardless of the duration of work performed on the previous Sunday.

(3) If an employee does not consume in-kind benefits during a leisure period as defined in Paras (1) and (2) above, such benefits shall be compensated in cash pursuant to the provisions of Para (2) of Section 3, provided that the employer has informed his/her employee of such non-consumption in good time.

(4) The employee shall be granted the time required by him/her to perform his/her religious duties. Such time shall be mutually agreed by the employer and employee and it shall not be counted against the leisure periods provided in Paras (1) and (2) above nor against the breaks and periods of rest due under Paras (3) and (4) of Section 5.

(5) For any work rendered on legal holidays, a compensation shall be paid that shall be calculated in accordance with the Ordinance Governing Wage Payments on Legal Holidays, State Law Gazette StGBI no. 212/1945.

### **Protection of young and under-age employees**

§ 7. (1) When young people are employed, special consideration shall be given to their physical capacities. The employer shall take measures to safeguard the morals as are advisable due to the age and gender of the young people. When entering service, the young person shall be advised of any hazards which may be associated with the service and instructed of the facilities provided to ward off such hazards and their use.

(2) The young person shall be given a medical examination at least once every six months in order to monitor the state of his/her health.

(3) The parents or guardians of the young person shall be authorised to transfer their educational powers, with the exception of the right to inflict corporal punishment, to the employer, provided that such employer is of age.

### **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.

### **Urlaub**

§ 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.

(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.

(2a) Dem Dienstnehmer, dessen Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c 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.

(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 (Unfallsfall) an der Dienstleistung gehindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

### **Welfare obligation**

§ 8. In regulating individual services, the employer shall ensure that neither the work requested nor the working tools and environments constitute a hazard to the employee's life, health, morals and property. In complying with this obligation, the employer shall give due consideration to the employee's age, gender and general condition.

### **Holiday**

§ 9. (1) The employee shall be entitled to an uninterrupted holiday in each year of service, which holiday shall, except as otherwise provided below, be governed by the provisions of Chapter 1 of Article I of the Federal Act of 7 July 1976 Governing Harmonisation of the Holiday Law and Introduction of Care/Nursing Leave, Federal Law Gazette no. 390.

(2) During such holiday, the employee shall be entitled to a holiday bonus in addition to the benefits in kind payable pursuant to Para (2) of Section 3 and the monetary remuneration due for the same period. This holiday bonus shall be double the monthly monetary remuneration if the employee's service counting towards the holiday entitlement is less than 20 years, or 2.5 times of the monthly monetary remuneration if such period exceeds 20 years.

(2a) An employee whose working hours with the same employer are reduced to a scope as specified in Para 2 of Section 253c ASVG (General Social Insurance Act) due to the employee's taking part-time pension shall be entitled to other, and in particular one-off, remunerations within the meaning of Para (1) of Section 67 EStG (Income Tax Act) 1988 pro rata to the scope due for full-time employment and employment at reduced working hours, during the calendar year in which the changeover is effected.

(3) If the holiday is commenced on a Monday or ends on a Saturday, a non-working Sunday (Para (1) of Section 6) shall precede or succeed, as the case may be, the commencement or end of the holiday. On Sundays and legal holidays during such holiday, the employee shall be released of his/her service duty.

### **Prevention of work**

§ 10. (1) If, after commencing his/her employment, the employee is prevented from working due to illness (accident) without having caused such prevention intentionally or by gross negligence, the employee shall retain his/her claim for remuneration for a period of up to six weeks. The claim for remuneration shall be prolonged to eight weeks when the employment relationship has already existed for five years; to ten weeks for an employment relationship of 15 years; and to twelve weeks for an uninterrupted employment relationship of 25 years. In each case, the employee shall be entitled to claim half the remuneration for an additional four weeks.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, 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 Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen 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.

(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 Dienstverhältnis 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 den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert wird.

**§ 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.

(2) Any stays for a cure and recovery, stays at hospitals and nursing homes, rehabilitation centres or convalescence homes approved or ordered, at their cost, by a social insurance carrier, the Federal Ministry for Social Affairs under Para (4) of Section 12 of the Opferfürsorgegesetz (Victims Assistance Act), a provincial disability office or a provincial government under an act regulating disability for reasons of preserving, improving or restoring an individual's working capacity shall be treated same as a prevention of service as defined in Para (1) above, notwithstanding any contributory payment made by the insured (injured) person.

(3) If the claim for remuneration under Paras (1) and (2) above has been exhausted in any given year of employment, and the employee is again prevented from working due to illness (accident) in the same year of employment, he/she shall be entitled to the remuneration for up to two weeks in each case or, if the employment relationship has been valid for more than six months, for up to four weeks in each case.

(4) If the employee is prevented from working due to an accident sustained at work or an occupational disease within the meaning of the regulations by the statutory accident insurance institution, he/she shall be entitled to continue receiving his/her remuneration for up to eight weeks already from the start of the employment relationship. The claim for remuneration shall increase to ten weeks when the employment relationship has lasted uninterrupted for 15 years.

(5) If a stay as defined in Para (2) above is approved or ordered after an accident sustained at work or an occupational disease, the claim shall be governed by Para (4) above.

(6) The employee shall also retain the right to his/her remuneration when he/she is temporarily prevented from working by other important grounds relating to his/her person and due to no fault of his/her.

**§ 11.** (1) The employee may not be dismissed with legal effect for any grounds specified in Paras (1) through (5) of Section 10.

(2) The employee may not be dismissed with legal effect for any prevention from working for any of the grounds specified in Para (6) of Section 10, except when such prevention exceeds a period of four weeks.

(3) If the employee is given notice to quit while being prevented from working, prematurely dismissed without good cause or leaves prematurely due to the employer's fault, the employee's claim for continued remuneration will remain intact for periods specified in Section 10 regardless of whether or not the employment relationship is terminated early.

(4) The claims listed in Section 10 shall lapse upon termination of the employment relationship if it is terminated due to expiry of the time for which it has been entered or due to any notice given before the prevention from working occurs. The same shall apply when the employment relationship is terminated early due to the employee's fault.

**§ 11a.** Die Bestimmungen des § 2 Abs. 3, 5 zweiter Satz und 7, der §§ 4, 6 und 7 sowie des Abschnittes 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2000 sind anzuwenden.

**§ 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.

#### **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 gelöst 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.

**§ 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 genannten 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.

**§ 11a.** The provisions of Para 3, the second sentence of Para (5) and Para 7 of Section 2, of Sections 4, 6 and 7 and of Chapter 2 of the Entgeltfortzahlungsgesetz (Act Governing Continued Payment of Remuneration, EFZG), Federal Law Gazette no. 399/1974, as amended in Federal Law Gazette I no. 44/2000 shall apply.

**§ 12.** (1) If the employer either temporarily or permanently relocates his/her household or temporarily dissolves it or if household management is temporarily closed down, an employee residing in the household who does not relocate with the household shall be due, in addition to his/her ongoing remuneration and for as long as the employment relationship has not been terminated, a compensation for any in-kind benefits thus not obtained, the amount of which shall be calculated pursuant to Para (2) of Section 3.

(2) The compensation determined in Para (1) above shall also be due to employees not residing in the household.

#### **Termination of the employment relationship**

**§ 13.** (1) The employment relationship shall terminate upon expiry of the period for which it was entered.

(2) If the employment relationship has been entered or continued without specifying any period, it may be terminated at any time by notice. The period of notice shall be two weeks; by mutual agreement it may be reduced to not less than one week. For employment relationships regarding higher-skilled services the period of notice shall be six weeks; by mutual agreement it may be reduced to not less than one month, and it shall always end on the 15th or last day of a given month.

(3) The period of notice must be identical for both parties. If non-identical periods were agreed, the longer period shall apply to both parties.

(4) If a trial period has been agreed, the employment relationship may be terminated by either party promptly during such period and without observance of a period of notice. Any agreed trial period shall be not longer than one week.

**§ 14.** If an employment relationship has been entered for a limited period, it may be terminated early by either party for good cause, but otherwise without observance of a date or period of notice.

**§ 15.** (1) If an employer withdraws from the employment contract without good cause before its commencement, the employee shall be entitled to claim the remuneration for the period which would have passed until termination of the employment relationship by expiry of the agreed term or until termination of the employment relationship by proper notice, deducting what he/she saved due to not rendering the work or what he/she earned by other work or intentionally failed to earn. Any further claim for damages shall not be affected thereby. If the said period does not exceed three months, the remuneration due shall be payable without any deductions.

(2) If an employee withdraws from the employment contract without good cause before its commencement, the employer shall be entitled to claim damages for any loss suffered by him/her through the non-performance of the contract.

### Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 16. (1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber sind die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommenen Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen eine angemessene Zeit, mindestens jedoch wöchentlich ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, ohne Schmälerung des Entgelts von ihrer Arbeitsleistung freizustellen.

(2) Die Vorschrift 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.

(3) Ansprüche nach Abs. 1 und 2 bestehen nicht, 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).

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

(5) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

§ 17. 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 Arbeitsausmaß 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). Das außerordentliche Entgelt beträgt nach einer ununterbrochen 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.

### Time-off during the period of notice

§ 16. (1) When notice is given by the employer, any employee residing in the employer's household shall, upon his/her request, be released from his/her duties for an adequate period during the period of notice, but not less than one fifth of his/her regular weekly working hours per week, without any reduction of his/her remuneration.

(2) The provisions of Para (1) above shall not apply to employees not residing in the employer's household, who shall be released from their duties weekly to an extent corresponding to one sixth of their weekly working hours, but not less than four hours. □

(3) No claims under Paras (1) and (2) above shall arise when the employee is entitled to a pension from the statutory pension insurance scheme, provided that the pension insurance institution has issued a certificate on the temporary health insurance (Para (7) of Section 10 ASVG).

(4) Para (3) above shall not apply if the employee gives notice because of claiming a part-time pension under § 253c ASVG.

(5) Derogatory regulations may be agreed by a collective bargaining agreement.

§ 17. (1) If the employment relationship is terminated after an uninterrupted duration of at least ten years or continued with the same employer at a reduced number of working hours as provided in Para (2) of § 253c ASVG while drawing a part-time pension from a statutory pension insurance institution, the employee shall be due a special remuneration calculated on the basis of the monetary remuneration due for the last month of the employment relationship (the last month prior to changing the working hours) including the pro rata shares of bonus payments (Christmas bonus, etc.) (assessment basis). The special remuneration shall be triple the assessment basis after an uninterrupted employment of at least ten years, and it shall increase by three fifths of the assessment basis for each additional completed year of employment, up to a maximum of twelve times the assessment basis.

(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.

(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.

(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.

(1a) The title for a special remuneration due to drawing a part-time pension shall arise, if the employment relationship is continued with the same employer, upon the date on which the working hours are reduced to a scope specified in Para (2) of Section 253c ASVG. The drawing of a part-time pension shall be equal, in terms of claims for special remuneration based on standards of collective law, to the drawing of a pension under an early retirement scheme due to a long insurance period. If the employee drawing a part-time pension has been granted title to a special remuneration to the maximum of the special remuneration due under the law, standards of collective law or individual employment contract, no further title to a special remuneration shall accrue during the employment relationship continued at the same employer at a reduced number of working hours. If the employee, upon drawing a part-time pension at the date his/her working hours were reduced to a scope as defined in Para (2) of Section 253c ASVG, has received a special remuneration, the employment periods accrued up to this date shall not be considered for any further title to a special remuneration.

(2) No title to the special remuneration pursuant to Para (1) above shall accrue when the employment relationship is terminated early due to the employee's fault.

(3) An employment relationship shall be deemed to be uninterrupted even when it was interrupted due to the employee being prevented from working (Section 10) and the employment relationship has been continued once the circumstance causing the prevention has ceased to exist, but not later than after six months have expired, where the period of interruption is not counted towards calculation of the period of employment controlling the special remuneration.

(4) If the employment relationship is terminated by the employee's death, half the special remuneration shall be due to such of his/her legal heirs who were legally entitled to be maintained by such employee.

#### **Character reference**

§ 18. (1) Upon termination of the employment relationship, the employer shall be obliged to give, at his/her cost, the employee a written character reference specifying the term and type of employment. The reference shall not include any other information.

(2) If the employee requests such a character reference during the term of his/her employment, it shall be given to him/her at his/her cost by the employer. The content of such a character reference shall be governed by Para (1) above.

#### **Application of the Civil Code**

§ 19. Except as otherwise provided in this Federal Act, the provisions of the Civil Code shall apply to employment relationships governed by this Federal Act.

### **Zwingende Vorschriften**

§ 20. Die dem Dienstnehmer auf Grund dieses Bundesgesetzes zustehenden Rechte können, soweit es nicht selbst etwas anderes bestimmt, durch Kollektivvertrag, Mindestlohntarif 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 IV**

#### **Gemeinsame Vorschriften und Schlußbestimmungen**

##### **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 290 Euro, wobei auch der Versuch strafbar ist, in allen übrigen Fällen mit einer Geldstrafe bis zu 218 Euro bestraft.

#### **Übergangsbestimmungen**

§ 25. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind, soweit die Abs. 2 und 3 nichts anderes bestimmen, auch auf Dienstverhältnisse anzuwenden, die bereits im Zeitpunkt seines Inkrafttretens bestehen.

(2) Die Dauer einer vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes vereinbarten Probezeit wird durch die Vorschriften dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

(3) Auf die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits bestehenden Dienstverhältnisse finden die Vorschriften über die Ausstellung des Dienstscheines mit der Maßgabe Anwendung, dass der Dienstschein innerhalb eines Monats nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes auszustellen und auszuhändigen ist.

### **Mandatory provisions**

§ 20. Except as otherwise provided in this Federal Act, the rights due to the employee from this Federal Act shall not be abrogated nor limited by any collective agreement, minimum wages or individual employment contract. Any statement concerning claims for remuneration made by the employee during the valid employment relationship or within one week of its termination shall be legally ineffective.

### **Chapter IV**

#### **Common regulations and concluding provisions**

##### **Prohibition to employ persons under age**

§ 22. (1) If a person has been finally convicted of a criminal act directed against the life, health or physical safety of people or offending against morality, the district administrative authority may forbid the convicted person and the persons living in the same household with such persons for a specified period or forever to employ persons under age if, given the circumstances of the case, it is feared that such persons may be at risk.

(2) An employer against whom a ban within the meaning of Para (1) above is imposed shall be obliged to promptly terminate any existing employment relationship with an employee who is under age.

#### **Penal provisions**

§ 23. Employers who offend against the provisions of Para (1) of Section 2, Section 4, Paras (1), (3) and (4) of Section 5, Paras (1) and (2) of Section 6, Para (1) of Section 7 or Sections 8 and 22 shall, except when their offence is subject to a more severe punishment, be punished by a fine of up to € 290 in the case of an offence, including any attempt at such an offence, against the provision of Section 22, and by a fine of up to € 218 in all other cases.

#### **Transitional provisions**

§ 25. (1) The provisions of this Federal Act shall, except where otherwise provided in Paras (2) and (3) below, apply also to employment relationships that existed already at the date when this Act entered into force.

(2) The duration of a trial period agreed before this Federal Act entered into force shall not be affected by the provisions of this Federal Act.

(3) The provisions regarding issuance of a Dienstschein shall apply to all employment relationships existing already at the time this Federal Act entered into force, with the proviso that such Dienstschein shall be issued and handed over within one month of the date on which this Federal Act enters into force.

(4) § 17 ist auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt, nicht mehr anzuwenden, soweit nicht durch Verordnung gemäß § 46 Abs. 1 letzter Satz des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG), BGBl. I Nr. 100/2002, etwas anderes angeordnet wird. Er ist jedoch weiterhin auf Dienstverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. Jänner 2003 oder dem durch Verordnung festgelegten Zeitpunkt liegt. Soweit eine Vereinbarung gemäß § 47 Abs. 1 und 3 BMVG erfolgt, sind diese Bestimmungen bis zum In-Kraft-Treten dieser Vereinbarung anzuwenden.

#### **Abänderung und Außerkraftsetzung von Vorschriften**

§ 26. (1) In gesetzlichen Vorschriften, in denen auf Bestimmungen des Hausgehilfengesetzes, StGBI. Nr. 101/1920, Bezug genommen ist, treten an Stelle dieser Bestimmungen die entsprechenden Bestimmungen des vorliegenden Bundesgesetzes.

(2) Das Bundesgesetz vom 26. Februar 1920, StGBI. Nr. 101, über den Dienstvertrag der Hausgehilfen (Hausgehilfengesetz) in der geltenden Fassung wird außer Kraft gesetzt.

#### **Inkraftsetzung und Vollziehung**

§ 27. (1) Dieses Bundesgesetz tritt am 1. September 1962 in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit betraut.

(3) § 1 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft. Zugleich tritt Abschnitt III außer Kraft.

(4) Die §§ 9 Abs. 2a und 17 Abs. 1 erster Satz und Abs. 1a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 335/1993 treten mit 1. Juli 1993 in Kraft.

(5) Die Anlage zu § 2 Abs. 1, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 459/1993, tritt gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft. Bei Dienstverhältnissen, die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen wurden, ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein im Sinne dieses Gesetzes auszustellen. Eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstzettel alle nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Angaben enthält.

(6) § 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 502/1993 tritt mit 1. August 1993 in Kraft.

(7) § 11a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2000 tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft.

(8) § 10 Abs. 1 und 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft und ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31. Dezember 2000 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind.

(9) § 16 Abs. 1 und Abs. 3 bis 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft.

(4) Section 17 shall no longer be applied to employment relationships whose contractually agreed commencement is after 31 December 2002, except when otherwise regulated by an ordinance pursuant to the last sentence of Para (1) of Section 46 of the Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz (Act Governing Employee Retirement and Severance Pay Provision, BMVG), Federal Law Gazette I no. 100/2002. It shall, however, continue to be applied to employment relationships whose contractually agreed commencement is before 1 January 2003 or a date determined by an ordinance. To the extent that an agreement is made pursuant to Paras (1) and (3) of Section 47 BMVG, such provisions shall be applied until this agreement enters into force.

#### **Amendment and inoperativeness of provisions**

§ 26. (1) In statutory regulations which include a reference to the Haushilfengesetz (Domestic Help Act) of State Law Gazette no. 101/1920, such provisions shall be replaced by the respective provisions of this Federal Act.

(2) The Federal Act of 26 February 1920, State Law Gazette no. 101, on the service contract for domestic help (Hausgehilfengesetz) as amended shall cease to have effect.

#### **Entry into force and execution**

§ 27. (1) This Federal Act shall enter into force on 1 September 1962.

(2) Execution of this Federal Act shall be entrusted to the Federal Minister of Economics and Labour.

(3) Section 1 of this Federal Act as amended in the Federal Act of Federal Law Gazette no. 833/1992 shall enter into force on 1 January 1993. At the same time Chapter III shall cease to be effective.

(4) Para (2a) of Section 9, the first sentence of Para (1) and Para (1a) of Section 17 as amended in the Federal Act of Federal Law Gazette no. 335/1993 shall enter into force on 1 July 1993.

(5) The enclosure to Para (1) of Section 2 as amended in the Federal Act of Federal Law Gazette no. 459/1993 shall enter into force simultaneously with the Agreement on the European Economic Area. In the case of employment relationships entered into before such date, the employee shall be, upon his/her request, issued a Dienstschein within the meaning of this Act within two months. The employer shall not be subject to such obligation if any Dienstzettel issued formerly includes all information required under this Federal Act.

(6) Section 16 as amended in the Federal Act of Federal Law Gazette no. 502/1993 shall enter into force on 1 August 1993.

(7) Section 11a as amended in the Federal Act of Federal Law Gazette I no. 44/2000 shall enter into force on 1 July 2000.

(8) Paras (1) and (6) of Section 10 as amended in the Federal Act of Federal Law Gazette I no. 44/2000 shall enter into force on 1 January 2001 and shall be applied to preventions of work occurring in working years after 31 December 2000.

(9) Paras (1) and (3) through (5) of Section 16 as amended in the Federal Act of Federal Law Gazette I no. 44/2000 shall enter into force on 1 January 2001.

(10) § 23 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001 tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

(11) § 25 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002 tritt mit 1. Juli 2002 in Kraft.

### 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: zum Beispiel Krankenbetreuung, Kinderbetreuung, Pflege eines Fahrzeuges, Gartenarbeiten, Wartung von Haustieren usw.  
.....
10. Vereinbarung monatlicher (wöchentlicher) Geldbezug: .....
11. Vergütung für Sonderleistungen: .....
12. Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherung wird vom Arbeitgeber getragen: Ja - Nein<sup>\*1)</sup> .....

(10) Section 23 as amended in the Federal Act of Federal Law Gazette I no. 98/2001 shall enter into force on 1 January 2002.

(11) Para (4) of Section 25 as amended in the Federal Act of Federal Law Gazette I no. 100/2002 shall enter into force on 1 July 2002.

### Annex

#### Dienstschein

1. Employer's name and address: .....
2. Employee's name and address: .....
3. Employee's date of birth: .....
4. Commencement, and if employment relationship is entered for a predetermined period, also end of employment relationship: .....
5. Agreed period of notice: .....
6. Which trial period was agreed: (max. 1 week)  
.....
7. Place of work:
8. Household duty:  
domestic help with/out cooking .....
- cook .....
- housekeeper .....
- nanny
- baby nurse
- sick nurse
- diplomated baby nurse
- diplomated sick nurse
- Qualified kindergarten nurse
- Qualified governess/tutor odd-jobber
9. Type of special services: e.g. sick nursing, child care, vehicle grooming, gardening, pet care, etc. ....
10. Monthly (weekly) remuneration agreed: .....
11. Remuneration for special services: .....
12. Employee's share of social insurance contribution is paid by the employer: yes/no<sup>1</sup>

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 - Nein <sup>\*1)</sup>  
b) Wird eine Schlafstelle zur Verfügung gestellt: Ja - Nein <sup>\*1)</sup>
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 Mindestlohntarif: .....  
....., am .....
- .....  
(Unterschrift des Dienstgebers) (Unterschrift des Dienstnehmers)
- \*1) Nichtzutreffendes streichen
13. Agreed payments in kind: breakfast, elevenses, lunch, afternoon tea, evening meal
14. If no payment in kind is given, amount in compensation: breakfast ....., elevenses ....., lunch ....., afternoon tea ....., evening meal .....
15. a) Is lodging provided: yes/no<sup>1</sup>  
b) Is a bed provided: yes/no<sup>1</sup>
16. Period of annual holidays:
17. Working hours: on weekdays from ..... to .....  
On Sundays and legal holidays from ..... to .....
18. Opportunity to go to mass on Sundays and ecclesiastical holidays from ..... to .....
19. One free afternoon in the week as of 2 pm is agreed (for: Monday – Tuesday – Wednesday – Thursday – Friday – Saturday)
20. Derogatory agreement of working hours, leisure hours, periods of rest and breaks in the cases of Para 7 of § 5 .....
21. Applicable minimum wage rate: .....  
....., this .....
- .....  
(Employer's signature) (Employee's signature)
- 1 delete as appropriate