

Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG

StF: [BGBl. Nr. 221/1979](#) (WV) idF [BGBl. Nr. 577/1980](#) (DFB)

Änderung

[BGBl. Nr. 409/1980](#)

[BGBl. Nr. 213/1984](#) (NR: GP XVI [RV 234 AB 247 S. 41](#), BR: [AB 2825 S. 446](#).)

[BGBl. Nr. 563/1986](#) (NR: GP XVI [RV 1085 AB 1106 S. 159](#), BR: [3192 AB 3202 S. 480](#).)

[BGBl. Nr. 617/1987](#) (NR: GP XVII [RV 296 AB 374 S. 38](#), BR: [AB 3381 S. 494](#).)

[BGBl. Nr. 651/1989](#) idF [BGBl. Nr. 76/1990](#) (DFB) (NR: GP XVII [IA 298/A](#) und [309/A AB 1166 S. 124](#), BR: [AB 3781 S. 523](#).)

[BGBl. Nr. 408/1990](#) (NR: GP XVII [IA 428/A AB 1410 S. 148](#), BR: [3922 AB 3926 S. 532](#).)

[BGBl. Nr. 450/1990](#) (NR: GP XVII [IA 442/A AB 1462 S. 152](#), BR: [AB 3969 S. 533](#).)

[BGBl. Nr. 277/1991](#) (NR: GP XVIII [RV 101 AB 114 S. 27](#), BR: [AB 4055 S. 541](#).)

[BGBl. Nr. 628/1991](#) (NR: GP XVIII [RV 181 AB 261 S. 44](#), BR: [AB 4130 S. 546](#).)

[BGBl. Nr. 315/1992](#) (NR: GP XVIII [RV 458 AB 544 S. 71](#), BR: [AB 4272 S. 554](#).)

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

[BGBl. Nr. 257/1993](#) (NR: GP XVIII [RV 859 AB 1004 S. 109](#), BR: [4503 AB 4512 S. 568](#).)

[BGBl. Nr. 434/1995](#) (NR: GP XIX [RV 113 AB 208 S. 40](#), BR: [AB 5022 S. 601](#).)

[CELEX-Nr.: [389L0654](#), [392L0085](#)]

[BGBl. I Nr. 9/1997](#) (NR: GP XX [RV 461 AB 539 S. 53](#), BR: [AB 5360 S. 620](#).)

[CELEX-Nr.: [391L0322](#)]

[BGBl. I Nr. 61/1997](#) (NR: GP XX [RV 631 AB 688 S. 75](#), BR: [5446 AB 5449 S. 627](#).) [CELEX-Nr.: [393L0104](#), [389L0391](#)]

[BGBl. I Nr. 70/1998](#) (NR: GP XX [AB 1116 S. 116](#), BR: [AB 5670 S. 640](#).)

[BGBl. I Nr. 123/1998](#) (NR: GP XX [RV 1258 AB 1321 S. 135](#), BR: [AB 5735 S. 643](#).)

[BGBl. I Nr. 70/1999](#) (NR: GP XX [RV 1574 AB 1662 S. 162](#), BR: [5900 AB 5903 S. 653](#).) [CELEX-Nr.: [378L0610](#), [380L1107](#), [382L0605](#), [383L0477](#), [386L0188](#),

Maternity Protection Act 1979

⇐ Original version

as amended by:

(list of amendments published in the Federal Law Gazette)

[388L0364](#), [389L0391](#), [389L0654](#), [389L0655](#), [389L0656](#), [390L0269](#), [390L0270](#),
[390L0394](#), [390L0679](#), [391L0383](#), [392L0058](#), [398L0024](#)
[BGBI. I Nr. 153/1999](#) (NR: GP XX [RV 1768](#) [AB 2000 S. 182](#). BR: [AB 6048](#)
[S. 657.](#)) [CELEX-Nr.: [396L0034](#)]
[BGBI. I Nr. 98/2001](#) (NR: GP XXI [RV 621](#) [AB 704 S. 75](#). BR: [6398](#) [AB 6424](#)
[S. 679.](#))
[BGBI. I Nr. 103/2001](#) (NR: GP XXI [RV 620](#) [AB 715 S. 74](#). BR: [AB 6436](#) [S. 679.](#))
[BGBI. I Nr. 87/2002](#) (NR: GP XXI [RV 1066](#) [AB 1079 S. 100](#). BR: [AB 6632](#)
[S. 687.](#))
[BGBI. I Nr. 100/2002](#) (NR: GP XXI [RV 1131](#) [AB 1176 S. 106](#). BR: [6665](#)
[AB 6678 S. 689.](#))
[BGBI. I Nr. 130/2003](#) (NR: GP XXII [RV 283](#) [AB 320 S. 40](#). BR: [6923](#) [AB 6943](#)
[S. 704.](#)) [CELEX-Nr.: [31999L0070](#) und [32001L0019](#)]
[BGBI. I Nr. 64/2004](#) (NR: GP XXII [RV 399](#) [AB 483 S. 61](#). BR: [AB 7056](#) [S. 710.](#))
[BGBI. I Nr. 123/2004](#) (NR: GP XXII [RV 504](#) [AB 632 S. 78](#). BR: [AB 7141](#)
[S. 714.](#))
[BGBI. I Nr. 53/2007](#) (NR: GP XXIII [IA 255/A](#) [AB 193 S. 27](#). BR: [AB 7732](#)
[S. 747.](#)) [CELEX-Nr.: [32005L0036](#)]
[BGBI. I Nr. 116/2009](#) (NR: GP XXIV [RV 340](#) [AB 362 S. 41](#). BR: [AB 8191](#)
[S. 777.](#))
[BGBI. I Nr. 58/2010](#) (NR: GP XXIV [RV 771](#) [AB 840 S. 74](#). BR: [8354](#) [AB 8380](#)
[S. 787.](#))
[BGBI. I Nr. 35/2012](#) (NR: GP XXIV [RV 1685](#) [AB 1708 S. 148](#). BR: [8686](#)
[AB 8688 S. 806.](#))
[BGBI. I Nr. 120/2012](#) (NR: GP XXIV [RV 2003](#) [AB 2052 S. 185](#). BR: [8830](#)
[AB 8838 S. 816.](#)) [CELEX-Nr.: [31989L0391](#), [31989L0654](#), [32000L0078](#)]
[BGBI. I Nr. 71/2013](#) (NR: GP XXIV [RV 2193](#) [AB 2226 S. 194](#). BR: [AB 8934](#)
[S. 819.](#))
[BGBI. I Nr. 138/2013](#) (NR: GP XXIV [RV 2407](#) [AB 2504 S. 215](#). BR: [9079](#)
[S. 823.](#))
[BGBI. I Nr. 60/2015](#) (NR: GP XXV [RV 528](#) [AB 569 S. 70](#). BR: [AB 9365](#) [S. 841.](#))
[CELEX-NR.: [32014L0027](#)]
[BGBI. I Nr. 65/2015](#) (NR: GP XXV [RV 585](#) [AB 604 S. 75](#). BR: [9373](#) [AB 9382](#)
[S. 842.](#))
[BGBI. I Nr. 149/2015](#) (NR: GP XXV [RV 904](#) [AB 951 S. 109](#). BR: [AB 9514](#)
[S. 849.](#))
[BGBI. I Nr. 162/2015](#) (NR: GP XXV [RV 900](#) [AB 953 S. 109](#). BR: [AB 9515](#)
[S. 849.](#))

[BGBl. I Nr. 40/2017](#) (NR: GP XXV [RV 1457](#) [AB 1569](#) [S. 171](#). BR: [9747](#)
[AB 9752](#) [S. 866.](#)) [CELEX-Nr.: [32009L0031](#)]
[BGBl. I Nr. 126/2017](#) (NR: GP XXV [IA 2228/A](#) [AB 1689](#) [S. 190](#). BR: [AB 9833](#)
[S. 871.](#))
[BGBl. I Nr. 61/2018](#) (BG) (2. BRBG) (NR: GP XXVI [RV 192](#) [AB 225](#) [S. 34](#). BR:
[AB 10012](#) [S. 882.](#))
[BGBl. I Nr. 68/2019](#) (NR: GP XXVI [IA 338/A](#) [S. 84](#). BR: [10195](#) [AB 10213](#) [S.](#)
[896.](#))
[BGBl. I Nr. 112/2019](#) (NR: GP XXVII [IA 46/A](#) [AB 9](#) [S. 6](#). BR: [10268](#) [AB 10269](#)
[S. 899.](#))
[BGBl. I Nr. 153/2020](#) (NR: GP XXVII [RV 461](#) [AB 506](#) [S. 71](#). BR: [10478](#) [AB](#)
[10491](#) [S. 917.](#))
[BGBl. I Nr. 160/2020](#) (NR: GP XXVII [IA 1104/A](#) [AB 527](#) [S. 71](#). BR: [AB](#)
[10494](#) [S. 916.](#))
[BGBl. I Nr. 44/2021](#) (NR: GP XXVII [IA 1240/A](#) [AB 651](#) [S. 85](#). BR: [AB 10569](#) [S.](#)
[923.](#))
[BGBl. I Nr. 119/2021](#) (NR: GP XXVII [IA 1652/A](#) [AB 913](#) [S. 113](#). BR: [AB](#)
[10674](#) [S. 927.](#))
[BGBl. I Nr. 184/2021](#) (NR: GP XXVII [AB 1086](#) [S. 125](#). BR: [AB 10765](#) [S. 931.](#))
[BGBl. I Nr. 212/2021](#) (NR: GP XXVII [IA 2073/A](#) [AB 1226](#) [S. 137](#). BR: [AB](#)
[10847](#) [S. 935.](#))
[BGBl. I Nr. 19/2022](#) (NR: GP XXVII [IA 2216/A](#) [AB 1337](#) [S. 143](#). BR: [AB 10910](#)
[S. 938.](#))
[BGBl. I Nr. 87/2022](#) (NR: GP XXVII [IA 2593/A](#) [AB 1507](#) [S. 160](#). BR: [AB 10993](#)
[S. 942.](#))
[BGBl. I Nr. 115/2023](#) (NR: GP XXVII [IA 3478/A](#) [AB 2181](#) [S. 230](#). BR: [11296](#)
[AB 11301](#) [S. 958.](#)) [CELEX-Nr.: [32019L1158](#)]
[BGBl. I Nr. 64/2024](#) (NR: GP XXVII [RV 2553](#) [AB 2587](#) [S. 266](#). BR: [AB 11502](#) [S.](#)
[968.](#))

← amendment entailing the latest update of the present translation

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

[Anm.: *Inhaltsverzeichnis*

wurde nicht im BGBl. kundgemacht
Stand 29.10.2021 gemäß [BGBl. I Nr. 184/2021](#)

[Note: *Table of Contents*

was not published in the Federal Law Gazette
as of: 29 October 2021 pursuant to Federal Law Gazette I No. 184/2021

	Abschnitt 1 Geltungsbereich		Chapter 1 Scope
§ 1. und § 2.		§ 1 to § 2.	
	Abschnitt 2 Evaluierung		Chapter 2 Evaluation
§ 2a. Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers		§ 2a. Identification, assessment and prevention of hazards, employer's duties	
§ 2b. Maßnahmen bei Gefährdung		§ 2b. Measures in the case of risks	
	Abschnitt 3 Beschäftigungsverbote		Chapter 3 Prohibition of employment
§ 3. Beschäftigungsverbote für werdende Mütter		§ 3. Prohibition of employment of pregnant women	
§ 3a. Sonderfreistellung COVID-19		§ 3a. Special Leave COVID-19	
§ 4.		§ 4.	
§ 4a. Beschäftigungsverbote für stillende Mütter		§ 4a. Prohibition of employment of employees who are breastfeeding	
§ 5. Beschäftigungsverbote nach der Entbindung		§ 5. Prohibitions of employment after childbirth	
§ 6. Verbot der Nachtarbeit		§ 6. Prohibition of night work	
§ 7. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit		§ 7. Prohibition of work on Sundays or public holidays	
§ 8. Verbot der Leistung von Überstunden		§ 8. Prohibition of overtime work	
§ 8a. Ruhemöglichkeit		§ 8a. Rest facilities	
§ 9. Stillzeit		§ 9. Breastfeeding	
	Abschnitt 4 Kündigungs- und Entlassungsschutz, Entgelt		Chapter 4 Protection against notice of termination of employment and dismissal, remuneration
§ 10. Kündigungsschutz		§ 10. Protection against notice of termination of employment	
§ 10a. und § 11. Befristete Dienstverhältnisse		§ 10a. to § 11. Fixed-term employment	
§ 12. und § 13. Entlassungsschutz		§ 12. to § 13. Protection against dismissal	
§ 14. Weiterzahlung des Arbeitsentgelts		§ 14. Continued payment of remuneration	
	Abschnitt 5 Karenz		Chapter 5 Parental leave
§ 15. Anspruch auf Karenz		§ 15. Entitlement to parental leave	
§ 15a. Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater		§ 15a. Parents sharing parental leave	

- § 15b. *Aufgeschobene Karenz*
- § 15c. *Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter*
- § 15d. *Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils*
- § 15e. *Beschäftigung während der Karenz*
- § 15f. *Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz*
- § 15g. *Recht auf Information*

Abschnitt 6

Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit

- § 15h. *Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung*
- § 15i. *Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung*
- § 15j. *Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung*
- § 15k. *Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung*
- § 15l. *Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung*
- § 15m. *Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung*
- § 15n. *Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung*

- § 15o. *Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter*
- § 15p. *Änderung der Lage der Arbeitszeit*
- § 15q. *Spätere Geltendmachung der Karenz*

Abschnitt 7

Sonstige Bestimmungen

- § 15r. *Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes*
- § 16. *Dienst(Werks)wohnung*
- (§ 17. aufgehoben durch BGBl. I Nr. 40/2017)

Abschnitt 8

Sonderbestimmungen für Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes

- § 18. bis § 23.

- § 15b. *Postponed parental leave*
- § 15c. *Parental leave of adoptive mothers or foster mothers*
- § 15d. *Parental leave in the event of the father being prevented*
- § 15e. *Employment during parental leave*
- § 15f. *Other common provisions on parental leave*
- § 15g. *Right to information*

Chapter 6

Part-time employment and re-scheduling working hours

- § 15h. *Entitlement to part-time employment*
- § 15i. *Agreed part-time employment*
- § 15j. *Common provisions on part-time employment*
- § 15k. *Proceedings in the case of entitlement to part-time employment*
- § 15l. *Proceedings in the case of part-time employment upon agreement*
- § 15m. *Parental leave instead of part-time employment*
- § 15n. *Protection against notice of termination of employment and dismissal in the case of part-time employment*

- § 15o. *Part-time employment of an adoptive mother or foster mother*
- § 15p. *Re-scheduling working hours*
- § 15q. *Requesting parental leave at a later date*

Chapter 7

Other provisions

- § 15r. *Resignation due to a child's birth*
- § 16. *Flat provided by the employer*
- (§ 17. repealed by Federal Law Gazette I no. 40/2017)

Chapter 8

Special provisions applicable to certain groups of public-service employees

- § 18. to § 23.

Abschnitt 9

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

§ 24. und § 25. Personenkreis

(§ 26. aufgehoben durch BGBl. Nr. 833/1992)

§ 27. Kündigungsschutz

(§ 28. aufgehoben durch BGBl. Nr. 833/1992)

(§ 29. und § 30. aufgehoben durch BGBl. Nr. 434/1995)

Abschnitt 10

Sonderbestimmungen für Heimarbeiterinnen

§ 31.

(§ 32. aufgehoben durch BGBl. I Nr. 40/2017)

Abschnitt 11

Gemeinsame Vorschriften und Schlußbestimmungen

(§ 33. und § 34. aufgehoben durch BGBl. Nr. 434/1995)

§ 35. und § 36. Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften

§ 37. Strafbestimmungen

§ 38. Weitergeltung von Vorschriften

§ 38a. Verweisungen

§ 38b. und § 38c. Übergangsbestimmungen

Übergangsbestimmungen (Option) für Geburten nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem 1. Jänner 2002

§ 39. und § 40. Inkrafttreten und Vollziehung]

Abschnitt 1

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für

1. Dienstnehmerinnen,
2. Heimarbeiterinnen.

(2) Dieses Bundesgesetz ist nicht anzuwenden auf

Chapter 9

**Special provisions for employees working in private households and residing in
the employer's household**

§ 24 to § 25. Persons covered

(§ 26. repealed by Federal Law Gazette no. 833/1992)

§ 27. Protection against notice of termination of employment

(§ 28. repealed by Federal Law Gazette no. 833/1992)

(§ 29 and § 30 repealed by Federal Law Gazette no. 434/1995)

Chapter 10

Special provisions for homeworkers

§ 31.

(§ 32. repealed by Federal Law Gazette I no. 40/2017)

Chapter 11

Common provisions and final provisions

(§§ 33 to 34. repealed by Federal Law Gazette no. 434/1995)

§ 35. to § 36. Responsibility of authorities and procedural rules

§ 37. Penal provisions

§ 38. Continued applicability of provisions

§ 38a. References

§ 38b. to § 38c. Transitional provisions

§ 38d. Transitional provisions (optional) for births after 30 June 2000 and before 1 January 2002

§ 39. to § 40. Entry into force and execution]

Chapter 1

Scope

§ 1. (1) This Federal Act shall apply to female:

1. employees/workers,
2. home-workers.

(2) This Federal Act shall not apply to female:

1. Dienstnehmerinnen, für deren Dienstverhältnis das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, gilt,
2. Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind.

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

(4) Die in diesem Bundesgesetz für Dienstnehmerinnen getroffenen Regelungen gelten auch für weibliche Lehrlinge, die für Dienstgeber getroffenen Regelungen auch für Auftraggeber im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961.

(5) Auf freie Dienstnehmerinnen im Sinne des § 4 Abs. 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 sind § 3 sowie § 5 Abs. 1 und 3 anzuwenden.

§ 2. Abschnitte 2 bis 7 dieses Bundesgesetzes gelten

1. für Dienstnehmerinnen, die in einem der in § 18 genannten Dienstverhältnisse stehen, mit den in Abschnitt 8 vorgesehenen Abweichungen;
2. für die in privaten Haushalten beschäftigten Dienstnehmerinnen mit den in Abschnitt 9 vorgesehenen Abweichungen;
3. für Heimarbeiterinnen mit den in Abschnitt 10 vorgesehenen Abweichungen.

Abschnitt 2 Evaluierung

Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers

§ 2a. (1) Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, vorgesehenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und

1. employees whose employment relationship is governed by the Agricultural Labour Act 1984, Federal Law Gazette no. 287;
2. employees who have an employment-relationship with an Austrian province, a municipality or a local authorities association, unless they do not work in businesses.

(3) Notwithstanding Para. 2 no. 2, this Federal Act shall apply to female employees whose civil-service employment relationship has to be specified by the Federal Government pursuant to Art. 14 Para. 2 or Art. 14a Para. 3 lit. b of the Austrian [Federal Constitutional Law](#).

(4) The regulations for employees stipulated in this Federal Act shall also apply to female apprentices; the regulations stipulated for employers shall also apply to clients as defined in the Homeworking Act 1960, Federal Law Gazette no. 105/1961.

(5) § 3 as well as § 5 Para. 1 and 3 shall be applied to free female employees as defined by § 4 Para. 4 of the Austrian General Social Insurance Act, Federal Law Gazette no. 189/1955.

§ 2. Chapters 2 to 7 of this Federal Act shall apply to:

1. employees who are employed in the framework of one of the employment relationships listed in § 18, with the deviations stated in Chapter 8;
2. employees working in private households, with the deviations stated in Chapter 9;
3. home-workers, with the deviations stated in Chapter 10.

Chapter 2 Evaluation

Identification, assessment and prevention of hazards, employer's duties

§ 2a. (1) When employing female employees, the employer has to go beyond the duties stipulated in the Workers Protection Act, Federal Law Gazette no. 450/1994, and determine and assess the risks to the safety and health of pregnant employees and employees who are breastfeeding related to women's workplaces and the effect of these risks on the pregnancy and breastfeeding.

stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

(2) Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch

1. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;
2. Bewegungen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich;
3. Lärm;
4. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen;
5. extreme Kälte und Hitze;
6. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastung;
7. biologische Arbeitsstoffe im Sinne des § 40 Abs. 5 Z 2 bis 4 ASchG, soweit bekannt ist, daß diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;
8. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe;
(Anm.: Z 9 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 60/2015)
10. Bergbauarbeiten unter Tage;
11. Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen

zu berücksichtigen.

(3) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung hat insbesondere

1. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
2. bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung oder
3. auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates

zu erfolgen.

(2) When identifying and assessing these risks, the nature, degree and duration of exposure of and burden to pregnant employees and breastfeeding employees by:

1. shocks, vibration or movement;
2. handling of loads entailing risks, particularly of the back and lumbar spine;
3. noise;
4. ionising and non-ionising radiation;
5. extremes of cold or heat;
6. movements and postures, mental and physical fatigue and other physical burdens connected with the activity of the employee;
7. biological-working substances as defined in § 40 Para. 5 no. 2 to 4 Workers Protection Act, in so far as it is known that these agents or the therapeutic measures necessitated by such agents endanger the health of the pregnant employee and the unborn child;
8. agents dangerous to health;
(Note: no. 9 repealed by Federal Law Gazette I no. 60/2015)
10. underground-mining work;
11. work in a high-pressure atmosphere (air with a hyperbaric atmosphere of more than 0.1 bar), particularly pressurised enclosures and underwater diving

shall particularly be taken into account.

(3) The identification and assessment of the risks have to be adapted to any changing circumstances. A review and, if necessary, in particular an adaptation has to take place

1. upon introduction of new work equipment, agents or working processes,
2. in the case of new findings on the state of the art and in the field of work structuring, or
3. upon a justified request of the Labour Inspectorate.

(4) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner heranzuziehen. Diese können auch mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beauftragt werden.

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die zu ergreifenden Maßnahmen nach § 2b schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente) und alle Dienstnehmerinnen oder den Betriebsrat und die Sicherheitsvertrauenspersonen über die Ergebnisse und Maßnahmen zu unterrichten.

Maßnahmen bei Gefährdung

§ 2b. (1) Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen.

Abschnitt 3 Beschäftigungsverbote

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

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

(2) Die Achtwochenfrist (Abs. 1) ist auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses zu berechnen. Erfolgt die Entbindung früher oder später als im Zeugnis angegeben, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Über die Achtwochenfrist (Abs. 1) hinaus darf eine werdende Mutter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von ihr vorgelegten fachärztlichen Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre. Der Bundesminister für Arbeit hat durch Verordnung festzulegen,

1. bei welchen medizinischen Indikationen ein Freistellungszeugnis auszustellen ist,

(4) When identifying and assessing the risks and specifying the measures to be taken, occupational health and safety officers as well as occupational physicians have to be consulted, if necessary. They may also be commissioned to identify and assess the risks.

(5) The employer shall be obliged to put down in writing the results of the identification and assessment of the risks as well as the measures to be taken pursuant to § 2b (safety and health documents) and communicate the results and measures to all employees or the works council and the safety representatives.

Measures in the case of risks

§ 2b. (1) If the assessment shows any risks to the safety and health of pregnant employees or employees who are breastfeeding or any possible adverse effect on the pregnancy or breastfeeding, the employer has to eliminate these risks and the effects by adjusting the working conditions.

(2) If the adjustment of the working conditions is not objectively feasible, or cannot be required from the employer or employee, the employee shall be employed in a different job. If no suitable job exists, the employee shall be released from work.

Chapter 3 Prohibition of employment

Prohibition of employment of pregnant women

§ 3. (1) Pregnant women must not work during the last eight weeks immediately prior to the presumed date of confinement (eight-week period).

(2) The eight-week period (Para. 1) has to be calculated on the basis of a medical certificate. When the date of confinement occurs earlier or later than stated in the certificate, the period shall be shortened or extended accordingly.

(3) Furthermore, a pregnant employee must not be employed outside the eight-week-period (Para. 1), if she produces a certificate issued by a medical specialist that the life and health of the mother or child would be endangered if she continued to work. The Minister of Labour shall determine by ordinance

1. at which medical indications a certificate of exemption shall be issued,

2. welche Fachärzte ein Freistellungszeugnis ausstellen können,
3. nähere Bestimmungen über Ausstellung, Form und Inhalt des Freistellungszeugnisses.

Eine Freistellung wegen anderer als der in dieser Verordnung genannter medizinischer Indikationen ist im Einzelfall auf Grund eines Zeugnisses eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes vorzunehmen.

(3a) Ist das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Vorlage des Freistellungszeugnisses nach Abs. 3 karenziert, tritt das Beschäftigungsverbot nach Abs. 3 erst nach Ende der Karenz ein.

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermines Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf deren Beginn aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft ist der Dienstgeber zu verständigen.

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

(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin (Heimarbeiterin) oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat (Abs. 4), unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich Mitteilung zu machen. Hiebei sind Name, Alter, Tätigkeit und der Arbeitsplatz der werdenden Mutter sowie der voraussichtliche Geburtstermin anzugeben. Ist der Betrieb vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen, so hat der Dienstgeber die Mitteilung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin an die gemäß § 35 Abs. 1 berufene Behörde zu richten. Eine Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion oder die sonst zuständige Behörde ist der Dienstnehmerin (Heimarbeiterin) vom Dienstgeber zu übergeben. Ist in einem Betrieb eine eigene arbeitsmedizinische Betreuung eingerichtet, so hat der Dienstgeber auch den Leiter der arbeitsmedizinischen Betreuung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin zu informieren.

(7) Dienstgeber gemäß § 3 Abs. 2 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988, sind darüber hinaus verpflichtet, dem zuständigen

2. what medical specialist can issue a certificate of exemption,
3. detailed-rules about issuing, form and content of the certificate of exemption.

An exemption because of other medical indications than mentioned in this ordinance shall be taken in particular case based on a certificate of a medicine of labor-survey or of a public health officer.

(3a) If the employee is on leave at the time of submission of the certificate of exemption pursuant to Para. 3, the prohibition of employment pursuant to Para. 3 shall only apply after the end of leave.

(4) Pregnant employees shall notify their employers of their pregnancy, as soon as they have learned about it, and shall at the same time specify the presumed date of confinement. Moreover, they shall be obliged to notify the employer of the commencement of the eight-week period (Para. 1) in the fourth week prior to it. At the employer's request, pregnant employees shall produce a medical certificate confirming the pregnancy and specifying the presumed date of confinement. The employer shall be informed about a premature termination of the pregnancy.

(5) Any costs incurred for providing additional proof of the pregnancy and the presumed date of confinement requested by the employer shall be borne by the employer.

(6) The employer shall be obliged to inform the competent Labour Inspectorate in writing immediately after having been notified of the pregnancy of an employee (homeworker) or, if the employer has requested a medical certificate of pregnancy (Para. 4), immediately after having received said certificate. The information provided has to include the name, age, activity and workplace of the pregnant employee as well as the presumed date of confinement. If the business is not in the sphere of responsibility of the Labour Inspectorate, the employer shall address the notification indicating an employee's pregnancy to the competent authority pursuant to § 35 Para. 1. The employer shall provide the employee (homeworker) with a copy of the notification of the Labour Inspectorate or any other competent authority. If the business offers medical attendance by its own occupational physician, the employer shall also inform the head of the company medical office about the employee's pregnancy.

(7) In addition, employers pursuant to § 3 Para. 2 of the Temporary Agency Work Act, Federal Law Gazette no. 196/1988, are obliged to notify the competent

Arbeitsinspektorat den Wechsel des Beschäftigten einer schwangeren Dienstnehmerin oder die Tatsache des häufigen, kurzfristigen Wechsels anzuzeigen.

(8) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Paß-Verordnung, BGBl. II Nr. 470/2001, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

Sonderfreistellung COVID-19

§ 3a. *(Anm.: Abs. 1 bis 6 mit Ablauf des 31.12.2022 außer Kraft getreten)*

(7) Abweichend von § 39 Abs. 1 ist mit der Vollziehung der Abs. 3 bis 5 für Dienstnehmerinnen nach Abs. 6 Z 2 und 3 die Landesregierung betraut.

(8) Die Krankenversicherungsträger sind im übertragenen Wirkungsbereich unter Bindung an die Weisungen des Bundesministers für Arbeit tätig.

(9) Abweichend von § 39 Abs. 2 und 3 ist zur Erlassung der Verordnung hinsichtlich der Dienstnehmerinnen nach Abs. 6 Z 2 der Bundesminister für Arbeit im Einvernehmen mit der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betraut.

(10) Abs. 1 bis 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2022 treten mit 1. Juli 2022 in Kraft. Abs. 1 bis 6 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft. Die Abs. 5, 6, 7 und 8 sind jedoch weiterhin auf erfolgte Sonderfreistellungen gemäß Abs. 1 anzuwenden. Die Verordnung nach Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2022 kann mit Ablauf des Tages der Kundmachung dieses Bundesgesetzes erlassen werden. Sie kann frühestens mit 1. Juli 2022 in Kraft gesetzt werden.

(11) § 3a Abs. 1 bis 3 und 5 bis 8 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 geltenden Fassung ist auch nach Ablauf des 30. Juni 2022 weiterhin auf alle schwangeren Dienstnehmerinnen anzuwenden, deren Schwangerschaft vor dem Ablauf des 30. Juni 2022 eingetreten ist und sich über den 1. Juli 2022 hinaus erstreckt.

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

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

Labour Inspectorate about any change in a pregnant employee's user undertaking or the fact that there are frequent, short-term changes.

(8) If the pregnant employee is prevented from work due to necessary pregnancy-related ante-natal examinations, in particular those covered by the Mother-Child-Booklet Ordinance, Federal Law Gazette II no. 470/2001, which she cannot attend or cannot reasonably be expected to attend outside the working hours, she shall be entitled to continued remuneration.

Special Leave COVID-19

§ 3a. *(Note: Para. 1 to 6 became ineffective as of the end of 31 December 2022.*

This provision is obsolete because there is no longer a pregnant employee to whom this provision applies.)

§ 4. (1) Under no circumstances must pregnant employees perform heavy physical work or any work or working processes which are harmful to their organism or that of the unborn child due to the kind of the work process or the agents or work equipment used.

(2) Work as defined in Para. 1 shall in particular include:

1. Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
 2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
 3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, gegeben ist;
 4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen, gesundheitsgefährdenden elektromagnetischen Feldern oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;
 5. die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
 6. die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
 7. die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;
 8. das Schälen von Holz mit Handmessern;
 9. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit
1. work entailing the regular manual lifting of loads with a weight of more than 5 kg or the occasional lifting of loads with a weight of more than 10 kg without any mechanical tools or the regular manual handling or moving of loads with a weight of more than 8 kg or the occasional manual handling or moving of loads with a weight of more than 15 kg without any mechanical tools; if bigger loads are lifted, handled or moved with the help of mechanical tools, the physical burdens must not be higher than in the case of the aforementioned activities;
 2. work performed by pregnant employees mainly in a standing position as well as work that entails corresponding static strain, unless there are seats for the employee to have a short rest; after the expiry of the 20th week of pregnancy all such work, if it is performed for more than four hours, even if there is a seat for the employee to have a short rest;
 3. work entailing the risk of an occupational disease as defined in the relevant provisions of the General Social Insurance Act, Federal Law Gazette no. 189/1955;
 4. work where pregnant employees are exposed to the effects of harmful agents, no matter whether they are in a solid, fluid, dusty, gaseous or vaporous state, harmful radiation, harmful electromagnetic areas or the harmful effects of heat, cold or humidity, where damage cannot be ruled out;
 5. the operation of equipment and machines of all kinds, if it entails heavy strain on the feet;
 6. the operation of foot-operated equipment and machines, if it entails heavy strain on the feet;
 7. working in or on means of transport;
 8. peeling wood with hand knives;
 9. piece-work, work similar to piece-work, assembly line work with a required work speed, performance-related work and other work where a higher pay can be achieved by an increased work speed, for example, work that is paid based on job evaluation (personality assessment) procedures, statistical procedures, data collection procedures, systems of predetermined times or similar pay determination methods, if the associated average output is beyond the pregnant employee's strength. After the expiry of the 20th week

verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall vom zuständigen Arbeitsinspektorat untersagt werden;

10. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, daß ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;
11. Arbeiten mit biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 40 Abs. 5 Z 2 bis 4 ASchG, soweit bekannt ist, daß diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;
12. Bergbauarbeiten unter Tage;
13. Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen.

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

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

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
3. bei denen die Dienstnehmerin besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist,

nicht beschäftigt werden, wenn das Arbeitsinspektorat auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind und

of pregnancy, piece-work, work similar to piece-work, performance-related work and assembly line work with a fixed work speed are prohibited in any case; work that is paid based on job evaluation (personality assessment) procedures, statistical procedures, data collection procedures, systems of predetermined times or similar pay determination methods may be forbidden by the competent Labour Inspectorate on a case-by-case basis;

10. work which is performed by pregnant employees in a sitting position, unless they are given the opportunity of short breaks during their work;
11. work with biological working substances as defined in § 40 Para. 4 nos. 2 to 5 Workers Protection Act, in so far as it is known that these agents or the therapeutic measures necessitated by such agents endanger the health of the pregnant woman and the unborn child;
12. underground mining work;
13. work in a high-pressure atmosphere (air with a hyperbaric atmosphere of more than 0.1 bar), particularly pressurised enclosures and underwater diving.

(3) Pregnant employees must not perform any work where they are exposed to special risks of accident considering their pregnancy.

(4) In case of doubt, the Labour Inspectorate shall decide whether a job is subject to prohibition as defined in Paras. 1 to 3.

(5) Pregnant employees must not perform any work

1. where they often have to excessively stretch or bend or where they often have to crouch or maintain a bent position; and
2. where the body is exposed to excessive vibrations or
3. where the employee is exposed to especially annoying malodours or particular psychological stress,

if the Labour Inspectorate, at the employee's request or on the authorities' own initiative, decides that this work is harmful to the organism of the pregnant employee or to the unborn child, and if this is also confirmed by an expert opinion of a

im Fall der Z 3 dies auch von einem Gutachten eines Arbeitsinspektions- oder Amtsarztes bestätigt wird.

(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, daß andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

Beschäftigungsverbote für stillende Mütter

§ 4a. (1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, daß sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder Arbeitsverfahren gemäß § 4 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 9, 12 und 13 beschäftigt werden.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.

(4) Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

§ 5. (1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 3 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

(2) Dienstnehmerinnen dürfen nach ihrer Entbindung über die in Abs. 1 festgelegten Fristen hinaus zu Arbeiten nicht zugelassen werden, solange sie arbeitsunfähig sind. Die Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

physician of the Labour Inspectorate or a medical health officer of the public health authorities in the case of Para. 3.

(6) Pregnant employees who do not smoke must not work in places where they are exposed to tobacco smoke, provided that this is feasible in the type of business. If no spatial separation is possible, the employer shall take appropriate measures to ensure that other employees working in the same room as the pregnant employee do not expose her to tobacco smoke.

Prohibition of employment of employees who are breastfeeding

§ 4a. (1) When returning to work, employees who are breastfeeding have to inform the employer that they are breastfeeding and have to produce a corresponding certificate issued by a physician or a parent-child centre at the employer's request.

(2) Employees who are breastfeeding must in no case perform work or work processes pursuant to § 4 Para. 2 nos. 1, 3, 4, 9, 12 and 13.

(3) In case of doubt, the Labour Inspectorate shall decide whether a job is subject to prohibition as defined in Para. 2.

(4) The employee has to notify the employer when she has stopped breastfeeding.

Prohibitions of employment after childbirth

§ 5. (1) Employees must not be employed during a period of eight weeks following childbirth. In the case of premature births, multiple births or C-sections, this period shall be at least twelve weeks. If the portion of the eight-week period (§ 3 Para. 1) prior to childbirth was shorter, the missing time shall be added to the maternity leave period after childbirth, which must, however, not exceed 16 weeks.

(2) After childbirth, employees must not be admitted to work after the periods stipulated under Para. 1 as long as they are incapable of work. The employee shall be obliged to notify her employer about her incapacity for work without delay and shall produce a medical certificate on the expected duration of the incapacity for work at the employer's request. If an employee fails to meet these obligations, she will not be entitled to remuneration for the duration of the delay.

(3) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den in § 4 Abs. 2 Z 1, 2, 3, 4, 8, 9, 12 und 13 genannten Arbeiten beschäftigt werden.

(4) Über die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 hinaus kann die gemäß § 36 zuständige Verwaltungsbehörde für eine Dienstnehmerin, die nach dem Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, dem Dienstgeber die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen.

(Anm.: Abs. 5 aufgehoben durch BGBl. Nr. 434/1995)

Verbot der Nachtarbeit

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

(2) Werdende und stillende Mütter, die im Verkehrswesen, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten, Filmaufnahmen und in Lichtspieltheatern oder als Krankenpflegepersonal in Kranken-, Heil-, Pflege- oder Wohlfahrtsanstalten oder in mehrschichtigen Betrieben beschäftigt sind, dürfen bis zweiundzwanzig Uhr, Dienstnehmerinnen im Sinne des § 1 Abs. 1 und 2 des Theaterarbeitsgesetzes (TAG), BGBl. I Nr. 100/2010, bis vierundzwanzig Uhr beschäftigt werden, sofern im Anschluß an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.

(3) Auf Antrag des Dienstgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall die Beschäftigung werdender und stillender Mütter im Gastgewerbe bis zweiundzwanzig Uhr, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten und in Lichtspieltheatern bis dreiundzwanzig Uhr, soweit nicht nach Abs. 2 eine längere Beschäftigung zulässig ist, bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt. Diese Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn der Dienstnehmerin im Anschluß an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gesichert ist.

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

(3) Employees must not perform work listed under § 4 Para. 2 nos. 1, 2, 3, 4, 8, 9, 12 and 13 during a period of twelve weeks after childbirth.

(4) In addition to the provisions set out in Paras. 1 to 3, the competent administrative authority pursuant to § 36 may instruct the employer to take the necessary measures to protect the health of an employee who, according to a certificate issued by a physician of the Labour Inspectorate or a medical health officer of the public health authorities, is not fully capable of work during the first months following childbirth.

(Note: Para. 5 repealed by Federal Law Gazette no. 434/1995)

Prohibition of night work

§ 6. (1) Apart from the exemptions permitted pursuant to Paras. 2 and 3, pregnant employees and employees who are breastfeeding must not work between 8 p.m. and 6 a.m.

(2) Pregnant employees and breastfeeding employees who work in transportation, for music performances, theatre performances, public shows, amusements, festivities, film recordings and in cinemas or who work as nurses in hospitals, convalescent and nursing homes or welfare institutions or in multiple-shift businesses may work until 10 p.m., employees in the sense of § 1 Para. 1 to 2 of the Act of theatre working, Federal Law Gazette I no. 100/2010 until 12 p.m. provided that they are granted an uninterrupted rest period of at least eleven hours after night work.

(3) At the employer's request, the Labour Inspectorate may, in individual cases, grant permission to employ pregnant employees and employees who are breastfeeding in the hotel and restaurant industry until 10 p.m. and in music performances, theatre performances, public shows, amusements, festivities and in cinemas until 11 p.m., as far as para. 2 do not allow a longer employment if this is necessary for operational reasons and provided that the employee's health allows for it. This permission may only be given if the employee is guaranteed and granted an uninterrupted rest period of at least eleven hours after night work.

(4) The exemptions pursuant to Paras. 2 and 3 shall only apply if night work for female employees is not prohibited for other reasons.

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

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

(2) Das Verbot nach Abs. 1 gilt nicht

1. für die Beschäftigung bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten, Filmaufnahmen, im Gastgewerbe und in Betrieben, in denen ununterbrochen mit Schichtwechsel gearbeitet wird, im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit;
2. für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn die wöchentliche Ruhezeit für die gesamte Belegschaft auf einen bestimmten Werktag fällt;
3. für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn im Betrieb insgesamt nicht mehr als fünf Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt sind und außer der werdenden oder stillenden Mutter nur noch ein Dienstnehmer beschäftigt ist, der eine gleichartige Beschäftigung ausüben kann;
4. für die Beschäftigung von Dienstnehmerinnen, die vor der Meldung der Schwangerschaft ausschließlich an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen beschäftigt wurden, im bisherigen Ausmaß.

(3) Auf Antrag des Dienstgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall weitere Ausnahmen bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen unerlässlich ist.

(4) Die Dienstnehmerin hat in der auf die Sonntagsarbeit folgenden Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden (Wochenruhe), in der auf die Feiertagsarbeit folgenden Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe. Die Ruhezeit hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Während dieser Ruhezeit darf die Dienstnehmerin nicht beschäftigt werden.

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

Prohibition of work on Sundays or public holidays

§ 7. (1) Apart from the exemptions permitted pursuant to Paras. 2 and 3, pregnant employees and employees who are breastfeeding must not work on Sundays and public holidays.

(2) The prohibition pursuant to Para. 1 shall not apply to:

1. employment in music performances, theatre performances, public shows, amusements, festivities, film recordings, in the hotel and restaurant industry and in businesses with uninterrupted rotating shifts, within the scope of the otherwise permissible work on Sundays and public holidays;
2. employment in businesses where work on Sundays and public holidays is permitted, provided that the weekly rest period for the entire staff falls on a certain working day;
3. employment in businesses where work on Sundays and public holidays is permitted, if the business does not regularly employ more than five employees and if - apart from the pregnant employee or the employee who is breastfeeding – only one employee is employed who can perform a job of the same kind;
4. employment of employees, who worked before the notification of pregnancy exclusively on Saturdays, Sundays or holidays in the previous extent.

(3) At the employer's request, the Labour Inspectorate may approve of additional exemptions in individual cases, if this is essential for operational reasons.

(4) The employee shall be entitled to an uninterrupted rest period of at least 36 hours (weekly rest) in the calendar week following work on Sunday, and to an uninterrupted rest period of at least 24 hours after a night rest in the week following work on a public holiday. The rest period shall include a whole weekday. During this rest period the employee must not work.

(5) The exemptions pursuant to Paras. 2 and 3 shall only apply if work on Sundays and public-holidays are not prohibited for female employees for other reasons.

Verbot der Leistung von Überstunden

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

Ruhemöglichkeit

§ 8a. Werdenden und stillenden Müttern, die in Arbeitsstätten sowie auf Baustellen beschäftigt sind, ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

Stillzeit

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

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

(3) Die gemäß § 36 zuständige Verwaltungsbehörde kann dem Dienstgeber im Rahmen der Abs. 1 und 2 eine bestimmte Verteilung der Stillzeiten auftragen, wenn es die besonderen Verhältnisse des Einzelfalls erfordern.

(4) Weiters kann die gemäß § 36 zuständige Verwaltungsbehörde die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben, wenn es die Verhältnisse des Einzelfalls erfordern.

Prohibition of overtime work

§ 8. Pregnant employees and employees who are breastfeeding must not work longer than the regular daily working hours as defined in a collective agreement or as stipulated by law. The daily working hours must in no case exceed nine hours, the weekly working hours in no case 40 hours.

Rest facilities

§ 8a. Pregnant employees and breastfeeding employees employed on the employer's premises and on construction sites must be able to lie down to rest in appropriate conditions.

Breastfeeding

§ 9. (1) Upon request, employees who are breastfeeding shall be given the required time off to breastfeed their infants. This shall be 45 minutes on days when the employee works for more than four and a half hours; if the employee works for eight or more hours, the time off for breastfeeding shall be split into two breaks of 45 minutes each upon request or, if there is no breastfeeding facility in the vicinity of the place of work, a period of ninety minutes shall be granted for breastfeeding.

(2) The time off for breastfeeding must be granted without loss of pay. The time off for breastfeeding must neither be made up for by the employees who are breastfeeding nor must it be deducted from the other rest periods defined by law or collective agreement.

(3) The competent administrative authority pursuant to § 36 may instruct the employer to split the time off for breastfeeding in a certain way in accordance with Paras. 1 and 2, if special circumstances demand so in individual cases.

(4) Furthermore, the competent administrative authority pursuant to § 36 may order that breastfeeding facilities be established, if the circumstances demand so in individual cases.

Abschnitt 4

Kündigungs- und Entlassungsschutz, Entgelt

Kündigungsschutz

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

(1a) Eine Kündigung ist bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt rechtsunwirksam. Auf Verlangen des Dienstgebers hat die Dienstnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorzulegen.

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

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

Chapter 4

Protection against notice of termination of employment and dismissal, remuneration

Protection against notice of termination of employment

§ 10. (1) Employees may not be given notice of termination in a legally effective way during pregnancy and until the end of a period of four months after childbirth, unless the employer has not been informed about the pregnancy or childbirth.

(1a) Termination of employment has no legal force till the end of four weeks after a happened abort. On demand of the employer the female employee has to bring a medical certificate about the abort.

(2) The termination shall also be legally ineffective if the employer is notified of the pregnancy or childbirth within five working days after the notice of termination was given, or, if the notice was given in writing, within five working days from its service. Written notification of the pregnancy or childbirth shall be deemed timely, if it is mailed within the five-day period. If the employee objects to the termination due to pregnancy or childbirth within the five-day period, she shall simultaneously provide proof of pregnancy or the presumed pregnancy by means of a physician's certificate or produce the child's birth certificate. If the employee cannot notify the employer of the pregnancy or childbirth during the period of five days for reasons outside her sphere of influence, the notification shall be deemed timely if it occurs immediately after the impediment to notification has disappeared.

(3) Notwithstanding Paras. 1 and 2, the notice of termination can be given in a legally effective way, if prior consent of the court has been obtained. When filing the action, the employer shall at the same time notify the works council thereof. The court shall approve of the termination by the employer only if the employer cannot continue the employment relationship without causing damage to the business because of downsizing or closing down operations or closing down individual departments of the business, or if the employee agrees to the termination of employment during the court hearing, after the parties have been instructed by the presiding judge on the protection against termination of employment under this

Stillegung des Betriebes ist eine Zustimmung des Gerichts zur Kündigung nicht erforderlich.

(4) Bei Inanspruchnahme einer Karenz im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten und vierten Lebensjahr des Kindes kann das Gericht die Zustimmung zur Kündigung, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde, auch dann erteilen, wenn der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist.

(5) Wurde einer Dienstnehmerin wegen Stillegung des Betriebes gekündigt (Abs. 3) und nimmt dieser Betrieb bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung der Dienstnehmerin seine Tätigkeit wieder auf, so ist die seinerzeitige Kündigung als rechtsunwirksam anzusehen, wenn die Dienstnehmerin dies beim Dienstgeber beantragt. Ein solcher Antrag muss innerhalb von zwei Monaten nach Wiederaufnahme der Tätigkeit des Betriebes gestellt werden. Mit der Antragstellung hat sich die Dienstnehmerin beim Dienstgeber zur Wiederaufnahme der Arbeit zu melden. Besteht zur Zeit der Antragstellung für die Dienstnehmerin ein Beschäftigungsverbot nach diesem Bundesgesetz (§ 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 und 2) oder nimmt die Dienstnehmerin eine Karenz (§ 15) in Anspruch, so hat sie dies dem Dienstgeber bei der Antragstellung mitzuteilen und nach Wegfall des Beschäftigungsverbotes beziehungsweise nach Beendigung der Karenz die Arbeit aufzunehmen.

(6) Eine entgegen den Abs. 1 bis 4 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

(7) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muß dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines Gerichts (§ 92 ASGG) oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigegeben sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

(8) Die Kündigung einer freien Dienstnehmerin im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG, die wegen ihrer Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbots bis vier Monate nach der Geburt ausgesprochen wird, kann bei Gericht binnen zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung angefochten werden. Die freie Dienstnehmerin hat

Federal Act. The court's consent to the termination is not required after a business has been closed down.

(4) If parental leave is taken in the child's second year or – in the case of part-time employment – in the child's second, third and fourth year, the court may also consent to the termination, if the action seeking consent to the termination of employment was filed after the child's first birthday, provided that the employer furnishes evidence that the termination of employment is justified by circumstances caused by the employee that are detrimental to the interests of the business or caused by business requirements which are an obstacle to the continued employment of the employee, and if continuation of the employment is unacceptable to the employer.

(5) If an employee was given notice due to closing down the business (Para. 3) and if this business resumes its activity within a period of four months after the employee's childbirth, the previous layoff shall have no legal effect if the employee lodges a corresponding request with the employer. Said request has to be submitted within two months after the business has resumed its activity. When lodging the request, the employee has to indicate to the employer her readiness to resume work. If, at the time of submission of the request, the employee is subject to a prohibition of employment pursuant to this Federal Act (§ 3 Paras. 1 to 3 and § 5 Paras. 1 and 2) or if the employee has taken parental leave (§ 15), she shall notify the employer thereof upon submission of the request and resume work after she is no longer prohibited from working and/or parental leave has ended.

(6) Any notice of termination given contrary to Paras. 1 to 4 shall not be legally effective.

(7) Any termination of an employment relationship by mutual agreement shall only be legally effective, if it has been agreed upon in writing. If the employee is a minor, this agreement also has to be supplemented with a certification from a court (§ 92 of the Labour and Social Courts Act) or a statutory interest group of employees, stating that the employee was instructed on the protection against notice of termination of employment under this Federal Act.

(8) The termination of employment of a free female employee as defined by § 4 Para. 4 of the Austrian General Social Insurance Act, which is pronounced because of her pregnancy or prohibition to employ till four months after the birth, can be defended by court within two weeks after the sentence of the termination. The free female employee must show credibly of the reason for appeal. The complaint shall

den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war. Lässt die freie Dienstnehmerin die Kündigung gegen sich gelten, so ist § 1162b erster Satz ABGB anzuwenden. In einem Anfechtungsverfahren steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch zu. Ansprüche auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 bleiben unberührt.

Befristete Dienstverhältnisse

§ 10a. (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zu dem Beginn des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung verhandelter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

(3) Wird der Ablauf des Arbeitsverhältnisses gemäß Abs. 1 gehemmt, so besteht bei einem Beschäftigungsverbot gemäß den §§ 4 oder 6 Anspruch auf Wochengeld gemäß den Bestimmungen des ASVG.

§ 11. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§ 10 Abs. 1, 3 und 4, 10a Abs. 1, 15 Abs. 4, 15a Abs. 5, 15d Abs. 1 erster Satz in Verbindung mit Abs. 5 und § 15n Abs. 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

Entlassungsschutz

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

be refused, if by consideration of all circumstances a higher plausibility commends that another from the employer shown credibly reason was decisive for the termination. If the free female employee accepts the termination, § 1162b first sentence General Civil Code shall be applied. In rescission proceedings no party is entitled to reimbursements of costs. Claims due to the Equal Treatment Act, Federal Law Gazette I no. 66/2004 remain intact.

Fixed-term employment

§ 10a. (1) The expiry of a fixed-term employment relationship shall be suspended for the period from the notification of pregnancy until the commencement of the prohibition of employment pursuant to § 3 Para. 1 or the commencement of a permanent prohibition of employment pursuant to § 3 Para. 3, unless the limitation to a fixed term was objectively justified or stipulated by law.

(2) The limitation shall be deemed objectively justified, if it is in the employee's interest or if the employment relationship was concluded for the temporary replacement of employees prevented from performing their work, for training purposes, for seasonal work or for probation purposes, if due to the qualification required for the planned employment the probation has to be longer than the probation period stipulated by law or collective agreement.

(3) If the expiry of the employment relationship is suspended pursuant to Para. 1, the employee shall be entitled to maternity allowance under the provisions of the ASVG in the case of a prohibition of work as set out in §§ 4 or 6.

§ 11. The expiry of the employment permit, the work permit or the certificate of exemption pursuant to the Employment of Foreigners Act, Federal Law Gazette no. 218/1975, of a foreign employee will be suspended in the event of pregnancy and childbirth until that date on which her employment relationship may be terminated with legal effect pursuant to § 10 Paras. 1, 3 and 4, § 10a Para. 1, § 15 Para. 4, § 15a Para. 5, § 15d Para. 1 first sentence in conjunction with Para. 5 and § 15n Para. 1 or any other applicable statutory or contractual provisions.

Protection against dismissal

§ 12. (1) Employees may be dismissed in a legally effective way during pregnancy and until the end of a period of four months after childbirth only after the prior consent of the court has been obtained. A release can also happen till the end

bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts erfolgen.

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

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

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

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

§ 13. Im gerichtlichen Verfahren nach den §§ 10 Abs. 3 und 4, 12 und 22 sowie im Verwaltungsverfahren nach § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 4a Abs. 3, § 5 Abs. 4, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 3 und § 9 Abs. 3 ist die Dienstnehmerin Partei.

Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

§ 14. (1) Macht die Anwendung des § 2b, des § 4, des § 4a, des § 5 Abs. 3 und 4 oder des § 6, soweit § 10a Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der

of four weeks after a happened abort only be carried out after previous approval of court.

(2) The court may grant its consent to the dismissal only if the employee

1. has culpably and negligently violated the duties incumbent on her on the basis of the employment relationship, in particular if she has failed to perform her work without legitimate cause during a period of time that is deemed considerable under the given circumstances;
2. has committed a breach of trust in the framework of her work or if she has unjustifiably received and accepted benefits in her job from third parties without her employer's knowledge;
3. has disclosed a business or trade secret or has operated, without the employer's consent, an ancillary business which is detrimental to her deployment in the business operation (household);
4. has been involved in violence against or substantial defamation of the employer, the members of the employer's family working or present in the business (household) or any employees of the business (household);
5. is guilty of committing an offence which can only be committed intentionally and is punishable by imprisonment for more than one year or has committed a punishable offence with the intent of enriching herself or somebody else.

(3) In the cases set out in Para. 2 nos. 1 and 4, the employee's extraordinary emotional state caused by pregnancy or childbirth or abort has to be taken into account.

(4) In the cases set out in Para. 2 nos. 4 and 5, the employee may be dismissed if the court's consent is obtained subsequently. If the court dismisses the action seeking consent to the dismissal, the dismissal shall not have legal effect.

§ 13. The employee shall be a party to the judicial proceedings pursuant to § 10 Paras. 3 and 4, §§ 12 and 22 as well as in administrative proceedings pursuant to § 4 Para. 2 no. 9, Paras. 4 and 5, § 4a Para. 3, § 5 Para. 4, § 6 Para. 3, § 7 Para. 3 and § 9 Para. 3.

Continued payment of remuneration

§ 14. (1) If changing the employee's job in the business is necessary pursuant to § 2b, § 4, § 4a, § 5 Paras. 3 and 4 or § 6, unless defined otherwise in § 10a Para. 3,

Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in diesen Zeitraum Zeiten, während derer die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von dreizehn Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Entgelts die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit in einer im § 4 Abs. 2 Z 9 bezeichneten Art ist der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiterzugewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 3 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund des § 2b, des § 4, des § 4a, des § 5 Abs. 3 und 4 oder des § 6 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass im Falle des § 3 Abs. 3 der Durchschnittsverdienst nach den letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes zu berechnen ist.

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

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in den Kalenderjahren, in die Zeiten des Bezuges von Wochengeld oder Sonderwochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

the employee shall be entitled to payment of the remuneration that equals the average earnings she received in the last 13 weeks of the employment relationship prior to this change. If said period covers times where the employee was not paid the full remuneration due to illness or because of temporarily reduced working hours, the 13-week period shall be extended by these periods; these periods shall not be considered when calculating the average earnings. The aforementioned provision shall also apply if the change in the employee's job entails shorter working hours, subject to the proviso that the calculation of the remuneration shall be based on the working hours which would apply to the employee had there not been any change in the job. In the case of a type of seasonal work referred to in § 4 Para. 2 no. 9, the employee shall be granted the average income of the last thirteen weeks only for that period during which such work is performed in the business; for the remaining time, the employee shall be granted the remuneration she would have received if she were not pregnant.

(2) Employees who must not be employed pursuant to § 3 Para. 3 as well as employees for whom no employment opportunities exist in the business on the basis of the provisions of § 2b, § 4, § 4a, § 5 Paras. 3 and 4 or § 6 shall be entitled to remuneration, for the calculation of which Para. 1 shall apply to the proviso that in case of § 3 Para. 3 the average earnings shall be calculated after the last 13 weeks before occurrence of the prohibition of employ..

(3) The entitlement pursuant to Paras. 1 and 2 is not applicable to periods during which maternity allowance, special maternity allowance or sick pay according to the Austrian General Social Insurance Act may be drawn; any eligibility for an employer's grant to the sick pay shall remain unaffected by this.

(4) The employee retains the entitlement to other payments, in particular one-time benefits as defined in § 67 Para. 1 of the Income Tax Act 1988, Federal Law Gazette no. 400, on a pro-rata basis in the calendar years that include times of maternity allowance or special maternity allowance payments in accordance with the Austrian General Social Insurance Act to that extent which is equivalent to that part of the calendar year containing no such periods.

Abschnitt 5 Karenz

Anspruch auf Karenz

§ 15. (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(1a) Abweichend von Abs. 1 hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes, wenn sie im Zeitpunkt der Meldung alleinerziehend ist. Dies ist der Fall, wenn

1. kein anderer Elternteil vorhanden ist oder
2. der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

Die Dienstnehmerin hat das Vorliegen dieser Voraussetzung schriftlich zu bestätigen.

(1b) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 15a Abs. 2 nicht zulässig.

(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 5 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann die Dienstnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(3a) Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und meldet die Dienstnehmerin den Karenzantritt frühestens nach Ablauf von zwei Monaten ab

Chapter 5 Parental leave

Entitlement to parental leave

§ 15. (1) Unless hereinafter specified otherwise, the employee shall, at her request, be granted parental leave subsequent to the period set out under § 5 Paras. 1 and 2 until the child reaches the age of 22 months without remuneration, if she lives in the same household with the child. The same shall apply, if the employee took paid annual leave subsequent to the period set out under § 5 Paras. 1 and 2 or if she was not able to work due to illness or an accident.

(1a) Notwithstanding Para. 1, the employee shall be entitled to parental leave until the child reaches the age of 24 months if she is a single parent at the time of notification. This is the case if

1. there is no other parent or
2. the other parent does not live in the same household.

The employee must confirm the fulfillment of this requirement in writing.

(1b) Simultaneous parental leave of the two parents shall not be admissible, except for the case specified in § 15a Para. 2.

(2) The duration of parental leave must be at least two months.

(3) The employee shall notify the employer of the beginning and duration of parental leave by the end of the period set out under § 5 Para. 1 at the latest. The employee may notify her employer no later than three months, or if the parental leave period is shorter than three months, no later than two months prior to the end of her parental leave that and until when she will extend parental leave. Has the other parent no entitlement to parental leave, the employee can entitle parental leave later. In this case she has to say her employer beginning and duration of parental leave at least three month before accession of parental leave. Notwithstanding the expiry of these notification periods, parental leave pursuant to Para. 1 may be agreed.

(3a) If the other parent is not entitled to parental leave and the employee notifies the employer of the start of parental leave at the earliest two months after the end of

Ende der Frist gem. § 5 Abs. 1, verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.

(4) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 10 und 12 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und nimmt die Dienstnehmerin Karenz zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz.

Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

§ 15a. (1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Teilen die Eltern die Karenz, so verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate betragen. Er ist in dem in § 15 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Mutter gleichzeitig mit dem Vater Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei die Karenz ein Monat vor dem in Abs. 1 bzw. § 15b Abs. 1 letzter Satz genannten Zeitpunkt endet bzw. zu enden hat.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 5 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 5 Abs. 1 zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt im Falle des Abs. 3 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles.

(5) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach dem Ende ihres jeweiligen Karenzteiles.

the period pursuant to § 5 Para. 1, the parental leave entitlement shall be extended until the child reaches the age of 24 months.

(4) If parental leave pursuant to Paras. 1 and 3 is taken, the protection against notice of termination of employment and dismissal pursuant to §§ 10 and 12 shall extend for a period of four weeks after the end of parental leave. Has the other parent no entitlement to parental leave and entitles the employee parental leave later, protection against notice of termination of employment and dismissal begins with announcement, but at the earliest four months before accession of parental leave

Parents sharing parental leave

§ 15a. (1) Parental leave may be shared with the child's father and split two times. If the parents share the parental leave, the parental leave entitlement shall be extended until the child reaches the age of 24 months. Each share of the employee's parental leave must amount to at least two months. It has to be taken up at the point of time specified in § 15 Para. 1 or immediately subsequent to the parental leave taken by the father.

(2) On the occasion of the first change in the person caring for the child, the mother may take parental leave at the same time as the father for a period of one month, with the parental leave ending one month prior to the point of time set out under Para. 1 or § 15b Para. 1 last sentence.

(3) If the employee takes her parental leave subsequent to the father's parental leave, she shall notify her employer of the beginning and the duration of parental leave at least three months prior to the end of the father's parental leave. If, however, the father takes parental leave subsequent to the prohibition of work pursuant to § 5 Para. 1 and said parental leave is shorter than three months, the child's mother shall notify her employer of the beginning and duration of her leave by the end of the period under § 5 Para. 1 at the latest. Notwithstanding the expiry of these notification periods, parental leave pursuant to Para. 1 may be agreed.

(4) In the case of Para. 3, the protection against notice of termination of employment and dismissal pursuant to §§ 10 and 12 shall commence upon the notification but no sooner than four months prior to the beginning of this share of parental leave.

(5) The protection against notice of termination of employment and dismissal pursuant to §§ 10 and 12 shall end four weeks after the end of her respective share of parental leave.

Aufgeschobene Karenz

§ 15b. (1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz

1. nach § 15 Abs. 1 spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes,
2. nach § 15 Abs. 1a und 3a sowie § 15a spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, oder
3. sofern auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes

geendet hat.

(2) Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlass des Schuleintritts der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in §§ 15 Abs. 3 oder 15a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so hat der Dienstgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen und kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Die Dienstnehmerin kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass sie anstelle der aufgeschobenen Karenz eine Karenz längstens bis zu den in § 15 Abs. 1, 1a und 3a und § 15a Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so hat der Dienstgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen. Die Dienstnehmerin kann die

Postponed parental leave

§ 15b. (1) The employee may agree with the employer that she postpones three months of her parental leave and takes it before the child's seventh birthday, unless hereinafter specified otherwise. In this context, the requirements of the business and the reason for taking parental leave shall be taken into account. However, postponed parental leave may only be taken if the parental leave has ended

1. in accordance with § 15 Para. 1 at the latest at the end of the child's 19th month of age,
2. in accordance with § 15 Para. 1a and 3a and § 15a at the latest at the end of the child's 21st month of age, or
3. if the father also takes postponed parental leave, at the latest at the end of the child's 18th month of age.

(2) If the postponed parental leave not yet taken is longer than the period between the child's entry into school and its seventh birthday or if the child enters school only after its seventh birthday, it may be agreed that the postponed parental leave shall be taken upon the child's entry into school. If another child is born, this shall not impede the agreement on taking the postponed parental leave.

(3) The employer shall be notified of the intention to take postponed parental leave at the points of time specified under § 15 Para. 3 or § 15a Para. 3. If no agreement can be reached within two weeks from notification, the employer must justify the refusal in writing and the employer may file an action on the grounds of taking postponed parental leave with the competent court within another two weeks, in default whereof the consent shall be deemed given. If no agreement has been reached or if an action has been filed, the employee may notify her employer that, instead of the postponed parental leave, she will take parental leave up to the dates specified in § 15 Para. 1, 1a and 3a and § 15a Para. 1. The same shall apply if the court decides in favour of the employer.

(4) The employer shall be notified of the beginning of the postponed share of parental leave at least three months prior to the requested point of time. If no agreement can be reached within two weeks from notification, the employer must justify the refusal in writing. The employee may start the postponed parental leave

aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(6) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

(7) Eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz kann bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß. Der Dienstgeber hat auf ein schriftliches Verlangen der Dienstnehmerin eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Dienstnehmerin muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Dienstgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.

Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 15c. (1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter) oder
2. ein Kind in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter)

und die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

(2) Die §§ 15 bis 15b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Die Karenz nach den §§ 15 und 15a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Falle des § 15 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt;

at the requested point of time, unless the employer has filed an action with the competent court within another two weeks on grounds of the point of time when starting the postponed parental leave.

(5) In the case of legal disputes pursuant to Paras. 3 and 4, no party shall be entitled to be reimbursed by the other party for costs related to the court proceedings, no appeal shall be admissible against a judgment of a court of first instance and – irrespective of the value of the matter in dispute – decisions of the court of first instance may only be appealed to for the reasons set out in § 517 of the Code of Civil Procedure and due to non-admission of a change to an action.

(6) If the postponed parental leave is taken during an employment relationship other than the one existing at the time of the birth of the child, an agreement with the new employer shall be required before taking postponed parental leave in any case.

(7) A termination due to intended or actually taken postponed parental leave can be challenged in court. § 105 Para. 5 ArbVG applies accordingly. At the written request of the employee, the employer must issue a written justification of the termination. The employee must request the written justification within five calendar days of receipt of the notice of termination, otherwise the right to a written justification is excluded. The employer must issue the written justification within five calendar days of receipt of the request. The fact that a written justification was not provided is irrelevant for the legal validity of the termination.

Parental leave of adoptive mothers or foster mothers

§ 15c. (1) Any employee who

1. has adopted a child under the age of two (adoptive mother) or
2. has taken a child under unpaid foster care (foster mother) and lives with the child in the same household shall be entitled to parental leave.

(2) §§ 15 to 15b shall apply with the following deviations:

1. Parental leave pursuant to §§ 15 and 15a shall begin on the date of adoption or the placement in unpaid foster care or subsequent to parental leave taken by the other parent, adoptive or foster parent; in case of § 15 Para. 3 third sentence also later;

2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 15 und 15a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie Karenz bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr hinaus in Anspruch nehmen;
4. an die Stelle des Begriffes „Vater“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form tritt der Begriff „anderer Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Falle des § 15 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.

(4) Die §§ 10, 11, 12 Abs. 1, 2 und 4, 13 und 16 sind auf Karenz nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 10 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

§ 15d. (1) Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Karenz zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

- (2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:
1. Tod,
 2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,

2. if the employee takes parental leave pursuant to §§ 15 and 15a immediately from the date of adoption or the placement in unpaid foster care, she shall immediately notify her employer of the beginning and duration of parental leave;
3. if an employee adopts a child that is older than 18 months but younger than two years or assumes unpaid foster care duties for such child, she may take parental leave for a period of up to six months after the child's second birthday;
4. the term "father" in the respectively used grammatical form is replaced by the term "other parent" in the respectively used grammatical form.

(3) If the employee adopts a child after its second birthday but before its seventh birthday or takes it in unpaid foster care she shall be entitled to parental leave for a period of six months. Parental leave shall begin on the date of adoption or the placement in unpaid foster care or subsequent to parental leave taken by the other parent, adoptive or foster parent, in case of § 15 Para. 3 third sentence also later;

(4) §§ 10 and 11, § 12 Paras. 1, 2 and 4, §§ 13 and 16 shall be applied to parental leave pursuant to Paras. 1 and 3 subject to the proviso that the notification of the pregnancy (§ 10 Para. 2) shall be replaced with the notification of adoption or placement in foster care; in both instances, the notification shall be accompanied by the request for granting parental leave.

Parental leave in the event of the other parent being prevented

§ 15d. (1) If the other parent, adoptive or foster parent is prevented from personally caring for the child due to the occurrence of an unforeseen and inevitable event for a period which is not just relatively short, the employee shall, at her request, be granted parental leave for the time of his being prevented but no longer than until the child's second birthday. The same shall apply to the prevention of another parent, adoptive or foster parent who permissibly takes parental leave after the child's second birthday.

- (2) Only the following events shall be deemed unforeseen and inevitable:
1. death;
 2. stay in a hospital and nursing home;

3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn die Dienstnehmerin bereits Karenz verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(5) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

Beschäftigung während der Karenz

§ 15e. (1) Die Dienstnehmerin kann neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs. 2 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Weiters kann die Dienstnehmerin neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis mit ihrem Dienstgeber für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(3) Mit Zustimmung des Dienstgebers kann eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 auch mit einem anderen Dienstgeber vereinbart werden.

3. serving a prison sentence and any other detention based on an official order;
4. serious illness;
5. discontinuation of the same household of the other parent, adoptive or foster parent with the child or discontinuation of the care of the child.

(3) The employee shall notify her employer of the beginning and expected duration of parental leave without delay and shall furnish proof of the circumstances establishing the entitlement.

(4) The employee shall also be entitled to parental leave if she has already taken parental leave, has taken up or terminated an agreed part-time employment or has announced parental leave or part-time employment for a later point of time.

(5) Unless the protection against notice of termination of employment and dismissal pursuant to §§ 10 and 12 already exists due to other provisions of this Federal Act, the protection against notice of termination of employment and dismissal in the event of taking parental leave or taking up part-time employment because of the other parent's, adoptive or foster parent's prevention shall begin at the time of notification and shall end four weeks after the end of parental leave or the part-time employment.

Employment during parental leave

§ 15e. (1) Besides the employment relationship from which she is on leave, the employee shall be entitled to work marginal part-time if the monthly remuneration due for this job does not exceed the amount specified in § 5 Para. 2 no. 2 of the ASVG. Any violation of the duty to perform work in such jobs shall not have any effect on the employment relationship from which she is on leave. The working time for such jobs shall be agreed between the employee and the employer prior to each work assignment.

(2) Furthermore, the employee may agree with her employer, besides the employment relationship from which she is on leave, to take on employment which exceeds the marginal earnings threshold for a maximum of 13 weeks per calendar year. If parental leave is not taken during the entire calendar year, such employment may only be agreed on a pro rata basis.

(3) With the employer's consent, an employment as defined in Para. 2 may also be entered into with a different employer.

Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

§ 15f. (1) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Zeiten der Karenz werden bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß den § 15 Abs. 1, 1a und 3a, § 15a Abs. 1 und § 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 angerechnet.

(1a) Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallfristen betreffend Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die die Dienstnehmerin zu Beginn einer Karenz bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Karenz gehemmt.

(2) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten einer Karenz, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Karenz verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(3) Der Dienstgeber hat der Dienstnehmerin auf Verlangen eine von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigende Bestätigung auszustellen,

1. dass sie keine Karenz in Anspruch nimmt, oder
2. über Beginn und Dauer der Karenz.

(4) Die Karenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

(4a) Ein vorzeitiges Ende der Karenz kann nicht vereinbart werden, wenn der Dienstnehmerin bereits ein Freistellungszeugnis nach § 3 Abs. 3 ausgestellt wurde und sie nach dem Ende der Karenz bei Vorlage des Zeugnisses nicht beschäftigt werden dürfte. Die Dienstnehmerin hat in der Vereinbarung schriftlich zu bestätigen, dass ihr kein Freistellungszeugnis nach § 3 Abs. 3 ausgestellt wurde.

(5) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen des Dienstgebers ihren Dienst wieder anzutreten.

Other common provisions on parental leave

§ 15f. (1) The employee retains the entitlement to other payments, in particular one-time benefits as defined in § 67 Para. 1 of the Income Tax Act 1988, on a pro-rata basis in those calendar years that include times of parental leave to that extent which corresponds to the part of the calendar year containing no such times. Any provisions which are more favourable to the employee shall not be affected by the foregoing. Periods of parental leave shall be credited to the full extent claimed for each child up to the maximum duration pursuant to § 15 Para. 1, 1a and 3a, § 15a Para. 1 and § 15c Para. 2 no. 3 and Para. 3 when considering the legal claims associated with the duration of the employment period.

(1a) The expiry of current legal, collectively agreed and contractual limitation and expiry periods relating to entitlements arising from the employment relationship which the employee has already acquired at the beginning of a maternity leave shall remain suspended until two weeks after the end of the maternity leave.

(2) If the respective working year includes periods of parental leave, the employee shall be entitled to annual leave on a pro-rata-basis, unless it has already been used up, to that extent which corresponds to the year of service less the period of parental leave. If the calculation of the leave entitlement does not result in full working days, they shall be rounded up to whole working days.

(3) Upon request, the employer shall issue a written statement to the employee to be co-signed by her

1. stating that she does not take parental leave, or
2. beginning and the duration of parental leave.

(4) The parental leave shall end before the agreed date, if the mother stops living in the same household with the child and the employer requests the employee to return to work prematurely.

(4a) An early end to parental leave cannot be agreed if the employee has already been issued with a certificate of exemption in accordance with § 3 Para. 3 and would not be permitted to be employed after the end of parental leave when the certificate is submitted. The employee must confirm in writing in the agreement that she has not been issued with a certificate of exemption in accordance with § 3 Para. 3.

(5) The employee shall immediately notify her employer of the discontinuation of the same household with the child and has to resume her work if the employer requests so.

Recht auf Information

§ 15g. Während einer Karenz hat der Dienstgeber die Dienstnehmerin über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmerin berühren, insbesondere Insolvenzverfahren, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

Abschnitt 6

Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 15h. (1) Die Dienstnehmerin hat im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von höchstens sieben Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverbotes nach § 5 Abs. 1 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen. Zu diesem Höchstausmaß ist der Zeitraum zwischen der Vollendung des siebten Lebensjahres und dem späteren Schuleintritt des Kindes hinzuzurechnen. Der Anspruch besteht nur dann, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen

Right to information

§ 15g. During the period of parental leave, the employer shall inform the employee about important occurrences in the business affecting the interests of the employee on leave, in particular insolvency proceedings, restructurings in the business and career development measures.

Chapter 6

Part-time employment and re-scheduling working hours

Entitlement to part-time employment

§ 15h. (1) The employee is entitled to part-time employment for a maximum of seven years until the child reaches the eighth birthday. The actual duration of the prohibition of employment pursuant to § 5 Para. 1 and the duration of parental leave taken by both parents for the same child must be deducted from this maximum amount. The period between the child reaching the age of seven and starting school at a later age must be added to this maximum amount. The entitlement only exists if

1. the employee has maintained the employment relationship for an uninterrupted period of three years at the time of taking up part-time employment,
2. the employee has worked in a business (§ 34 of the Labour Constitution Act, Federal Law Gazette no. 22/1974) with more than 20 employees at that time and
3. the weekly normal work time is reduced for at least 20% and does not fall below twelve hours (scope).

The beginning and duration of the part-time employment as well as the number and scheduling of the working hours shall be agreed upon with the employer, taking into account the interests of the business and the interests of the employee. Employees shall not be entitled to part-time employment during an apprenticeship.

(2) When calculating the minimum period of the employment relationship pursuant to Para. 1 no. 1, all periods of employment with the same employer in immediately preceding jobs with this employer shall be taken into account. Likewise, the periods of employment relationships which are continued with the same employer following interruption due to the promise of or an agreement

beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Bundesgesetz werden abweichend von § 15f Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 15i. Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 15h Abs. 1 oder 4 oder diesen Anspruch bereits ausgeschöpft hat, kann mit dem Dienstgeber im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 15j. (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h und 15i ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 15h Abs. 1 oder § 15i nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

stipulating re-employment shall be credited to the minimum period of the employment relationship. Notwithstanding § 15f Para. 1 third sentence, periods of parental leave under this Federal Act shall be credited to the minimum period of the employment relationship.

(3) With regard to determining the number of employees pursuant to Para. 1 no. 2, the number of employees who are regularly employed in the business shall be decisive. In businesses where the number of employees is seasonally fluctuating, the required minimum number of employees shall be deemed met if the average number of employees in the year prior to taking up part-time employment amounted to more than 20.

(4) In businesses with 20 employees and less, a works agreement as defined by § 97 Para. 1 no. 25 Labour Constitution Act may expressly contain the provision that female employees are entitled to part-time employment pursuant to Para. 1. All provisions which apply to part-time employment pursuant to Para. 1 shall apply to such part-time employment. The termination of such a works agreement shall become effective only for the employment relationships of those employees who have not requested part-time work in writing or have not taken up part-time employment on the date of termination.

Agreed part-time employment

§ 15i. An employee who has no right to part-time employment pursuant to § 15h Para. 1 or 4 or who has already exhausted this entitlement may enter into an agreement on part-time employment with the employer up to the child's eighth birthday specifying its beginning and duration as well as the number and scheduling of the working hours, where the weekly normal work time is reduced for at least 20% and does not fall below twelve hours (scope).

Common provisions on part-time employment

§ 15j. (1) The prerequisites for taking up part-time employment pursuant to §§ 15h and 15i are that the employee lives in the same household with the child or has child custody pursuant to § 177 Para. 4 or 179 of the General Civil Code, Judicial Law Collection No. 946/1811, and that the child's father is not on parental leave at the same time.

(2) The employee can be granted part-time employment only once for each child. This right is not lost by offtake of request of part-time according to § 15h Para. 1 or § 15i. The duration of such part-time employment must be at least two months.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 5 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1 bekannt zu geben.

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 15h Abs. 1 Z 3 oder § 15i als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 15h Abs. 1 Z 3 oder § 15i als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung mit zu unterfertigen.

(3) The part-time employment may be taken up no sooner than subsequent to the period set out in § 5 Paras. 1 and 2, subsequent to paid annual leave following said period or any inability to work caused by illness (accident). In this case, the employee shall notify the employer in writing thereof by the end of the period set out under § 5 Para. 1, specifying the duration of the part-time employment as well the number and scheduling of working hours.

(4) If the employee intends to take up part-time employment at a later point of time, she shall notify her employer thereof in writing at least three months prior to the intended beginning, specifying the beginning and duration of the part-time employment as well the number and scheduling of working hours. However, if the time between the end of the period as set out in § 5 Para. 1 and the beginning of the intended part-time employment is less than three months, the employee shall submit a written notification of the part-time employment by the end of the period pursuant to § 5 Para. 1.

(5) The employee may request both a change in the part-time employment (extension, change to the number of hours or scheduling) within the scope of § 15h Para. 1 n 3 or § 15i and a premature termination only once. She shall notify her employer of this in writing no later than three months, or if the part-time employment is shorter than three months, no later than two months prior to the intended change or termination.

(6) The employer may request both a change in the part-time employment (change to the number of hours or scheduling) within the scope of § 15h Para. 1 n 3 or § 15i and a premature termination only once. The employer shall notify the employee of this in writing no later than three months, or if the part-time employment is shorter than three months, no later than two months prior to the intended change or termination.

(7) If a calendar year also contains times of part-time employment, the employee shall be entitled to other, in particular one-time benefits as defined in § 67 Para. 1 Income Tax Act 1988, pro rata for the times of full-time and part-time employment in the calendar year.

(8) At the employee's request, the employer shall be obliged to issue a written statement on the beginning and duration of the part-time employment or a confirmation of not taking part-time employment. The employee shall co-sign said written statement.

(9) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

(10) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 15h oder § 15i vor.

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 15k. (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 15h Abs. 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen der Dienstnehmerin überwiegen. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage des Dienstgebers nicht

(9) The employee's part-time employment shall end prematurely if she takes parental leave or takes up part-time employment under this Federal Act for another child.

(10) If an agreement about a part-time model is outside the scope, there also exists a part-time employment as defined in § 15h or § 15i.

Proceedings in the case of entitlement to part-time employment

§ 15k. (1) In businesses that have a works council responsible for the employee, said works council shall be involved in the negotiations on the beginning or duration of the part-time employment or the number or scheduling of working hours according to § 15h Para. 1 at the employee's request. If no agreement can be reached within two weeks from notification, representatives of the statutory interest groups of employers and workers may be asked to participate in the negotiations if the employee and the employer mutually agree so. The employer shall record the result of the negotiations in writing. This document shall be signed both by the employer and the employee and a copy shall be given to the employee.

(2) If no agreement on the beginning and duration of the part-time employment as well the number and scheduling of working hours can be reached within four weeks from notification, the employee may take up part-time employment at the conditions as notified by her, unless the employer files a motion for amicable settlement pursuant to § 433 Para. 1 Code of Civil Procedure with the competent labour and social court, if applicable, on a public court day. The result of the negotiations pursuant to Para. 1 shall be enclosed to the motion.

(3) If no amicable settlement can be reached within four weeks from receipt of the motion by the labour and social court, the employer shall file an action seeking the employee's consent to the conditions of part-time employment as suggested by the employer at the competent labour and social court within another week; if the employer does not file such action in the specified period, the employee may take up part-time employment at the conditions as notified by her. If the attempt to reach a settlement is made only after the expiry of the four-week period, the deadline for filing the action shall commence on the day following the attempt to reach a settlement. The labour and social court shall decide in favour of the employer if the requirements of the business outweigh the employee's interests. If the labour and social court finds against the employer, the part-time employment intended by the employee shall take effect from the date the judgment becomes final.

statt, wird die von der Dienstnehmerin beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf die Änderung oder vorzeitige Beendigung beim Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 15l. (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 15i, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung ab, muss er dies schriftlich begründen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der

(4) If the employee intends to change or terminate the part-time employment before the agreed date, Para. 1 shall be applied. If no agreement can be reached within four weeks from notification, the employer may file an action against this request at the competent labour and social court within another week. If the employer does not file an action, the change or the premature termination of the part-time employment notified by the employee shall become effective. The labour and social court shall decide in favour of the employer, if the requirements of the business outweigh the employee's interests with regard to the intended change or premature termination.

(5) If the employer intends to change or terminate the part-time employment before the agreed date, Para. 1 shall be applied. If no agreement can be reached within four weeks from notification, the employer may file an action seeking the change or premature termination at the labour and social court within another week; if the employer does not file such action in the specified period, the part-time employment shall remain unchanged. The labour and social court shall decide in favour of the employer, if the requirements of the business outweigh the employee's interests with regard to the intended change or premature termination.

(6) In the case of legal disputes pursuant to Paras. 3 to 5, no party shall be entitled to be reimbursed by the other party for costs related to the court proceedings. No appeal shall be admissible against a judgment of a court of first instance and – irrespective of the value of the matter in dispute – decisions of the court of first instance may only be appealed to for reasons set out in § 517 Para. 1 nos. 1, 4 and 6 Code of Civil Procedure.

Proceedings in the case of part-time employment upon agreement

§ 15l. (1) In businesses that have a works council responsible for the employee, said works council shall be involved in the negotiations on the part-time employment according to § 15i, its beginning and duration as well as the number and scheduling of working hours at the employee's request. Any refusal by the employer to grant the requested part-time employment must be justified in writing.

(2) If no agreement can be reached within two weeks from notification, the employee may sue the employer for consent to the part-time employment, including its beginning and duration as well as the number and scheduling of working hours. The labour and social court shall dismiss the action, if the employer has refused consent to the requested part-time employment for objective reasons.

Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

(3) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage dann abzuweisen, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(4) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(5) § 15k Abs. 6 ist anzuwenden.

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 15m. (1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h und 15i zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes Karenz, längstens jedoch bis zu den in § 15 Abs. 1, 1a und 3a und § 15a Abs. 1 genannten Zeitpunkten, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 15k Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 15l Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zu den in § 15 Abs. 1, 1a und 3a und § 15a Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt.

(3) If the employee intends to change or terminate the part-time employment before the agreed date, Para. 1 shall be applied. If no agreement can be reached within two weeks from notification, the employee may file an action seeking the change or premature termination of part-time employment at the competent labour and social court within another week. The labour and social court shall dismiss the action, if the requirements of the business outweigh the employee's interests with regard to the intended change or premature termination.

(4) If the employer intends to change or terminate the part-time employment before the agreed date, Para. 1 shall be applied. If no agreement can be reached within two weeks from notification, the employer may file an action seeking to change or prematurely terminate the part-time employment at the competent labour and social court within another week; if the employer does not file such action in the specified period, the part-time employment shall remain unchanged. The labour and social court shall decide in favour of the employer, if the requirements of the business outweigh the employee's interests with regard to the intended change or premature termination.

(5) § 15k Para. 6 shall be applied.

Parental leave instead of part-time employment

§ 15m. (1) If the employee and the employer do not reach an agreement on part-time employment pursuant to §§ 15h and 15i, the employee may notify the employer within a week that she will take parental leave

1. instead of taking up part-time employment or
2. until the labour and social court has made a decision, but no longer than until the dates specified in § 15 Para. 1, 1a and 3a and § 15a Para. 1.

(2) If the court decides in favour of the employer in a legal dispute pursuant to § 15k Para. 3 or finds against the employee pursuant to § 15l Para. 2, the employee may notify the employer within one week from receipt of the judgment that she will take parental leave until the periods specified in § 15 Para. 1, 1a and 3a and § 15a Para. 1 at the latest.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 15n. (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 15k und 15l.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß. Der Dienstgeber hat auf ein schriftliches Verlangen der Dienstnehmerin eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Dienstnehmerin muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Dienstgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 15o. Die §§ 15h bis 15n gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben. § 15j Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „der Vater“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.

Protection against notice of termination of employment and dismissal in the case of part-time employment

§ 15n. (1) The protection against notice of termination of employment and dismissal pursuant to §§ 10 and 12 shall in principle commence upon notification, however, no sooner than four months prior to the intended start of the part-time employment. It shall apply until four weeks after the termination of part-time employment but up to four weeks after the child's fourth birthday at the latest. The provisions on the protection against notice of termination of employment and dismissal shall also apply during proceedings pursuant to §§ 15k and 15l.

(2) If the period of part-time employment extends beyond the child's fourth birthday or if it commences after the child's fourth birthday, a notice of termination of employment given by the employer on grounds of the part-time employment intended or actually taken up may be contested in court. § 105 Para. 5 Labour Constitution Act applies accordingly.. At the written request of the employee, the employer must issue a written justification of the termination. The employee must request the written justification within five calendar days of receipt of the notice of termination, otherwise the right to a written justification is excluded. The employer must issue the written justification within five calendar days of receipt of the request. The fact that a written justification was not provided is irrelevant for the legal validity of the termination.

(3) If the employee takes up another gainful employment during part-time employment without the employer's consent, the employer may give notice of termination of the employment on grounds of this gainful employment within eight weeks from having obtained knowledge thereof, contrary to Paras. 1 and 2.

Part-time employment of an adoptive mother or foster mother

§ 15o. §§ 15h to 15n shall also apply to adoptive mothers or foster mothers, subject to the proviso that the part-time employment may start upon the adoption or the foster child's placement at the earliest. If the employee intends to take up part-time employment at the earliest possible point of time, she shall immediately notify the employer thereof, specifying the beginning and duration as well the number and scheduling of working hours. § 15j shall be applied subject to the proviso that the term "the father" shall be replaced by the term "the other parent".

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 15p. Die §§ 15h bis 15o sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 15q. (1) Lehnt der Dienstgeber des anderen Elternteils eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der andere Elternteil keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zu den in § 15 Abs. 1, 1a und 3a und § 15a Abs. 1 genannten Zeitpunkten Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des anderen Elternteils bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

Abschnitt 7 Sonstige Bestimmungen

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 15r. Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes während der Schutzfrist nach § 5 Abs. 1,
 2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2) innerhalb von acht Wochen,
 3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 15, 15a, 15c, 15d oder 15q bis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz,
 4. bei Inanspruchnahme einer Karenz von weniger als drei Monaten bis spätestens zwei Monate vor dem Ende der Karenz
- ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

Dienst(Werks)wohnung

§ 16. Vereinbarungen, durch die der Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft berührt wird, müssen

Re-scheduling working hours

§ 15p. §§ 15h to 15o shall also apply to any intended change in the scheduling of working hours, provided that the number of working hours is left out of consideration.

Requesting parental leave at a later date

§ 15q. (1) If the other parent's employer denies part-time employment and the other parent does not take parental leave in that period, the employee may take parental leave during that period but until the periods specified in § 15 Para. 1, 1a and 3a and § 15a Para. 1 at the latest.

(2) After denial of the requested part-time employment by the other parent's employer, the employee shall notify her employer of the beginning and duration of parental leave without delay and shall furnish proof of the circumstances establishing the claim.

Chapter 7 Other provisions

Resignation due to a child's birth

§ 15r. The employee may,

1. after a child's live birth during the maternity leave period pursuant to § 5 Para. 1,
 2. after adopting a child prior to its second birthday (§ 15c Para. 1 no. 1) or placement in unpaid foster care (§ 15c Para. 1 no. 2) within eight weeks,
 3. in case of taking parental leave pursuant to §§ 15, 15a, 15c, 15d or 15q, at least three months prior to the end of parental leave,
 4. in case of taking parental leave which is shorter than three months, at least two months prior to the end of parental leave,
- announce her premature resignation from the employment relationship.

Flat provided by the employer

§ 16. During the period of protection against termination of employment and dismissal pursuant to §§ 10 and 12, § 15 Para. 4, § 15a Paras. 4 and 5, § 15c Para. 4,

während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 10, 12, 15 Abs. 4, 15a Abs. 4 und 5, 15c Abs. 4, 15d Abs. 5, 15n Abs. 1, um rechtswirksam zu sein, vor Gericht (§ 92 ASGG) nach Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden.

Abschnitt 8

Sonderbestimmungen für Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes

§ 18. Die Abschnitte 2 bis 7 gelten mit den in den §§ 18a bis 23 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis

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

stehen, weiters für Dienstnehmerinnen in einem Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds, auf das nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, dessen § 1 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden ist.

§ 18a. (1) §§ 2a Abs. 5, 15k Abs. 1 und 15l Abs. 1 ist für Dienststellen, die nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, fallen, mit der Maßgabe anzuwenden, daß an die Stelle des Betriebsrates die Personalvertretung tritt.

(2) § 2b Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 ist für öffentlich-rechtliche Dienstnehmerinnen mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Dienstnehmerin an einem ihrer bisherigen dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz zu verwenden ist.

§ 19. (1) § 3 Abs. 6 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Meldung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin in Dienststellen des Bundes, auf die das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, BGBl. I Nr. 70/1999, anzuwenden ist, dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist.

(2) Das Arbeitsinspektorat hat dem Dienststellenleiter in den Angelegenheiten der §§ 4, 4a, 5 Abs. 4 und 9 Abs. 3 und 4 Empfehlungen zu erteilen. § 89 des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes ist anzuwenden.

§ 20. (1) § 10 Abs. 3 bis 7 ist nicht anzuwenden.

§ 15d Para. 5, § 15n Para. 1, agreements affecting an employee's right to a flat or other accommodation provided by the employer have to be made before court (§ 92 Labour and Social Courts Act) in order to be legally effective, after instruction of the employee concerning her rights.

Chapter 8

Special provisions applicable to certain groups of public-service employees

§ 18. Taking into account the deviations laid down in §§ 18a to 23, Chapters 2 to 7 shall apply to employees who have an employment relationship

1. with the Federal Government,
2. with an Austrian province, a municipality or a local authorities association, if they work in a business,
3. pursuant to Art. 14 Para. 2 of the [Federal Constitutional Law](#),
4. pursuant to Art. 14a Para. 3 [Federal Constitutional Law](#),

as well as to employees who have an employment relationship with a foundation, an institution or a fund to which, pursuant to the Contractual Public Employees Act 1948, Federal Law Gazette no. 86, its § 1 Para. 2 shall be applied correspondingly.

§ 18a. (1) § 2a Para. 5, § 15k Para. 1 and § 15l Para. 1 shall be applied to administrative offices that do not fall within the scope of Part II of the Labour Constitution Act, Federal Law Gazette no. 22/1974, subject to the proviso that the works council shall be replaced by the staff representation body.

(2) § 2b Para. 1 and Para. 2 sentence 1 shall be applied to public-service employees subject to the proviso that the employee shall work in a job that is at least equivalent to her previous position under public sector employment law.

§ 19. (1) § 3 Para. 6 shall be applied subject to the proviso that the notification concerning pregnancy of a Federal public-service employee working in Federal administrative offices, to whom the Federal Employees Protection Act, Federal Law Gazette I no. 70/1999, applies, shall be submitted to the Labour Inspectorate.

(2) The Labour Inspectorate shall advise the head of the administrative office in matters stipulated in §§ 4 and 4a, § 5 Para. 4 and § 9 Paras. 3 and 4. § 89 Federal Employees Protection Act shall be applied.

§ 20. (1) § 10 Paras. 3 to 7 shall not be applied.

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

(2a) Abweichend von Abs. 2 kann die Beamtin während der Inanspruchnahme einer Karenz gemäß § 15a durch den anderen Elternteil einen Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis erwerben.

(2b) Während der Dauer einer aufgeschobenen Karenz kann ein Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

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

(4) § 10 Abs. 8 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass Ansprüche auf Grund des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, unberührt bleiben.

§ 21. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei Minderjährigen muß dieser Vereinbarung eine Bescheinigung eines Gerichtes (§ 92 ASGG), der Personalvertretung oder des Betriebsrates beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

§ 22. (1) § 12 ist nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der Bediensteten durch das rechtskräftige Erkenntnis einer auf Grund gesetzlicher oder anderer dienstrechtlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission (Disziplinargericht) verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.

(2) Unbeschadet der im § 12 Abs. 2 angeführten Entlassungsgründe kann das Gericht die Zustimmung zur Entlassung erteilen, wenn sich nachträglich herausstellt, daß die Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre Aufnahme nach den Bestimmungen des

(2) During the period of protection against notice of termination of employment governed by §§ 10, 15, 15a, 15c and 15d as well as during a period of four months after the termination of this protection, there shall be no legal claim to changing an employment relationship that can be terminated into an employment relationship that cannot be terminated (definitive employment relationship).

(2a) Notwithstanding Para. 2, the female public-service employee may acquire a legal claim to changing an employment relationship that can be terminated into one that cannot be terminated (definitive employment relationship) during parental leave taken by the child's father pursuant to § 15a.

(2b) During a period of postponed parental leave, the legal claim to changing an employment relationship that can be terminated into one that cannot be terminated (definitive employment relationship) cannot be acquired.

(3) Changing the employment relationship into a definitive employment relationship after expiry of the period stipulated in Para. 2 shall retroact to the point of time when it would have occurred without the interruption defined in Para. 2.

(4) § 10 Para. 8 shall be applied subject to the proviso that claims according to the Federal Equal Treatment Act, Federal Law Gazette no. 100/1993, remains intact.

§ 21. During the period of protection against notice of termination of employment, a termination of an employment relationship by mutual agreement shall only be legally effective, if it has been agreed upon in writing. If the employee is a minor, this agreement has to be supplemented with a certification from a court (§ 92 Labour and Social Courts Act), the staff representation body or the works council, stating that the employee was instructed on the protection against notice of termination of employment under this Federal Act.

§ 22. (1) § 12 shall not be applied, if the employee's dismissal has been ordered by a legally effective ruling of a disciplinary commission (disciplinary court) formed on the basis of statutory and public-service related provisions or if the employment relationship expires by act of law.

(2) Notwithstanding the grounds for dismissal given in § 12 Para. 2, the court may consent to the dismissal if it is found out later that the contractual public employee has wrongfully entered into the employment relationship by providing false statements or invalid documents or by concealing circumstances that would have excluded her from the employment relationship in accordance with the provisions of the Contractual Public Employees Act or other Austrian legislation.

Vertragsbedienstetengesetzes oder anderer österreichischer Rechtsvorschriften ausgeschlossen hätten.

§ 22a. Beamtinnen und Vertragsbedienstete, die gemäß § 3 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, haben keinen Anspruch nach § 14 Abs. 2 für Zeiten, während derer ein Anspruch nach § 13d Gehaltsgesetz 1956 (GehG), BGBl Nr. 54 oder § 24b VBG besteht.

§ 23. (1) § 15 Abs. 3 letzter Satz und § 15a Abs. 3 letzter Satz sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass Karenz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) § 15b ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Beamtin aufgeschobene Karenz zu dem von ihr gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen kann.

(3) § 15b Abs. 3 zweiter bis letzter Satz und Abs. 4 zweiter und dritter Satz ist auf Bundesbeamtinnen, Landeslehrerinnen (§ 1 Abs. 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrerinnen (§ 1 Abs. 1 LLDG 1985), Klassenlehrerinnen, Richteramtswärterinnen und Richterinnen nicht anzuwenden.

(4) Lehrerinnen können aufgeschobene Karenz nicht in den letzten vier Monaten des Schuljahres in Anspruch nehmen.

(4a) § 15b Abs. 7 zweiter Satz ist nicht anzuwenden. Ist die Bedienstete der Ansicht wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz gekündigt worden zu sein, hat der Dienstgeber die Beweislast dafür zu tragen, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist. § 15b Abs. 7 dritter bis letzter Satz ist nur dann anzuwenden, wenn dienstrechtliche Vorschriften bei der Kündigung keine schriftliche Begründung vorsehen.

(5) § 15f Abs. 1 letzter Satz ist anzuwenden, soweit dienst- und besoldungsrechtliche Vorschriften nicht anderes bestimmen.

(6) § 15e Abs. 2 ist auf Lehrerinnen, die eine im § 8 Abs. 1 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, im § 55 Abs. 4 oder 5 LDG 1984, BGBl. Nr. 302, oder im § 56 LLDG 1985, BGBl. Nr. 296, angeführte Leitungsfunktion ausüben oder mit einer Schulaufsichtsfunktion betraut sind, auf Beamtinnen des Schulaufsichtsdienstes, auf Bedienstete des Schulqualitätsmanagements und auf Bedienstete in der Schulevaluation nicht anzuwenden.

§ 22a. Public-service employees and contractual public employees who must not be employed under § 3 Para. 3 are not entitled to remuneration under § 14 Para. 2 in respect of periods in which they are entitled to remuneration under § 13d Salaries Act 1956, Federal Law Gazette no. 54 or § 24b Contractual Public Employees Act.

§ 23. (1) § 15 Para. 3 last sentence and § 15a Para. 3 last sentence shall be applied subject to the proviso that parental leave may be granted, unless this is in conflict with any compelling job-related reasons.

(2) § 15b shall be applied subject to the proviso that the public-service employee may take postponed parental leave at the point of time requested by her.

(3) § 15b Para. 3 second until last sentence and Para. 4 second and third sentence shall not be applied to Federal public-service employees, teachers employed by the Austrian provinces (§ 1 Para. 1 of the State Teachers Service Act), state teachers working in agriculture and forestry education (§ 1 Para. 1 of the Agriculture and Forestry State Teachers Act) form teachers, judge candidates and judges.

(4) Teachers cannot take postponed parental leave in the last four months of the school year.

(4a) § 15b Para. 7 second sentence shall not apply. If the public service employee is of the opinion that she was dismissed due to the intended or actual use of postponed parental leave, the employer shall bear the burden of proof that the termination was for other reasons. § 15b Para. 7 third to last sentence shall only apply if public service regulations do not require written justification for termination.

(5) § 15f Para. 1, last sentence, shall apply, unless stipulated otherwise in staff and pay provisions.

(6) § 15e Para. 2 shall not be applied to teachers that have a managerial position as defined in § 8 Para. 1 of the Civil Service Act 1979, Federal Law Gazette no. 333, § 55 Para. 4 or 5 State Teachers Service Act 1984, Federal Law Gazette. no. 302, or in § 56 Agriculture and Forestry State Teachers Act 1985, Federal Law Gazette no. 296, or who perform a school supervisory function, to public-service employees working in school supervision, to school quality management staff nor to school evaluation staff.

(7) Eine Beschäftigung im Sinne des § 15e Abs. 3 bedarf der Genehmigung durch die Dienstbehörde (Personalstelle). § 56 Abs. 4 BDG 1979 ist anzuwenden.

(8) § 15h Abs. 1 ist auf Bundesbeamtinnen, Landeslehrerinnen (§ 1 Abs. 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrerinnen (§ 1 Abs. 1 LLDG 1985) und Klassenlehrerinnen mit der Maßgabe anzuwenden, dass diese Beamtinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung in dem im § 15h Abs. 1 erster bis dritter Satz angeführten Zeitraum und Höchstausmaß haben. Die Bestimmungen des § 15h Abs. 1 betreffend Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung und § 15j Abs. 5 und 6 sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Eine Teilzeitbeschäftigung ist im Ausmaß einer Herabsetzung
 - a) bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) oder
 - b) unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) für die beantragte Dauer, während der die Mutter Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, zu gewähren.
2. Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) ein ganzzahliges Stundenausmaß (bei Lehrerinnen ganze Unterrichtsstunden) umfasst. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) gemäß Z 1 lit. a
 - a) darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) und
 - b) muss unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) liegen.
3. Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn die Beamtin infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte. Die Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(7) An employment as defined in § 15e Para. 3 shall require approval of the administrative authority (human resources department). § 56 Para. 4 Civil Service Act 1979 shall be applied.

(8) § 15h Para. 1 shall be applied to Federal public-service employees, state teachers (§ 1 Para. 1 State Teachers Service Act 1984), agriculture and forestry state teachers (§ 1 Para. 1 Agriculture and Forestry State Teachers Act 1985) and form teachers subject to the proviso that these public-service employees shall be entitled to opt for part-time employment for the period and maximum extent specified in the first to third sentences of § 15h Para. 1. The provisions of § 15h Para. 1 governing the number of hours and scheduling of the part-time employment and § 15j Paras. 5 and 6 shall be applied with the following deviations:

1. part-time employment shall be granted for
 - a) reducing the weekly working hours of full-time employment (classroom teaching hours or annual standard hours) by up to 50 per cent or
 - b) reducing the weekly working hours of full-time employment (classroom teaching hours or annual standard hours) by more than 50 per cent for the requested period during which the mother is entitled to childcare benefit.
2. The reduction of hours shall be agreed in such a way that the remaining regular weekly hours (classroom teaching hours or annual standard hours) result in an integral number (in the case of teachers: full teaching units). Pursuant to no. 1 lit. a, the remaining regular weekly hours (classroom teaching hours or annual standard hours)
 - a) must not amount to less than half of the regular weekly working hours required for full-time employment (classroom teaching hours or annual standard hours) and
 - b) must amount to less than the regular working hours required for full-time employment (classroom teaching hours or annual standard hours).
3. Part-time employment may be denied by the administrative authority only if the public-service employee, due to the part-time nature of the employment and for substantial job-related reasons, could neither work in her previous job nor in a job at least equivalent to her previous position under public sector employment law. The refusal must be justified in writing.

4. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.
5. Im § 15n Abs. 1 ist die Verweisung auf die §§ 10 und 12 mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 ergeben.
6. Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen die Beamtin Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse der Beamtin, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.
7. Die Dienstbehörde kann auf Antrag der Beamtin eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.
8. Auf Landeslehrerinnen, die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, ist § 47 Abs. 3 und 3a LDG 1984 anzuwenden.

(9) Lassen bei den in Abs. 8 angeführten Beamtinnen die besonderen Umstände des Dienstes eine genaue Einhaltung eines ganzzahligen Ausmaßes an Stunden (bei Lehrerinnen an Unterrichtsstunden) nicht zu, so ist es so weit zu überschreiten, als es nötig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden.

(9a) Die Bestimmungen über die Bandbreite bei der Teilzeitbeschäftigung sind auf Vertragslehrpersonen nach dem VBG, Landesvertragslehrpersonen nach dem Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 – LVG, BGBl. Nr. 172/1966, und dem Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetz – LLVG, BGBl. Nr. 244/1969, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die für eine Vollbeschäftigung vorgesehene Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm um mindestens 20 vH reduziert wird und 30 vH nicht unterschreitet.

(10) Eine im Abs. 8 angeführte Beamtin kann über die für sie maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter, dessen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten. Bei Lehrerinnen ist ein solcher

4. The provisions on protection against notice of termination of employment and dismissal shall also apply during appellate proceedings contesting denial of a part-time employment.
5. The reference in § 15n Para. 1 made to §§ 10 and 12 shall be applied taking into account the changes resulting from §§ 20 to 22.
6. When specifying the hours during which the public-service employee has to carry out her work, her personal circumstances and, in particular, the reasons for her working part-time shall be taken into account in so far as they do not conflict with any important job-related interests.
7. At the public-service employee's request, the administrative authority may order a change in the number of hours or a premature termination of the part-time employment in so far as this does not conflict with any important job-related interests.
8. § 47 Paras. 3 and 3a State Teachers Service Act 1984 shall be applied to teachers employed by the Austrian provinces who take up part-time employment.

(9) If, due to the specific job-related circumstances, full working hours (in the case of teachers: teaching units) cannot be accurately accomplished in the case of the public-service employees as defined under Para. 8, the non-integral number shall be increased to the next higher full number rather than to the next lower full number.

(9a) The provisions about scope concerning part-time employment shall be applied for contractual teachers according to Contractual Employee Act, state contractual teachers according to State Contractual Teachers Act, Federal Law Gazette no. 172/1966 and agriculture and forestry state contractual teachers, Federal Law Gazette no. 244/1969 subject to the proviso that the for a full employment intended classroom teaching hours or annual norm are reduced at least for 20% and not fall below 30%.

(10) A public-service employee as defined under Para. 8 may only be asked to also work beyond the weekly hours agreed if this work is immediately necessary to avoid damage and if there is no public-service employee available whose weekly work hours (classroom teaching hours or annual standard hours) have not been reduced. The time of such additional work shall be set off as compensatory time or paid according to the statutory salary provisions. For teachers, such compensatory time shall not be admissible. The first sentence shall not be applied to teachers whose classroom teaching hours have been reduced by 25 per cent at the most.

Freizeitausgleich unzulässig. Der erste Satz ist auf Lehrerinnen nicht anzuwenden, deren Lehrverpflichtung um höchstens 25% herabgesetzt ist.

(10a) Abs. 10 ist auf Vertragsbedienstete und auf Landesvertragslehrpersonen nach dem Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 (LVG), BGBl. Nr. 172 und dem Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetz (LLVG), BGBl. Nr. 244/1969 sinngemäß anzuwenden.

(11) § 15h Abs. 1 ist auf Richteramtswärterinnen und Richterinnen mit der Maßgabe anzuwenden, dass sie Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung in dem im § 15h Abs. 1 erster bis dritter Satz angeführten Zeitraum und Höchstausmaß haben. Die Bestimmungen des § 15h Abs. 1 betreffend Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung und des § 15j Abs. 5 und 6 sind auf Richteramtswärterinnen und Richterinnen mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. An die Stelle der Teilzeitbeschäftigung tritt die Teilauslastung. Unter Teilauslastung ist eine Ermäßigung des regelmäßigen Dienstes bis auf die Hälfte zu verstehen.
2. Für die vorzeitige Beendigung einer Teilauslastung gilt § 76c RStDG.

(12) Auf die übrigen von den Abs. 8 und 11 nicht erfassten Bediensteten sind die §§ 15h, 15i und 15j Abs. 10 mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. eine Teilzeitbeschäftigung jedenfalls nicht zulässig ist, wenn die Bedienstete infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte, wobei die Ablehnung schriftlich zu begründen ist, und
2. im § 15n Abs. 1 die Verweisung auf die §§ 10 und 12 mit den Änderungen anzuwenden ist, die sich aus den §§ 20 bis 22 ergeben.

(13) § 15f Abs. 4 ist nicht anzuwenden. Wird der gemeinsame Haushalt der Mutter mit dem Kind aufgehoben, so endet die Karenz nach diesem Bundesgesetz. Die Bedienstete gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende der ursprünglich nach diesem Bundesgesetz gewährten Karenz als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat die Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

(14) § 15e Abs. 2 ist auf Richterinnen nicht anzuwenden.

(15) § 15r ist nicht anzuwenden auf

(10a) Para. 10 shall be applied accordingly to contractual public employees and to contractual state teachers according to the Contractual state teachers Act 1966, Federal Law Gazette no. 172 and Agriculture and forestry Contractual state teachers Act, Federal Law Gazette no. 244/1969.

(11) § 15h Para. 1 shall be applied to judge candidates and judges subject to the proviso that they are entitled to part-time employment for the period and maximum extent specified in the first to third sentences of § 15h Para. 1. The provisions of § 15h Para. 1 governing the number of hours of the part-time employment and § 15j Paras. 5 and 6 shall be applied to judge candidates and judges with the following deviations:

1. "Part-time employment" shall be replaced by "half-time employment". Half-time employment shall mean a reduction of regular working hours till the half.
2. For the premature termination of a half-time employment period, § 76c of the Judges and Public Prosecutors Services Act shall apply.

(12) §§ 15h, 15i and 15j Para. 10 shall be applied to the other public service employees not covered by Paras. 8 and 11 with the proviso that

1. part-time employment shall in no case be permissible if the public-service employee, due to the part-time nature of the employment and for substantial job-related reasons, could neither work in her previous job nor in a job at least equivalent to her previous position under public sector employment law, whereby the refusal must be justified in writing, and
2. the reference in § 15n Para. 1 made to §§ 10 and 12 shall be applied taking into account the changes resulting from §§ 20 to 22.

(13) § 15f Para. 4 shall not be applied. If the mother stops living in the same household with the child, parental leave pursuant to this Federal Act shall end. From this point of time until the end of the parental leave initially granted pursuant to this Federal Act, the public-service employee shall be considered and shall be deemed taking unpaid leave as defined in the relevant public-service provisions. However, if the employer requests so, the public-service employee shall resume work earlier.

(14) § 15e Para. 2 shall not be applied to judges.

(15) § 15r shall not be applied to

1. öffentlich-rechtliche Dienstnehmerinnen und
2. Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, soweit nicht durch Verordnung gemäß § 46 Abs. 1 letzter Satz des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002, etwas anderes angeordnet wird.

(16) §§ 15i, 15j Abs. 10, 15k und 15p sind auf öffentlich-rechtliche Dienstnehmerinnen nicht anzuwenden.

(17) § 15m ist auf Beamtinnen mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch die Dienstbehörde gemäß Abs. 8 Z 3 die Dienstnehmerin an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur rechtskräftigen Bescheiderlassung Karenz beanspruchen kann. Wurde die Teilzeitbeschäftigung rechtskräftig abgelehnt, kann die Beamtin binnen einer Woche nach Rechtskraft bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zu den in § 15 Abs. 1, 1a und 3a und § 15a Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt.

(18) § 15n Abs. 2 zweiter Satz ist nicht anzuwenden. Ist die Bedienstete der Ansicht wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung gekündigt worden zu sein, hat der Dienstgeber die Beweislast dafür zu tragen, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist. § 15n Abs. 2 dritter bis letzter Satz ist nur dann anzuwenden, wenn dienstrechtliche Vorschriften bei der Kündigung keine schriftliche Begründung vorsehen.

Abschnitt 9

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

Personenkreis

§ 24. Die Abschnitte 2 bis 7 gelten mit den in den §§ 25 und 27 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, fallen, in privaten Haushalten beschäftigt und in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind.

§ 25. Die §§ 7 (Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit) und 16 (Dienst/Werkswohnung) sind nicht anzuwenden. Die §§ 15 bis 15d, 15m und § 15q (Karenz) gelten unter der Voraussetzung, dass für die Dauer der Karenz die Hausgemeinschaft aufgelöst wird.

1. public-service employees and
2. contractual-public employees whose employment commenced before 1 January 2003 unless stipulated otherwise by an ordinance pursuant to § 46 Para. 1 last sentence of the [Federal Act on Corporate Staff and Self-Employment Provision](#), Federal Law Gazette I no. 100/2002.

(16) §§ 15i, 15j Para. 10, 15^{ka} and § 15p shall not be applied to public-service employees.

(17) § 15m shall be applied to public-service employees subject to the proviso that, in the case of denial of the part-time employment by the administrative authority pursuant to Para. 8 no. 3, the employee shall be entitled to take parental leave instead of working part-time or until a final administrative decision has been decreed. If the part-time employment has been finally denied, the public-service employee may notify the employer within one week since legal force that she takes parental leave until the dates specified in § 15 Para. 1, 1a and 3a and § 15a Para. 1 at the latest.

(18) § 15n Para. 2 second sentence shall not apply. If the public service employee is of the opinion that she was dismissed due to the intended or actual use of part-time employment, the employer shall bear the burden of proof that the termination was for other reasons. § 15n Para. 2 third to last sentence shall only apply if public service regulations do not provide for written justification for termination.

Chapter 9

Special provisions for employees working in private households and residing in the employer's household

Persons covered

§ 24. The Chapters 2 to 7 shall apply with the deviations contained in §§ 25 and 27 to employees subject to the [Domestic Help and Domestic Employees Act](#), Federal Law Gazette no. 235/1962, who work in private households and reside in their employer's household.

§ 25. § 7 (prohibition of working on Sundays or public holidays) and § 16 (flat provided by the employer) shall not be applied. §§ 15 to 15d, §§ 15m and § 15q (parental leave) shall apply subject to the proviso that the employee does not reside in the employer's household during parental leave.

Kündigungsschutz

§ 27. Die Zustimmung zur Kündigung ist abweichend von § 10 Abs. 3 nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber wegen Änderung seiner wirtschaftlichen Verhältnisse nicht in der Lage ist, eine Arbeitskraft im Haushalt zu beschäftigen, oder der Grund, der für ihre Beschäftigung maßgebend war, weggefallen ist, oder wenn sich die Dienstnehmerin in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Eine entgegen diesen Vorschriften ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

Abschnitt 10

Sonderbestimmungen für Heimarbeiterinnen

§ 31. (1) Die Abschnitte 2 bis 7 gelten für Heimarbeiterinnen mit den in den Abs. 2 und 3 enthaltenen Abweichungen hinsichtlich ihrer Beschäftigung mit Heimarbeit.

(2) Die §§ 6 bis 8 gelten mit der Maßgabe, daß auf einen Ausgabe- und Abrechnungsnachweis keine größere Arbeitsmenge ausgegeben werden darf, als durch eine vollwertige Arbeitskraft ohne Hilfskräfte bei Einhaltung einer achtstündigen täglichen Arbeitszeit bewältigt werden kann. Die Lieferfristen sind so zu bemessen, daß Aufträge ohne Nacharbeit, das heißt ohne Arbeit in der Zeit zwischen zwanzig Uhr und sechs Uhr, und ohne Sonn- und Feiertagsarbeit ausgeführt werden können. Ist eine Heimarbeiterin für mehrere Auftraggeber tätig, so darf die gesamte Arbeitsmenge das angeführte Ausmaß nicht überschreiten. Die Heimarbeiterin hat, falls sie für mehrere Auftraggeber tätig ist, dies jedem ihrer Auftraggeber mitzuteilen. Auf Antrag des Auftraggebers, der Mittelsperson oder der Heimarbeiterin hat das Arbeitsinspektorat darüber zu entscheiden, welche Arbeitsmenge ausgegeben werden darf. (BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z 16)

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

(4) Über den Abs. 3 hinaus dürfen Heimarbeiterinnen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung mit Ausnahme jener Zeiträume, während deren die Ausgabe von Heimarbeit auf Grund der Beschäftigungsverbote nach diesem Bundesgesetz untersagt ist, bei der Ausgabe

Protection against notice of termination of employment

§ 27. Notwithstanding § 10 Para. 3, consent to the notice of termination of the employment relationship shall only be given if the employer is not able to employ a worker in the household because his/her economic circumstances have changed or if the reason necessitating the employment has disappeared or if the employee agrees to the termination of employment during the court hearing, after the parties have been instructed by the presiding judge on the protection against notice of termination of employment under this Federal Act. A notice of termination of the employment relationship not in line with these provisions shall have no legal effect.

Chapter 10

Special provisions for homeworkers

§ 31. (1) Chapters 2 to 7 shall apply to homeworkers with the deviations contained in Paras. 2 and 3 concerning their homework.

(2) §§ 6 to 8 shall apply subject to the proviso that the quantity indicated on a distribution and calculation of homework statement must not exceed the quantity that can be accomplished by a full-time worker without using help and adhering to an eight-hour working day. The delivery deadlines shall be set in such a way that the orders can be carried out without working at night, i.e. working between 8 p.m. and 6 a.m., and without working on Sundays or holidays. If a homeworker works for several clients, the total workload must not exceed the work quantities mentioned. If the homeworker works for several clients, she shall inform each of them of this fact. At the request of the employer, the intermediary or the homeworker, the Labour Inspectorate shall decide which work quantities may be distributed.

(3) §§ 10 and 12 shall apply correspondingly subject to the proviso that the exclusion from distribution of homework shall be deemed equivalent to an employment notice of termination or a dismissal.

(4) Apart from Para. 3, homeworkers must not be discriminated compared to other homeworkers employed by the same client during pregnancy and until the end of a period of four months after childbirth, with the exception of those periods during

von Heimarbeit im Vergleich zu den anderen Heimarbeiterinnen des gleichen Auftraggebers nicht benachteiligt werden. § 10 Abs. 7 ist sinngemäß anzuwenden.

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

Abschnitt 11

Gemeinsame Vorschriften und Schlußbestimmungen

Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften

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

(2) Bescheide gemäß § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu befristen. Bescheide gemäß § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu widerrufen oder abzuändern, wenn die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Beschwerden gegen Bescheide gemäß § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

(3) Zeugnisse gemäß § 3 Abs. 3, Bestätigungen gemäß den §§ 4a Abs. 1, 15f Abs. 3, 15j Abs. 8 sowie Amtshandlungen gemäß § 3 Abs. 3 und § 31 Abs. 2 letzter Satz sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

§ 36. Zuständige Verwaltungsbehörde im Sinne des § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 und 4 ist für die dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 unterliegenden Betriebe und für Privathaushalte die Bezirksverwaltungsbehörde.

Strafbestimmungen

§ 37. (1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die den § 2a, § 2b, § 3 Abs. 1, 3, 6 und 7, § 4 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, § 4a, § 5 Abs. 1 bis 3, §§ 6 bis 8a, § 9 Abs. 1 und 2, § 31 Abs. 2, § 32 oder einem Bescheid nach § 4 Abs. 2 Z 9 und Abs. 5, § 5 Abs. 4, § 9 Abs. 3 und 4 zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde

which the distribution of homework is not allowed due to prohibitions from work pursuant to this Federal Act. § 10 Para. 7 shall be applied correspondingly.

(5) Homeworkers that have been discriminated against in violation of Para. 4 with regard to the distribution of homework may file an action seeking compensation for the remuneration lost. The calculation of the remuneration lost shall be based on the remuneration which the homeworker received during the last thirteen weeks before the discrimination started or which would have been due to her if a collective agreement for homeworkers or a rate schedule for homeworkers had existed.

Chapter 11

Common provisions and final provisions

Responsibility of authorities and procedural rules

§ 35. (1) The duties and responsibilities incumbent on the individual Labour Inspectorates pursuant to this Federal Act shall be taken over by the authorities otherwise responsible for protecting the employees' interests in the other businesses that are not in the sphere of responsibility of the Labour Inspectorate.

(2) A deadline shall be set for administrative decisions pursuant to § 6 Para. 3 and § 7 Para. 3. Administrative decisions pursuant to § 6 Para. 3 and § 7 Para. 3 shall be revoked or changed, if the prerequisites are no longer given. Complaints against administrative decisions pursuant to § 4 Para. 2 no. 9, Paras. 4 and 5, § 5 Para. 4 and § 9 Para. 3 do not have a suspensive effect.

(3) Certificates pursuant to § 3 Para. 3 as well as § 4a Para. 1, § 15f Para. 3, § 15j Para. 8 as well as official acts pursuant to § 3 Para. 3 and § 31 Para. 2 last sentence shall be exempt from stamp duties and Federal administration fees.

§ 36. The competent administrative authority as defined in § 5 Para. 4 and § 9 Para. 4 shall be the District Administration Authority for businesses subject to the Labour Inspection Act) 1993 and private households.

Penal provisions

§ 37. (1) Employers or their authorised representatives who violate § 2a, § 2b, § 3 Paras. 1, 3, 6 and 7, § 4 Paras. 1 to 3, Paras. 5 and 6, § 4a, § 5 Paras. 1 to 3, §§ 6 to 8a, § 9 Paras. 1 and 2, § 31 Para. 2, § 32 or an administrative decision pursuant to § 4 Para. 2 no. 9 and Para. 5, § 5 Para. 4, § 9 Paras. 3 and 4 shall be punished, unless the offence is subject to more severe punishment according to other

mit einer Geldstrafe von 70 Euro bis 1 820 Euro, im Wiederholungsfalle von 220 Euro bis 3 630 Euro zu bestrafen.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn die Zuwiderhandlung vom Organ einer Gebietskörperschaft begangen worden ist. Besteht bei einer Bezirksverwaltungsbehörde der Verdacht einer Zuwiderhandlung durch ein solches Organ, so hat sie, wenn es sich um ein Organ des Bundes oder eines Landes handelt, eine Anzeige an das oberste Organ, dem das der Zuwiderhandlung verdächtige Organ untersteht (Art. 20 Abs. 1 erster Satz B-VG), zu erstatten, in allen anderen Fällen aber an die Aufsichtsbehörde.

Weitergeltung von Vorschriften

§ 38. Bestimmungen in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsordnungen, die den Dienstnehmerinnen vor und nach ihrer Entbindung einen weitergehenden Schutz als dieses Bundesgesetz gewähren, werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt. (BGBl. Nr. 342/1978, Art. I Z 19)

Verweisungen

§ 38a. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Übergangsbestimmungen

§ 38b. (1) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992 neu geschaffen wurden, haben nur Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1992 geboren wurde. Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von zu vereinbarenden Teilzeitbeschäftigungen verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Jänner 1993 und der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 erfolgen, um vier Wochen nach der Kundmachung dieses Bundesgesetzes. Ansprüche von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind vor dem 1. Jänner 1993 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

(2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 15e Abs. 2 letzter Satz angerechnet.

(3) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/1999 neu geschaffen wurden, haben nur Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1999 geboren wurde. Ansprüche von Eltern (Adoptiv- oder

provisions, by the District Administration Authority with a fine of EUR 70 to EUR 1820, and, in the case of repetition, with a fine of EUR 220 to EUR 3630.

(2) Para. 1 shall not be applied if the violation has been committed by an organ of a territorial corporate body. If the District Administration Authority suspects such an organ of a violation it shall, if the organ works at Federal or provincial level, report this to the highest-level organ to which the organ suspected of the violation is subordinate to (Art. 20 Para. 1 first sentence [Federal Constitutional Law](#)) and, in all other cases, to the supervisory authority.

Continued applicability of provisions

§ 38. Any provisions in collective agreements, works agreements and work rules that provide more far-reaching protection to employees before and after childbirth than this Federal Act shall not be affected by this Federal Act.

References

§ 38a. Where this Federal Act refers to other Federal Acts, the latter shall be applied as last amended.

Transitional provisions

§ 38b. (1) Parents, adoptive and foster parents shall have claims or entitlements that were newly generated by Federal Law Gazette no. 833/1992 only if the child was born after 31 December 1992. The notification periods for taking parental leaves or working part-time to be agreed shall be extended by four weeks after the promulgation of this Federal Act if the child was born between 1 January 1993 and the promulgation of the Federal Act, Federal Law Gazette 833/1992. Claims or entitlements of parents, adoptive or foster parents whose child was born before 1 January 1993 shall be determined in accordance with the statutory provisions that were valid immediately before they were changed by this Federal Act.

(2) Existing provisions in standards of collective law or individual agreements concerning the inclusion of periods of parental leave when calculating claims or entitlements that depend on the duration of the employment relationship shall be credited to the claims or entitlements arising pursuant to § 15e Para. 2 last sentence.

(3) Mothers (adoptive and foster mothers) shall have claims or entitlements that were newly generated by Federal Law Gazette I no. 153/1999 only if the child was born later than 31 December 1999. Claims or entitlements of parents (adoptive

Pflegeeltern), deren Kind vor dem 1. Jänner 2000 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

§ 38c. In Arbeitsstätten, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes errichtet wurden und die über keine Ruhemöglichkeiten im Sinne des § 8a verfügen, sind solche Ruhemöglichkeiten bis spätestens 1. Jänner 1996 herzustellen.

Übergangsbestimmungen (Option) für Geburten nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem 1. Jänner 2002

§ 38d. (1) Mütter, deren Kinder nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem Tag der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2001 geboren wurden, können, wenn sich entweder Mutter oder Vater am Tag der Kundmachung in Karenz befindet oder einen Teil der Karenz aufgeschoben haben, binnen drei Monaten ab Kundmachung ihrem Dienstgeber bekannt geben, ob sie Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 103/2001 in Anspruch nehmen.

(2) Mütter, deren Kinder nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem 1. Jänner 2002 geboren wurden, können ab 1. Jänner 2002 eine Beschäftigung im Sinne des § 15e Abs. 2 und 3 dieses Bundesgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 103/2001 vereinbaren.

(3) Vor dem 1. Jänner 2002 vereinbarte Teilzeitbeschäftigungen nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 153/1999 bleiben aufrecht, soweit Dienstgeber und Dienstnehmerin nicht anderes vereinbaren.

(4) Vor dem 1. Jänner 2002 bescheidmäßig festgelegte Teilzeitbeschäftigungen nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/1999 bleiben aufrecht, soweit nicht auf Antrag der Beamtin durch Bescheid eine Abänderung verfügt wird.

Inkrafttreten und Vollziehung

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

1. für Dienstverhältnisse zum Bund der Bundeskanzler, soweit jedoch der Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion betroffen ist, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit; in Angelegenheiten, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministers betreffen, dieser Bundesminister, soweit jedoch der Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion betroffen ist, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit; soweit finanzielle

or foster parents) whose child was born before 1 January 2000 shall be determined in accordance with the statutory provisions that were valid immediately before they were changed by this Federal Act.

§ 38c. On premises that were built before this Federal Act entered into force and where no rest facilities as defined under § 8a are available, said rest facilities shall be provided by 1 January 1996 at the latest.

Transitional provisions (optional) for births after 30 June 2000 and before 1 January 2002

§ 38d. (1) Mothers whose children were born after 30 June 2000 but before the promulgation of this Federal Act, Federal Law Gazette I no. 103/2001, may, if either the child's mother or father are on parental leave or have postponed a part of the parental leave on the date of the promulgation, notify their employer within three months from the promulgation of the law as to whether they will take parental leave until the child's second birthday pursuant to the provisions of this Federal Act as amended by Federal Law Gazette I no. 103/2001.

(2) Starting from 1 January 2002, mothers whose children were born after 30 June 2000 but before 1 January 2002 may enter into an agreement on an employment as defined in § 15e Paras. 2 and 3 of this Federal Act as amended by Federal Law Gazette I no. 103/2001.

(3) Part-time employment agreed upon in accordance with the provisions of this Federal Act as amended by Federal Law Gazette I no. 153/1999 before 1 January 2002 shall remain unchanged, unless the employer and the employee agree otherwise.

(4) Part-time employment ordered by administrative decision in accordance with the provisions of this Federal Act as amended by Federal Law Gazette I no. 153/1999 before 1 January 2002 shall remain unchanged, unless a modification is ordered by administrative decision at the public-service employee's request.

Entry into force and execution

§ 39. (1) This Federal Act shall be executed by:

1. the Federal Chancellor for employment relationships with the Federal Government, if the spheres of responsibility of the Labour Inspectorate are affected, however, in agreement with the Federal Minister of Labour; the corresponding minister in matters that are within the sphere of responsibility of only one minister, for the spheres of responsibility of the Labour Inspectorate, however, in agreement with the Federal Minister of

Angelegenheiten betroffen sind, ist im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen vorzugehen;

2. für Dienstverhältnisse zu den Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden, soweit es sich um Bedienstete handelt, die in Betrieben tätig sind, der Bundesminister für Arbeit; soweit finanzielle Angelegenheiten betroffen sind, ist im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen vorzugehen;
3. für Dienstverhältnisse der Lehrer und Erzieher für die in Art. 14a Abs. 2 lit. a bis d B-VG genannten Einrichtungen der Bundesminister für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler; soweit finanzielle Angelegenheiten betroffen sind, ist im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen vorzugehen;
4. für sonstige Dienstverhältnisse der Bundesminister für Arbeit.

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

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

(4) Mit der Wahrnehmung der dem Bund gemäß Art. 14 Abs. 8 B-VG zustehenden Rechte ist der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler betraut. Mit der Wahrnehmung der dem Bund gemäß Art. 14a Abs. 6 B-VG zustehenden Rechte ist

Labour; if financial matters are concerned, action shall be taken in agreement with the Federal Minister of Finance;

2. the Federal Minister of Labour for employment relationships with the provinces, municipalities and local authorities associations in case of public-service employees working in businesses; if financial matters are concerned, action shall be taken in agreement with the Federal Minister of Finance;
3. the Federal Minister of Agriculture, Regions and Tourism in agreement with the Federal Chancellor in case of employment relationships of teachers and educators employed in the institutions specified in Art. 14a Para. 2 (a) to d B-VG; if financial matters are concerned action shall be taken in agreement with the Federal Minister of Finance;
4. the Federal Minister of Labour for other employment relationships.

(2) For employment relationships of teachers at public compulsory schools (Art. 14 Para. 2 [Federal Constitutional Law](#)) as well as teachers at public agricultural and forestry occupational schools and medium-level secondary agricultural and forestry colleges and educators at public school boarding houses that are either exclusively or mainly designated for students of public agricultural and forestry occupational schools and medium-level secondary provinces shall be responsible for the execution of this Federal Act, unless the enactment of implementing ordinances is reserved to the Federal Government.

(3) Ordinances based on this Federal Act shall be enacted by the Federal Minister for Education, Science and Research in agreement with the Federal Chancellor for employment relationships of teachers at public compulsory schools (Art. 14 Para. 2 [Federal Constitutional Law](#)), by the Federal Minister of Agriculture Regions and Tourism in agreement with the Federal Chancellor for employment relationships of teachers at public agricultural and forestry occupational schools and medium-level secondary agricultural and forestry colleges and educators at public school boarding houses that are either exclusively or mainly designated for students of public agricultural and forestry occupational schools and medium-level secondary agricultural and forestry colleges (Art. 14a Para. 3 [Federal Constitutional Law](#)); if financial matters are concerned, action shall be taken in agreement with the Federal Minister of Finance.

(4) The Federal Minister for Education, Science and Research shall exercise the rights appertaining to the Federal Government pursuant to Art. 14 Para. 8 B-VG in agreement with the Federal Chancellor. With regard to the persons specified in Art. 14a Para. 3 lit. b B-VG, the Federal Minister of Agriculture Regions and

für die im Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG genannten Personen der Bundesminister für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus betraut.

(5) Soweit § 35 Abs. 3 eine Befreiung von den Stempelgebühren vorsieht, ist der Bundesminister für Finanzen und soweit diese Bestimmung eine Befreiung von den Bundesverwaltungsabgaben vorsieht, der Bundesminister für Arbeit im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen mit der Vollziehung betraut.

§ 40. (1) Die §§ 3 Abs. 4, 6 und 7, 4 Abs. 2 Z 2, 4, 9 und 10, 4 Abs. 5 und 6, 5 Abs. 1 und 5, 8, 10 Abs. 4 und 6, 10a, 11, 12, 14 Abs. 1 und 4, 15 Abs. 2, 15c Abs. 2 bis 6, 15d Abs. 1, 19, 21, 22, 23 Abs. 2, 24, 25, 27, 29 Abs. 1, 35, 36, 37 Abs. 1, 39 Abs. 1 Z 4 lit. c und 38a sowie der Entfall der §§ 26 und 28, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.

(2) § 36 und die Bezeichnung des früheren § 39 Abs. 6 als § 40 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 257/1993 treten mit 1. Juli 1993 in Kraft. Auf zu diesem Zeitpunkt anhängige Verfahren sind sie jedoch noch nicht anzuwenden.

(3) Die §§ 1 Abs. 2 Z 1, § 3 Abs. 7 und 8, § 4 Abs. 1, Abs. 2 Z 3, 10 und 11 und Abs. 5 Z 2, § 4a, § 8a, § 9 Abs. 3 und 4, § 11, § 13, § 14 Abs. 1 und 2, § 15 Abs. 6 erster Halbsatz, § 15c Abs. 6 Satz 2, § 18, § 18a, § 19 Abs. 2, § 24, § 27, § 31 Abs. 4, § 35 Abs. 3, § 36, § 37 Abs. 1, § 38a, § 38b, § 38c und § 39 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 434/1995, treten mit 1. Juli 1995 in Kraft.

(4) Die §§ 2a und 2b treten für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1995, im übrigen mit 1. Jänner 1997 in Kraft. § 102 Abs. 3 ASchG ist anzuwenden.

(4a) Die Umsetzung der in den §§ 2a und 2b festgelegten Pflichten des Dienstgebers muß spätestens fertiggestellt sein:

1. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 100 Dienstnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1997,
2. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 51 bis 100 Dienstnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1998,
3. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig elf bis 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1999,

Tourism shall exercise the rights appertaining to the Federal Government pursuant to Art. 14a Para. 6 [Federal Constitutional Law](#).

(5) In cases where exemption from stamp duty is stipulated pursuant to § 35 Para. 3, the Federal Minister of Finance and, where exemption from Federal administration fees is stipulated by this provision, the Federal Minister of Labour in agreement with the Federal Minister of Finance shall be responsible for the execution.

§ 40. (1) § 3 Paras. 4, 6 and 7, § 4 Para. 2 nos. 2, 4, 9 and 10, § 4 Paras. 5 and 6, § 5 Paras. 1 and 5, § 8, § 10 Paras. 4 and 6, §§ 10a, 11 and 12, § 14 Paras. 1 and 4, § 15 Para. 2, § 15c Paras. 2 to 6, § 15d Para. 1, §§ 19, 21 and 22, § 23 Para. 2, §§ 24, 25 and 27, § 29 Para. 1, §§ 35 and 36, § 37 Para. 1, § 39 Para. 1 no. 4 lit. c and § 38a as well as the abolition of §§ 26 and 28 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette no. 833/1992, shall enter into force on 1 January 1993.

(2) § 36 and the renumbering of the former § 39 Para. 6 as § 40 Para. 1 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette no. 257/1993, shall enter into force on 1 July 1993. However, they shall not be applied to proceedings pending at that point of time.

(3) § 1 Para. 2 no. 1, § 3 Paras. 7 and 8, § 4 Para. 1, Para. 2 nos. 3, 10 and 11 and Para. 5 no. 2, § 4a, § 8a, § 9 Paras. 3 and 4, § 11, § 13, § 14 Paras. 1 and 2, § 15 Para. 6 first half sentence, § 15c Para. 6 sentence 2, § 18, § 18a, § 19 Para. 2, § 24, § 27, § 31 Para. 4, § 35 Para. 3, § 36, § 37 Para. 1, § 38a, § 38b, § 38c and § 39 Para. 5 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette no. 434/1995, shall enter into force on 1 July 1995.

(4) §§ 2a and 2b shall enter into force on 1 July 1995 premises where more than 250 workers regularly work, with regard to others on 1 January 1997. § 102 Para. 3 of the Workers Protection Act shall be applied.

(4a) The employer's obligations stipulated under §§ 2a and 2b shall be implemented no later than:

1. by 1 July 1997 for premises where more than 100 employees regularly work;
2. by 1 July 1998 for premises where 51 to 100 employees regularly work;
3. by 1 July 1999 for premises where 11 to 50 employees regularly work;

4. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 2000.
§ 102 Abs. 3 ASchG ist anzuwenden.
- (5) Abweichend von Abs. 4 muß die Umsetzung der in den §§ 2a und 2b festgelegten Pflichten für Dienststellen des Bundes, die dem Bundes-Bedienstetenschutzgesetz unterliegen, spätestens fertiggestellt sein:
1. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem hohen und mittleren Gefährdungspotential mit 31. Dezember 2000,
 2. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem geringen Gefährdungspotential mit 30. Juni 2001.
- (6) Mit Ablauf des 30. Juni 1995 treten die §§ 5 Abs. 5, 29, 30, 33 und 34 außer Kraft.
- (7) § 23 Abs. 3 bis 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/1997 tritt mit 1. Juli 1997 in Kraft.
- (8) § 23 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 123/1998 tritt mit 1. Juli 1998 in Kraft.
- (9) § 19 Abs. 1 und 2 zweiter Satz und § 40 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/1999 tritt mit 1. Juni 1999 in Kraft.
- (10) § 3 Abs. 8, § 11, § 13, §§ 15 bis 15i, § 16, § 20 Abs. 2 bis 2b, § 23 Abs. 1 bis 2d, 3, 4, 7 bis 9, § 25, § 35 Abs. 3 und § 38b Abs. 2 und 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.
- (11) § 2a Abs. 2, § 4 Abs. 2, § 4a Abs. 2, § 5 Abs. 3, § 36 und § 39 Abs. 1 Z 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001 treten mit 1. August 2001 in Kraft. Gleichzeitig treten außer Kraft:
1. das Gesetz vom 28. Juli 1919, StGBI. Nr. 406, über die Beschäftigung von jugendlichen und weiblichen Arbeitern, dann über die Arbeitszeit und die Sonntagsruhe beim Bergbau (Bergarbeitergesetz);
 2. das Bundesgesetz über das Verbot der Verwendung von Frauen zu Untertagearbeiten beim Bergbau, BGBl. Nr. 70/1937.
- (12) § 37 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001 tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

4. by 1 July 2000 for premises where up to 10 employees regularly work.
§ 102 Para. 3 Workers Protection Act shall be applied.
- (5) Notwithstanding Para. 4, the obligations stipulated under §§ 2a and 2b for Federal administrative offices subject to the Federal Employees Protection Act shall be implemented no later than:
1. by 31 December 2000 for administrative offices (parts of administrative offices) with a high or medium risk potential;
 2. by 30 June 2001 for administrative offices (parts of administrative offices) with a low risk potential.
- (6) At the end of 30 June 1995, § 5 Para. 5, §§ 29, 30, 33, and 34 shall expire.
- (7) § 23 Paras. 3 to 8 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 61/1997, shall enter into force on 1 July 1997.
- (8) § 23 Para. 3 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 123/1998, shall enter into force on 1 July 1998.
- (9) § 19 Paras. 1 and 2 second sentence and § 40 Para. 5 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 70/1999, shall enter into force on 1 June 1999.
- (10) § 3 Para. 8, § 11, § 13, §§ 15 to 15i, § 16, § 20 Paras. 2 to 2b, § 23 Paras. 1 to 2d, 3, 4, 7 to 9, § 25, § 35 Para. 3 and § 38b Paras. 2 and 3 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 153/1999, shall enter into force on 1 January 2000.
- (11) § 2a Para. 2, § 4 Para. 2, § 4a Para. 2, § 5 Para. 3, § 36 and § 39 Para. 1 no. 4 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 98/2001, shall enter into force on 1 August 2001. At the same time, the following laws and §§ shall expire:
1. the law of 28 July 1919, State Law Gazette no. 406, on the employment of juveniles and women, as well as on hours of work and weekly rest in the mining industry (Mining Act);
 2. the Federal Act on the prohibition of employment of women in underground mining, Federal Law Gazette no. 70/1937.
- (12) § 37 Para. 1 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 98/2001, shall enter into force on 1 January 2002.

(13) § 10, §§ 15 bis 15j, 20 Abs. 2a und 2b, 23 und § 25 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2001 treten mit 1. Jänner 2002 in Kraft und gelten, soweit § 38d nicht anderes bestimmt, für Mütter, deren Kinder nach dem 31. Dezember 2001 geboren werden.

(14) § 15k und § 23 Abs. 15 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002 treten mit 1. Jänner 2003 in Kraft, soweit nicht durch Verordnung gemäß § 46 Abs. 1 letzter Satz BMVG etwas anderes angeordnet wird.

(15) § 23 Abs. 7 und 8 Z 1 und 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 130/2003 treten mit 1. Jänner 2004 in Kraft und sind auf Mütter anzuwenden, deren Kinder nach dem 31. Dezember 2001 geboren sind.

(16) Die §§ 11, 15d Abs. 5, 15h bis 15r, 16, 18a und 23 Abs. 8, 11, 12, 15 bis 17 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2004 treten mit 1. Juli 2004 in Kraft und gelten für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kinder nach dem 30. Juni 2004 geboren werden. Für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kinder vor dem 1. Juli 2004 geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen der §§ 11, 15d Abs. 5, 15h bis 15k, 16, 18a und 23 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004. Abweichend davon kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den §§ 15h bis 15r und 23 Abs. 8, 11, 12, 15 bis 17 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2004 verlangt werden von einer

1. Mutter (Adoptiv- oder Pflegemutter), wenn sie oder der Vater (Adoptiv- oder Pflegevater) des Kindes sich am 1. Juli 2004 in Karenz nach diesem Bundesgesetz, dem VKG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004 frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
2. Mutter (Adoptiv- oder Pflegemutter), wenn sie oder der Vater (Adoptiv- oder Pflegevater) des Kindes sich am 1. Juli 2004 in Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz, dem VKG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach

(13) § 10, §§ 15 to 15j, § 20 Paras. 2a and 2b, §§ 23 and 25 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 103/2001, shall enter into force on 1 January 2002 and shall apply to mothers whose children are born after 31 December 2001, unless stipulated otherwise under § 38d.

(14) § 15k and § 23 Para. 15 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 100/2002, shall enter into force on 1 January 2003, unless stipulated otherwise by means of an ordinance pursuant to § 46 Para. 1 last sentence of the Act on Corporate Staff Provision.

(15) § 23 Paras. 7 and 8 nos. 1 and 2 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 130/2003, shall enter into force on 1 January 2004 and shall apply to mothers whose children are born after 31 December 2001.

(16) § 11, § 15d Para. 5, §§ 15h to 15r, §§ 16 and 18a and § 23 Paras. 8, 11, 12, 15 to 17 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 64/2004, shall enter into force on 1 July 2004 and shall apply to mothers (adoptive and foster mothers) whose children are born after 30 June 2004. For mothers (adoptive and foster mothers) whose children were born before 1 July 2004, the provisions of § 11, § 15d Para. 5, §§ 15h to 15k, § 16, 18a and 23 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 64/2004 shall continue to apply. Notwithstanding the aforementioned, part-time employment or a change to the work schedule pursuant to §§ 15h to 15r and § 23 Paras. 8, 11, 12, 15 to 17 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 64/2004 may be requested by a

1. mother (adoptive or foster mother) if she or the child's father (adoptive or foster father) is on parental leave pursuant to this Federal Act, the Parental Leave for Fathers Act or similar Austrian legislation or on the basis of similar legislation of an EEA member state on 1 July 2004; part-time employment can only be commenced or the work schedule can only be changed pursuant to the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 64/2004, after the end of parental leave at the earliest;
2. mother (adoptive or foster mother) if she or the child's father (adoptive or foster father) is part-time employed pursuant to this Federal Act, the Parental Leave for Fathers Act or similar Austrian legislation or on the basis of similar legislation of an EEA member state on 1 July 2004; part-time employment can only be commenced or the work schedule can only be changed pursuant to the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 64/2004,

dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004 frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;

3. Mutter, die sich am 1. Juli 2004 in einem Beschäftigungsverbot nach § 5 Abs. 1 und 2 befindet;
4. Mutter, die am 1. Juli 2004 im Anschluss an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004 frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

(17) § 15g in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010 tritt mit 1. August 2010 in Kraft.

(18) § 35 Abs. 1, § 36 sowie § 39 Abs. 1 Z 1, 2 und 4 und Abs. 5 in der Fassung des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35/2012, treten mit 1. Juli 2012 in Kraft.

(19) In der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2012 treten in Kraft:

1. § 23 Abs. 11 Z 1 mit 1. Jänner 2013,
2. § 23 Abs. 6 mit 1. September 2013,
3. § 22a, § 23 Abs. 10a, § 23 Abs. 11 Z 2, § 23 Abs. 15 und 17 mit dem der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2012 folgenden Tag.

(20) § 35 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013 tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

(21) § 15c, § 15d, § 15o sowie § 15q in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2013 treten mit 1. August 2013 in Kraft und gelten für Mütter, deren Kinder nach dem 31. Juli 2013 adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen werden.

(22) § 2a Abs. 2 Z 7, § 3 Abs. 6 und § 4 Abs. 2 Z 11 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 60/2015 treten mit 1. Juni 2015 in Kraft. § 2a Abs. 2 Z 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 60/2015 tritt mit Ablauf des 31. Mai 2015 außer Kraft.

after the expiry of the initially agreed period of part-time employment at the earliest;

3. mother who is prohibited from working pursuant to § 5 Paras. 1 and 2 on 1 July 2004;
4. mother who is on paid annual leave on 1 July 2004 subsequent to the period set out under § 5 Paras. 1 and 2 or who is prevented from work due to illness or an accident and who has already requested parental leave or part-time employment in accordance with this Federal Act; part-time employment can only be commenced or the work schedule can only be changed pursuant to the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 64/2004, after the expiry of the initially agreed period of part-time employment at the earliest.

(17) § 15g as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 58/2010, shall enter into force on 1 August 2010.

(18) § 35 Para. 1, § 36 and § 39 Para. 1 sub-para. 1, 2 and 4 and Para. 5 as amended by the Federal Stability Act, Federal Law Gazette I no. 35/2012 shall enter into force on 1 July 2012.

(19) As amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 120/2012 shall enter into force

1. § 23 Para. 11 sub-para. 1 on 1 January 2013,
2. § 23 Para. 6 on 1st September 2013,
3. § 22a, § 23 Para. 10a, § 23 Para. 11 sub-para. 2, § 23 Para. 15 and 17 on the day after the publication of the Federal Law, Federal Law Gazette I no. 120/2012.

(20) § 35 Para. 2 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 71/2013 shall enter into force on 1 January 2014.

(21) § 15c, § 15d, § 15o and § 15q as amended by the Federal Law, Federal Law Gazette I no. 138/2013 shall enter into force on 1 August 2013 and apply to mothers whose children were adopted or taken in unpaid foster after 31 July 2013.

(22) § 2a Para. 2 sub-para 7, § 3 Para. 6 and § 4 Para. 2 sub-para 11 as amended by the Federal Law, Federal Law Gazette I no. 60/2015 shall enter into force on 1 June 2015. § 2 Para. 2 sub-para 9 as amended by the Federal Law, Federal Law Gazette I no. 60/2015 becomes ineffective upon expiration of 31 May 2015.

(23) § 23 Abs. 3 und 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015 tritt mit 1. September 2015 in Kraft.

(24) § 15c Abs. 1 und 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 162/2015 tritt mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

(25) § 1 Abs. 5, § 10 Abs. 1a und 8, § 12 Abs. 1 und 3, § 14 Abs. 2, § 15 Abs. 3 und 4, § 15c Abs. 2 sowie § 20 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 149/2015 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

(26) § 15h Abs. 1, § 15i, § 15j Abs. 2, 5, 6 und 10, § 15k Abs. 1, § 15l Abs. 1 sowie § 23 Abs. 9a, 12 und 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 149/2015 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft und gelten für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kinder ab diesem Zeitpunkt geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.

(27) § 17 samt Überschrift und § 32 treten mit Ablauf des 30. Juni 2017 außer Kraft. § 25 in der Fassung des Deregulierungsgesetzes 2017, BGBl. I Nr. 40/2017, tritt mit 1. Juli 2017 in Kraft.

(28) § 4 Abs. 2 Z 4, § 6 Abs. 2 und 3 sowie § 7 Abs. 2 Z 3 und 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 126/2017 treten mit 1. August 2017 in Kraft. § 3 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 126/2017 tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft. Verordnungen auf Grund des § 3 Abs. 3 können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden, dürfen jedoch frühestens mit 1. Jänner 2018 in Kraft gesetzt werden.

(29) § 15f Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 68/2019 tritt mit 1. August 2019 in Kraft und gilt für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kind ab diesem Zeitpunkt geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wird.

(30) § 23 Abs. 6 in der Fassung der 3. Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 112/2019, tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(31) § 23 Abs. 5 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2020, BGBl. I Nr. 153/2020, tritt mit 1. August 2019 in Kraft und gilt für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kinder ab diesem Zeitpunkt geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.

(32) § 15 Abs. 1, 1a, 1b und 3a, § 15a Abs. 1 und 2, § 15b Abs. 1, 3, 4 und 7, § 15f Abs. 1 und 1a, § 15m Abs. 1 und 2, § 15q Abs. 1 und § 23 Abs. 3, 4a und 17 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2023 treten mit 1. November

(23) § 23 Para. 3 and 8 as amended by the Federal Law, Federal Law Gazette I no. 65/2015 shall enter into force on 1 September 2015.

(24) § 15c Para. 1 and 3 as amended by Federal Law, Federal Law Gazette I no. 162/2015 shall enter into force on 1 January 2016.

(25) § 1 Para. 5, § 10 Para. 1a and 8, § 12 Para. 1 and 3, § 14 Para. 2, § 15 Para. 3 and 4, § 15c Para. 2 as well as § 20 Para. 4 as amended by Federal Law Federal Law Gazette I no. 149/2015 shall enter into force on 1 January 2016.

(26) § 15h Para. 1, § 15i, § 15j Para. 2, 5, 6 and 10, § 15k Para. 1, § 15l Para. 1 as well as § 23 Para. 9a, 12 and 16 as amended by Federal Law Federal Law Gazette I no. 149/2015 shall enter into force on 1 January 2016 and shall apply to mothers (adoptive or foster mothers) whose children were born (adopted or taken into unpaid foster care) as of that date.

(27) § 17 with heading and § 32 become ineffective upon expiration of 30 June 2017. § 25 as amended by Deregulation Act 2017, Federal Law Gazette I no. 40/2017 shall enter into force on 1 July 2017.

(28) § 4 Para. 2 no. 4, § 6 Para. 2 and 3 as well as § 7 Para. 2 no. 3 and 4 as amended in Federal Act Federal Law Gazette I no. 126/2017 shall enter into force on 1 August 2017. § 3 Para. 3 as amended in Federal Act Federal Law Gazette I no. 126/2017 shall enter into force on 1 January 2018. Ordinances based on § 3 Para. 3 can be enacted the day after its publication but shall enter into force at the earliest on 1 January 2018.

(29) § 15f Para. 1 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 68/2019 shall enter into force on 1 August 2019 and shall apply to mothers (adoptive or foster mothers) whose children were born (adopted or taken into unpaid foster care) as of that date.

(30) § 23 Para. 6 as amended by the third amendment to the Public Service Law 2019, Federal Law Gazette I no. 112/2019, shall enter into force on the day following the promulgation.

(31) § 23 Para. 5 as amended by the amendment to the Public Service Law 2020, Federal Law Gazette I no. 153/2020, shall enter into force on 1 August 2019 and shall apply to mothers (adoptive or foster mothers) whose children were born (adopted or taken into unpaid foster care) as of that date.

(32) § 15 Para. 1, 1a, 1b and 3a, § 15a Para. 1 and 2, § 15b Para. 1, 3, 4 and 7, § 15f Para. 1 and 1a, § 15m Para. 1 and 2, § 15q Para. 1 and § 23 Para. 3, 4a and 17 as amended by Federal Law Gazette I no. 115/2023 shall enter into force on 1st

2023 in Kraft und sind auf Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter) anzuwenden, deren Kinder ab diesem Tag geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.

(33) § 15h Abs. 1, § 15i, § 15l Abs. 1, § 15n Abs. 2 und § 23 Abs. 8, 11, 12, 16 und 18 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2023 treten mit 1. November 2023 in Kraft und sind auf Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter) anzuwenden, die die Absicht der Elternteilzeit ab dem 1. November 2023 ihrem Dienstgeber bekannt geben.

(34) § 3 Abs. 3a, § 14 Abs. 3 und 4 und § 15f Abs. 4a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2024 treten mit dem auf den Tag der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

November 2023 and shall apply to mothers (adoptive or foster mothers) whose children are born (adopted or taken into unpaid foster care) as of that date.

(33) § 15h Para. 1, § 15i § 15l Para. 1, § 15n Para. 2 and § 23 Para. 8, 11, 12, 16 and 18 as amended by Federal Law Gazette I no. 115/2023 shall enter into force on 1st November 2023 and shall apply to mothers (adoptive or foster mothers) who notify their employer of their intention to take part-time parental leave from 1st November 2023.

(34) § 3 Para. 3a, § 14 Para. 3 and 4 and § 15f Para. 4a as amended by Federal Law Gazette I no. 64/2024 shall enter into force on the day following the promulgation.