

Der Landtag von Niederösterreich hat am
beschlossen:

NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ EKUG)

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für Bedienstete, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich, zu einer NÖ Gemeinde oder einem NÖ Gemeindeverband stehen, sofern das Dienstverhältnis nicht gesetzlich vom Bund zu regeln ist.

§ 2

Anspruchsberechtigte

- (1) Dem männlichen Bediensteten ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf eines Jahres nach der Geburt seines Kindes zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und
1. die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub aus Anlaß der Mutterschaft nach österreichischen Rechtsvorschriften hat, oder
 2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes verhindert ist.

Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden.

Karenzurlaub nach Z 1 gebührt nur für jenen Zeitraum, für den die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

- (2) Anspruch auf Karenzurlaub unter den in Abs. 1 genannten Voraussetzungen haben auch männliche Bedienstete, die
1. allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind, welches das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivväter);
 2. ein Kind, welches das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in der Absicht es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegeväter).

§ 3

Beginn und Dauer

- (1) In den Fällen des § 2 Abs. 1 Z 1 beginnt der Karenzurlaub
1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotens der Mutter nach Geburt eines Kindes oder
 2. mit dem auf den Ablauf des Karenzurlaubes der Mutter folgenden Tag.
- (2) In den Fällen des § 2 Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Gilt für die Mutter das Betriebshilfegesetz, BGBl.Nr. 359/1982, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem in § 3 Abs. 1 ~~dritter~~ ^{viertes} Satz des Betriebshilfegesetzes genannten Zeitpunkt.

- (3) In den Fällen des § 2 Abs. 2 Z 1 und 2 beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an den Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.
- (4) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen. In den Fällen des Abs. 3 kann die Frist unterschritten werden, wenn der Zeitraum zwischen Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege und dem ersten Geburtstag des Kindes weniger als drei Monate beträgt und der Karenzurlaub für den gesamten Zeitraum in Anspruch genommen wird.
- (5) Wird der gemeinsame Haushalt des Vaters mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes durch den Vater beendet, so endet der Karenzurlaub. Der Bedienstete gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des ursprünglich gewährten Karenzurlaubes als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der sonst für ihn geltenden dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat der Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

§ 4

Melde- und Nachweispflichten

- (1) Der männliche Bedienstete hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber
1. spätestens vier Wochen nach der Geburt;
 2. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 3 Abs. 3) unverzüglich
- bekanntzugeben. Mit der Bekanntgabe sind die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.
- (2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Bediensteten auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen.

- (3) Der männliche Bedienstete hat seinem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind und der überwiegenden Betreuung des Kindes unverzüglich bekanntzugeben und über Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

§ 5

Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter

- (1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Bediensteten (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 2 Abs. 2) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf eines Jahres nach der Geburt, jedenfalls ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut.
- (2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:
1. Tod,
 2. Aufenthalt in einer Krankenanstalt oder einer Pflegeeinrichtung,
 3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
 4. schwerer Erkrankung,
 5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter mit dem Kind und Wegfall der überwiegenden Betreuung des Kindes durch die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.
- (3) Der männliche Bedienstete hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

- (4) Dieser Anspruch steht auch dann zu, wenn der Bedienstete bereits Karenzurlaub verbraucht oder für einen späteren Zeitraum angemeldet hat.

§ 6

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- (1) Der Bedienstete, der einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden, sofern Abs. 3 nicht anderes bestimmt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 4, 5 Abs. 3), jedoch nicht vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes.

Nimmt auch die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter einen Karenzurlaub in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes.

- (2) Endet der Karenzurlaub gem. § 3 Abs. 5 vorzeitig, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz jedenfalls vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes.
- (3) Die §§ 10, 12, 13 und 18a des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes sind sinngemäß anzuwenden.

§ 7

Anwendung sonstiger Bestimmungen des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes

Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988) gilt § 15 Abs. 2 NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, LGBl. 2039, für den Urlaubsanspruch § 15 Abs. 3 NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, LGBl. 2039.

§ 8

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

Die Gemeinde hat ihre in diesem Gesetz geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

§ 9

Übergangsbestimmung

Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter haben nur dann Anspruch auf Karenzurlaub nach diesem Gesetz, wenn das Kind, zu dessen Betreuung Karenzurlaub genommen wird, nach dem 31.12.1989 geboren wurde.
