

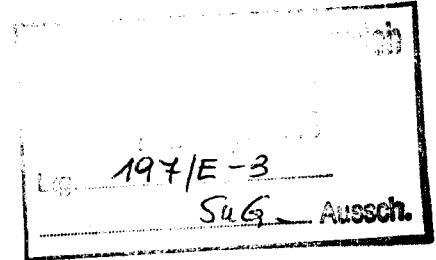
I/PABC-GV-148-90

13. März 1990

Betrifft  
NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ-EKUG); Motivenbericht

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

**Allgemeiner Teil:**

Durch Reformen auf dem Gebiet des Familienrechts wurde der Grundsatz der partnerschaftlichen Kindeserziehung gesetzlich verankert. Beide Elternteile sollen der Aufgabe der gemeinsamen Kindererziehung nachkommen können. Das Ziel des wahlweisen Karenzurlaubes ist es, die optimale Betreuung des Kindes während des 1. Karenzjahres sicherzustellen. Mit dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz - EKUG des Bundes, BGBl.Nr. 651/1989, wurde der wahlweise Karenzurlaub eingeführt. Mit dem vorliegenden Gesetzesantrag soll diese Möglichkeit auch für Bedienstete, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich, zu einer NÖ Gemeinde oder einem NÖ Gemeindeverband stehen - entsprechend der Kompetenzlage - geschaffen werden.

Finanzielle Aufwendungen werden sich für die Vertretung eines Bediensteten ergeben, der von der Möglichkeit des Karenzurlaubes Gebrauch macht.

Diese Kosten werden im Hinblick auf die Zahl der zu erwartenden Fälle relativ gering sein.

**Besonderer Teil:**

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu § 1:

Diese Bestimmung regelt den Geltungsbereich, soweit dem Land Regelungskompetenz zusteht.

Zu § 2

Der Karenzurlaub für Väter ist - schon aus Gründen der Gleichheit und Gleichbehandlung - in enger Anlehnung an den für Mütter schon derzeit geltenden Karenzurlaub ausgestaltet. Durch die Einführung eines Karenzurlaubes für Väter soll der Anspruch der Mütter auf Karenzurlaub nicht eingeschränkt werden.

Grundsätzlich entscheiden die Eltern frei darüber, wer den Karenzurlaub zu welchem Zeitpunkt in Anspruch nimmt. Sind beide Eltern unselbständig erwerbstätig, ist der Anspruch des Vaters jedoch von dem der Mutter abgeleitet. Der Mann einer Bediensteten kann den Karenzurlaub daher nur für jenen Zeitraum beanspruchen, für den die Mutter darauf verzichtet. Ist die Mutter selbständig erwerbstätig, z.B. Bäuerin, Gewerbetreibende oder Freiberuflerin, kann der Vater den Karenzurlaub dann in Anspruch nehmen, wenn die Mutter durch ihre Erwerbstätigkeit verhindert ist, das Kind selbst zu betreuen. Dies wird auch dann der Fall sein, wenn die Mutter auf Werkvertragsbasis als Buchhalterin, Dolmetscherin u. dgl. tätig ist.

Die Eltern dürfen den Karenzurlaub zwar untereinander aufteilen, jeder Elternteil muß seinen Karenzurlaub jedoch grundsätzlich (ausgenommen in den Fällen des § 5) in Einem nehmen, d.h., die Eltern können einander nicht mehrmals abwechseln.

Zu den §§ 3 und 4:

Die §§ 3 und 4 treffen Regelungen, die die Disposition des Dienstgebers zur Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes erleichtern soll.

§ 3 Abs. 1 bezieht sich auf jene Fälle, in denen die Mutter Arbeitnehmerin ist. Der Beginn des Karenzurlaubes des Vaters ergibt sich daher unter Bedachtnahme auf Bestimmungen der Mutterschutzgesetze.

§ 3 Abs. 2 gilt für alle jene Fälle, in denen für die Mutter ein Mutterschutzgesetz nicht gilt. Es ist daher notwendig, im Gesetz den frühestmöglichen Zeitpunkt für den Beginn des Karenzurlaubes festzulegen. Davon ausgenommen sind aber wieder jene Fälle, auf die das Betriebshilfegesetz anzuwenden ist. Nach diesem Gesetz erhalten Bäuerinnen und Gewerbetreibende eine dem Wochengeld der Arbeitnehmerinnen vergleichbare Leistung für den gleichen Zeitraum, für den nach dem ASVG Wochengeld gebührt.

§ 3 Abs. 2 zweiter Satz entspricht der Regelung des Mutterschutzgesetzes, auf das sich das Betriebshilfegesetz bezieht. Danach verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um jenen Zeitraum, um den sich die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzt hat.

Nimmt der Vater seine mit der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes verbundenen Pflichten nicht wahr, indem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes durch den Vater beendet wird, fällt der Anspruch auf Karenzurlaub auf die Mutter zurück. Dieser Gedanke wurde im § 3 Abs. 5 verwirklicht. Der Karenzurlaub des Vaters endet jedoch nur dann vor dem vereinbarten Zeitpunkt, wenn der Dienstgeber den vorzeitigen Wiederantritt des Dienstes verlangt. Tut dies der Dienstgeber nicht, bleibt es - trotz Wegfall der gesetzlichen Voraussetzungen - beim ursprünglich vereinbarten Karenzurlaub. Die finanziellen Folgen (Wegfall des Karenzurlaubsgeldes) sind in der Novelle zum NÖ Karenzurlaubsgeldgesetz geregelt.

Zur Erleichterung der Disposition des Dienstgebers ist in § 4 vorgesehen, daß der Vater den Beginn und die Dauer seines Karenzurlaubes spätestens vier Wochen nach der Geburt des Kindes melden muß. Da bei Adoption bzw. Übernahme in Pflege die Einhaltung dieser Frist nicht immer möglich sein wird, hat hier die Meldung unverzüglich nach Eintritt des anspruchsbegründenden Tatbestandes zu erfolgen.

Der Bedienstete muß dem Dienstgeber jene Umstände nachweisen, die Voraussetzung für das Recht auf Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes sind. Dazu gehören neben der Tatsache der Geburt, Adoption oder Übernahme in Pflege insbesondere auch jene Angaben, die es dem Dienstgeber ermöglichen, das Vorliegen einer sonstigen (d.h. nicht unselbständigen) Erwerbstätigkeit der Mutter zu überprüfen.

Der Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen des gemeinsamen Haushaltes bzw. der überwiegenden Betreuung sind dem Dienstgeber ebenfalls unverzüglich zu melden, da dieser als Folge davon den vorzeitigen Wiederantritt des Dienstes verlangen kann (§ 4 Abs. 3). Die Unterlassung der Meldung durch den Bediensteten stellt eine Dienstpflichtverletzung mit den daraus sich ergebenden Folgen dar.

Zu § 5:

Neben den in § 2 vorgesehenen Fällen kann Karenzurlaub auch dann in Anspruch genommen werden, wenn die Mutter aus den in § 5 Abs. 2 taxativ aufgezählten Gründen als Betreuungsperson ausfällt. Auch wenn sich die Mutter in Karenzurlaub befindet, aber z.B. ein längerer Krankenhausaufenthalt eine weitere Betreuung des Kindes unmöglich macht, kann der Vater - unabhängig davon, ob er bereits Karenzurlaub verbraucht oder für einen späteren Zeitraum angemeldet hat - sofort Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

Zu § 6:

Der Kündigungsschutz des Bediensteten beginnt - anders als beim weiblichen Bediensteten - erst dann, wenn er dem Dienstgeber seinen Wunsch auf Inanspruchnahme des Karenzurlaubes mitteilt, jedoch nicht vor Geburt des Kindes. Im übrigen gelten die Vorschriften über den Kündigungs- und Entlassungsschutz des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes (sofern sie nicht auf die besondere Situation der Mutter abgestellt sind) sinngemäß.

Bei Wegfall der Voraussetzungen des § 3 Abs. 5 endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach Ablauf von vier Wochen, nach dem der Dienstnehmer auf Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder vorzeitig angetreten hat. Ein erneuter Karenzurlaubsantritt der Mutter bewirkt in diesem Fall keinen Kündigungsschutz.

Zu § 9:

Diese Bestimmung entspricht der Regelung im Artikel XVIII Abs. 3 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes des Bundes.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher, den Antrag zu stellen:

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über das NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ-EKUG) der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluß fassen.

NÖ Landesregierung

L u d w i g

Landeshauptmann

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung

