

alter Text

neuer Text

§ 11

§ 11

§ 11

§ 11

Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung oder des Befreiungsscheines (§§ 4 und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl.Nr.218/1975) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach § 9 Absatz 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

Bei einer ausländischen Bediensteten bestehen die sich aus diesem Gesetz ergebenden Vergünstigungen ungeachtet des Ablaufes der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (§§ 4, 14a und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl.Nr.218/1975, in der Fassung BGBl.Nr.450/1990) weiter.

§ 15 Abs.1

§ 15 Abs.1

(1) Weiblichen Bediensteten ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 4 Abs.1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (Karenzurlaub) bis zum Ablauf eines Jahres nach ihrer Entbindung zu gewähren; das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 4 Abs.1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Bedienstete durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung behindert war.

(1) Weiblichen Bediensteten ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 4 Abs.1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (Karenzurlaub) bis zum Ablauf *des zweiten Lebensjahres des Kindes* zu gewähren; das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 4 Abs.1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Bedienstete durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung behindert war.

§ 15 Abs.6

§ 15 Abs.6

(6) Die Vorschriften der §§ 9, 10, 13 sowie der Absätze 1 bis 5 sind auf weibliche Bedienstete, die

1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmütter) oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen haben, mit dem Kind im selben Haushalt leben und es überwiegend selbst pflegen (Pflegemütter),

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn sie einen Karenzurlaub im Sinne des § 15 Absatz 1 in Anspruch nehmen wollen. An Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 9 Absatz 2) tritt die Mitteilung von der Annahme eines Kindes an Kindes Statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung über die beabsichtigte Übernahme eines Kindes in Pflege; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. An Stelle des in § 15 Absatz 1 1. Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist der Karenzurlaub Adoptivmüttern ab dem Tag der Annahme eines Kindes an Kindes Statt, weiblichen Dienstnehmern im Sinne der Z. 2 ab dem Tag der Übernahme eines Kindes in Pflege bis zum Ablauf eines Jahres nach der Geburt zu erwählen.

(6) Die Vorschriften der §§ 9, 10, 13 sowie der Absätze 1 bis 5 sind auf weibliche Bedienstete, die

1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das *zweite* Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmütter) oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen haben, mit dem Kind im selben Haushalt leben und es überwiegend selbst pflegen (Pflegemütter),

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn sie einen Karenzurlaub im Sinne des § 15 Absatz 1 in Anspruch nehmen wollen. An Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 9 Absatz 2) tritt die Mitteilung von der Annahme eines Kindes an Kindes Statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung über die beabsichtigte Übernahme eines Kindes in Pflege; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. An Stelle des in § 15 Absatz 1 1. Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist der Karenzurlaub Adoptivmüttern ab dem Tag der Annahme eines Kindes an Kindes Statt, weiblichen Dienstnehmern im Sinne der Z. 2 ab dem Tag der Übernahme eines Kindes in Pflege bis zum Ablauf *des zweiten Lebensjahres des Kindes* zu gewähren.

§ 15 a Abs.1 Z.4

4. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 9, 10 und 13 endet vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes.

§ 15 b Abs.1

(1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreiben, so ist der weiblichen Bediensteten auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf eines Jahres nach der Geburt, Karenzurlaub zu gewähren.

§ 15 b Abs.3 bis 5

(3) Die weibliche Bedienstete hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

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

(5) Im übrigen gilt § 15 Abs.2, 3, 4 und 6.

§ 15 a Abs.1 Z.4

4. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 9, 10 und 13 endet vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes.
Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch die Mutter im zweiten Lebensjahr des Kindes verlängert sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz bis vier Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes.

§ 15 b Abs.1

(1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreiben, so ist der weiblichen Bediensteten auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub zu gewähren.

§ 15 b Abs.3 bis 5

(3) Die Bedienstete hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

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

(5) Hat die Bedienstete auf Karenzurlaub zugunsten des Vaters verzichtet oder keine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 9, 10 und 13 bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung (§ 15 c Abs.2 letzter Halbsatz gilt sinngewäß).

(6) Im übrigen ist § 15 Abs. 2, 3 und 6 anzuwenden.

§ 15 c und d

Teilzeitbeschäftigung
§ 15 c

(1) Für eine Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung des Kindes sind die einschlägigen Bestimmungen der DPL 1972, LGBl. 2200, der G800 1976, LGBl. 2400, des LVBG, LGBl. 2300, oder des GYBG 1976, LGBl. 2420, maßgeblich.

(2) Während einer solchen Teilzeitbeschäftigung besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 9, 10 und 13. Dieser Schutz endet vier Wochen nach Ablauf der Teilzeitbeschäftigung, spätestens jedoch vier Wochen nach Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes.

(3) Diese Bestimmungen gelten sinngemäß auch für Adoptiv- und Pflegemütter (§ 15 Abs. 6).

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes
§ 15 d

(1) Hat der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt der Vater während des zweiten Lebensjahres des Kindes keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die Bedienstete für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

(2) Die Bedienstete hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des Vaters bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

Artikel II

(1) Ansprüche nach Art. I Z. 2 bis 8 haben nur Mütter, Adoptiv- oder Pflegemütter, wenn das Kind nach dem 30. Juni 1990 geboren wurde.

(2) Wurde das Kind vor dem 1. Juli 1990 geboren, so richten sich die Ansprüche (von Müttern, Adoptiv- und Pflegemüttern) nach den diesbezüglichen Bestimmungen des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes, LGBl. 2039-3.