

13. APR. 2000

Der Landtag von Niederösterreich hat am
beschlossen:

NÖ Vater - Karenzurlaubsgesetz 2000
(NÖ VKUG 2000)

§ 1

Ziel

Dieses Gesetz hat das Ziel, den männlichen Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände einen eigenständigen Anspruch auf Karenzurlaub zum Zweck der Kindesbetreuung einzuräumen und dadurch die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu fördern.

§ 2

Anwendungsbereich

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

§ 3

Anspruch auf Karenzurlaub

Dem Bediensteten, der mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut (im Folgenden „Vater“), ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (Karenzurlaub) zu gewähren, wenn

1. die Mutter, ausgenommen im Falle des § 6 Abs. 2, nicht gleichzeitig Karenzurlaub in Anspruch nimmt, oder
2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat.

§ 4

Beginn, Dauer und Ende des Karenzurlaubes

(1) Der Karenzurlaub nach § 3 Z. 1 beginnt frühestens mit dem Ablauf eines gesetzlichen Beschäftigungsverbotes für die Mutter nach der Geburt eines Kindes.

(2) Der Karenzurlaub nach § 3 Z. 2 beginnt frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl.Nr. 560/1978, in der Fassung BGBl. I Nr. 139/1997, oder nach § 98 Bauern- Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung BGBl. I Nr. 139/1997 und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem entsprechend dieser Verkürzung verschobenen Zeitpunkt.

(3) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate betragen.

(4) Der Karenzurlaub gemäß § 3 endet

- spätestens mit dem Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes,
- sobald der Vater den gemeinsamen Haushalt mit dem Kind aufhebt oder
- sobald der Vater die überwiegende Betreuung des Kindes beendet.

§ 5

Meldepflichten

(1) Wenn der Bedienstete beabsichtigt, Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt (§ 4 Abs. 1 und 2) in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben.

Eine allfällige Verlängerung und deren Dauer hat der Vater seinem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt zu geben.

Werden diese Fristen versäumt, kann ein Karenzurlaub nach § 3 gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Der Bedienstete hat den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und gilt bis zum Ende des ursprünglich gewährten Karenzurlaubes als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt.

Wenn es der Dienstgeber jedoch verlangt, hat der Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

§ 6

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter

(1) Der Karenzurlaub nach § 3 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden.

Diesfalls muss jeder Teil des Karenzurlaubes

1. mindestens drei Monate betragen und
2. entweder zu einem in § 4 Abs. 1 oder 2 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter angetreten werden.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels kann der Vater gleichzeitig mit der Mutter Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen. Diesfalls endet der Anspruch auf Karenzurlaub einen Monat vor dem im § 4 Abs. 4 erster Fall oder § 7 Abs. 1 zweiter Satz vorgesehenen Zeitpunkt.

(3) Wenn der Bedienstete beabsichtigt, Karenzurlaub im Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes der Mutter Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben.

Wird diese Frist versäumt, kann ein Karenzurlaub gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

§ 7

Aufgeschobener Karenzurlaub

(1) Drei Monate des Karenzurlaubes nach den §§ 3 oder 6 können aufgeschoben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht werden.

Aufgeschobener Karenzurlaub kann nur in Anspruch genommen werden, wenn der Karenzurlaub spätestens

- mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn nur der Vater aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt,
- mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt,

beendet wird.

(2) Der aufgeschobene Karenzurlaub darf über den Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes hinaus in Anspruch genommen werden, wenn

1. der Schuleintritt des Kindes später als drei Monate vor dem Ablauf des siebenten Lebensjahres erfolgt und
2. der aufgeschobene Karenzurlaub spätestens mit dem Tag des Schuleintritts angetreten wird.

(3) Bei Geburt eines weiteren Kindes bleibt der Anspruch gemäß Abs. 1 bestehen.

(4) Der Bedienstete hat die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, dem Dienstgeber spätestens zu einem in §§ 5 Abs. 1 oder 6 Abs. 3 genannten Zeitpunkt oder drei Monate vor Ende des eigenen Karenzurlaubes bekannt zu geben.

Den Beginn des aufgeschobenen Karenzurlaubes hat der Bedienstete dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben.

- (5) Wird eine Frist nach Abs. 4 versäumt, kann ein aufgeschobener Karenzurlaub gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

§ 8

Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters

- (1) Dem Bediensteten, der ein Kind vor dem Ablauf des 18. Lebensmonates entweder
1. allein oder mit seiner Ehegattin an Kindes statt annimmt (im Folgenden „Adoptivvater“) oder
 2. in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege nimmt (im Folgenden „Pflegevater“),

ist auf sein Verlangen Karenzurlaub unter den Bedingungen und im Ausmaß gemäß den §§ 3 bis 7 zu gewähren.

- (2) Der Adoptiv- oder Pflegevater, der ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres angenommen hat, hat gemäß den §§ 3 bis 7 Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt. § 7 Abs. 1 zweiter Satz gilt nicht.

- (3) Der Karenzurlaub beginnt frühestens mit dem Tag der Annahme an Kindes statt, der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

- (4) Wenn der Adoptiv- oder Pflegevater beabsichtigt, Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben.

Wird diese Frist versäumt, kann ein Karenzurlaub gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

§ 9

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 Vater, Adoptiv- oder Pflegevater auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung ein Karenzurlaub zu gewähren, solange er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt 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 oder der überwiegenden Betreuung des Kindes.

(3) Ein solcher Karenzurlaub endet spätestens mit Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

Wenn die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter verhindert ist, einen ihr nach Ablauf des zweiten Lebensjahres zustehenden Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, endet er spätestens mit dem Ende dieses Anspruchs.

(4) Dieser Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn der Bedienstete bereits Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen oder für einen späteren Zeitpunkt angemeldet hat.

(5) Der Bedienstete hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 10

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenzurlaub

(1) Der Bedienstete, der einen Karenzurlaub nach diesem Gesetz in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden.

(2) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes.

Für den aufgeschobenen Karenzurlaub beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe gemäß § 7 Abs. 4 zweiter Satz.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder Karenzurlaubsteiles,
2. nach dem Ende des zweiten Karenzurlaubsteiles des Vaters (§ 6), sofern der Bedienstete die Inanspruchnahme seines zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt gegeben hat;

3. nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(4) Die §§ 10, 12, 13 und 15e Abs. 2 des NÖ Mutterschutz-Landsgesetzes, LGBl. 2039, sind sinngemäß anzuwenden.

§ 11

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) Für Teilzeitbeschäftigte bestehende gesetzliche Regelungen, die günstiger als die folgenden sind, bleiben unberührt.

(2) Wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, ist dem Bediensteten auf sein Verlangen die Arbeitszeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes um mindestens zwei Fünftel seiner gesetzlich festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit herabzusetzen.

Wenn beide Elternteile gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, besteht der Anspruch nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Der Anspruch des Bediensteten verlängert sich um jene Anzahl an Monaten, um die die Mutter ihre Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

(3) Wenn nur im ersten Lebensjahr des Kindes Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, hat der Bedienstete Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

- bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig beide Elternteile Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;
- bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Bedienstete oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Wenn schon vor oder erst nach Ablauf des ersten Lebensjahres Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird, verlängert oder verkürzt sich der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 3 um jene Anzahl an Monaten, um die der in Anspruch genommene Karenzurlaub das erste Lebensjahr unter- oder überschreitet.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann einmal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden.

Die Teilzeitbeschäftigung des Bediensteten muss mindestens drei Monate dauern.

Die Teilzeitbeschäftigung beginnt frühestens

(4) Im Übrigen ist § 11 anzuwenden.

§ 13

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

- (1) Hat der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter für diese Zeit keinen Karenzurlaub in Anspruch, kann der Bedienstete längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.
- (2) Der Bedienstete hat seinem Dienstgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 14

Anwendung sonstiger Bestimmungen des NÖ Mutterschutz- Landesgesetzes

Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (zum Beispiel 13. und 14. Monatsbezug, Belohnungen) gelten die § 15e Abs. 1 und § 15f Abs. 8 NÖ Mutterschutz- Landesgesetz, LGBl. 2039, für den Urlaubsanspruch § 15e Abs. 3 NÖ Mutterschutz- Landesgesetz LGBl. 2039.

§ 15

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

Soweit dieses Gesetz von den Gemeinden und Gemeindeverbänden als Dienstgeber zu beachten ist, sind die damit verbundenen Aufgaben solche des eigenen Wirkungsbereiches.

§ 16

Umgesetzte EG-Richtlinie

Durch dieses Gesetz wird folgende Richtlinie der Europäischen Gemeinschaften umgesetzt: Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABI.Nr. L 145 vom 19.6.1996, Seite 4

§ 17

Schlussbestimmung

- (1) Dieses Gesetz tritt am 1. Jänner 2000 in Kraft.
- (2) Ansprüche, die durch dieses Gesetz neu geschaffen werden, haben nur Bedienstete (Väter, Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kind nach dem 31. Dezember 1999 geboren wurde. Ansprüche von Bediensteten (Väter, Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kind vor dem 1. Jänner 2000 geboren wurde, richten sich nach den Bestimmungen des NÖ Eltern- Karenzurlaubsgesetzes (NÖ EKUG), LGBl. 2050-1.

(3) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ EKUG),
LGBl. 2050-1 außer Kraft.