

LAD2ABC-GV-148/10-99

Bearbeiter  
Dr. Berger  
Mag. Gibisch

DW 2008  
DW 2033

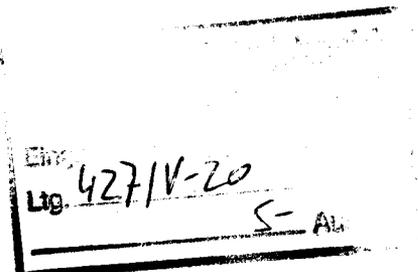
29. Feb. 2000

Betrifft:

NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000 (NÖ VKUG 2000); Motivenbericht

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:



**Allgemeiner Teil:**

Im Jahre 1989 wurde durch Reformen auf dem Gebiete des Familienrechtes der Grundsatz der partnerschaftlichen Kindererziehung gesetzlich verankert. Mit dem NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz aus dem Jahre 1990 wurde beiden Elternteilen die Aufgabe der gemeinsamen Kindererziehung ermöglicht und der wahlweise Karenzurlaub sichergestellt.

Die nunmehrige Neufassung beinhaltet neben den bisherigen Bestimmungen im

Wesentlichen:

- In Anpassung an die Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub (CELEX-Nr.396 L0034) wird ein eigenständiger Anspruch auf Karenzurlaub für Väter geschaffen.
- Karenzurlaub zwischen Vater und Mutter zweimal zu teilen, soll ermöglicht werden.
- Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson sollen Vater und Mutter die Möglichkeit haben, Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat gleichzeitig in Anspruch zu nehmen.
- Weiters soll auch Karenzurlaub in der Dauer von drei Monaten für einen späteren Zeitpunkt (Schuleintritt des Kindes) aufgeschoben werden können.
- Schließlich wird ein Karenzurlaub in der Gesamtdauer von sechs Monaten für den Fall der Adoption eines Kindes zwischen dem zweiten und dem siebenten Lebensjahr des Kindes eingeführt.

Darüber hinaus wird im Detail auf die Ausführungen im besonderen Teil verwiesen.

Die Regelungen entsprechen weit gehend den Bestimmungen des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes des Bundes in der Fassung BGBl. I Nr. 153/1999 und gelten entsprechend der verfassungsrechtlichen Kompetenzlage 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.

Inhaltlich stellt dieser Gesetzesvorschlag eine Novellierung des NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (NÖ EKUG), LGBl.2050-1, dar. Im Interesse einer leichteren Lesbarkeit wurde jedoch einer Neufassung der Vorzug gegeben und diese als NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000 (NÖ VKUG 2000) bezeichnet.

Entsprechende gleichartige Regelungen für Mütter werden durch die Novelle zum NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, LGBl. 2039, getroffen.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Durch dieses Gesetz entstehen dem Land, den Gemeinden und den Gemeindeverbänden kaum nennenswerte Kosten. Folgekosten (Karenzurlaubsgeld) entstehen diesen Körperschaften als Dienstgeber durch den eigenständigen Anspruch des Vaters nur dann, wenn dieser Anspruch von den berufstätigen Vätern, deren Frauen keinen Anspruch auf Karenzurlaub haben, verstärkt wahrgenommen wird. Es wird diesbezüglich nur wenige Anlassfälle geben, sodass davon auszugehen ist, dass nennenswerte Kosten nicht erwachsen.

Dies trifft auch für die neu eingeführten Regelungen betreffend die Adoption zu (Adoption kurz vor dem zweiten Geburtstag des Kindes bzw. danach), weil Kinder in der Regel vor Ablauf des ersten Lebensjahres adoptiert werden.

Durch das Evidenthalten von möglichen Karenzurlaubsrüsten, Teilbeschäftigungsansprüchen, durch die notwendigen Reaktionen auf den (vorübergehenden) Ausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kann ein administrativer Mehraufwand für die personalverwaltenden Stellen entstehen.

Finanzielle Auswirkungen für den Bund kommen nicht in Betracht.

## **Besonderer Teil:**

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu § 1:

Diese Zielbestimmung orientiert sich an jener der umgesetzten EG-Richtlinie und umreißt zudem das der Zielerreichung zu dienen bestimmte Mittel grob.

Zu § 2:

Diese Bestimmung regelt den Anwendungsbereich, soweit dem Land unter Bedachtnahme auf Artikel 21 des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 8/1999 Regelungskompetenz zusteht.

Zu §§ 3 und 4:

Die Bestimmungen, die weitgehend der bisherigen Rechtslage entsprechen, legen den Anspruch für männliche Bedienstete auf Karenzurlaub aus Anlass der Geburt eines Kindes bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes fest. Die EU-Rahmenvereinbarung räumt in Par. 2 Z.1 jedem Arbeitnehmer ein individuelles Recht auf Elternurlaub bis zu einem bestimmten Alter des Kindes - das Alter kann bis zu acht Jahren gehen - ein. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten festzulegen.

In der bisherigen Fassung war lediglich ein von der Mutter abgeleiteter Anspruch des männlichen Arbeitnehmers auf Karenzurlaub normiert. Die Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub sieht einen eigenständigen Anspruch eines Arbeitnehmers auf Elternurlaub vor (Par. 2 Z. 1 der EU-Rahmenvereinbarung). Daher war die Regelung, welche das abgeleitete Recht enthielt, ersatzlos zu streichen. Der Anspruch des Vaters auf Karenzurlaub besteht nunmehr unabhängig davon, ob die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub hat oder durch Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes gehindert ist (z.B. auch dann, wenn die Mutter des Kindes Hausfrau, Studentin oder Schülerin ist). Allerdings kann der Vater keinen Karenzurlaub für Zeiten in Anspruch nehmen, für die die Mutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ausnahme des Überlappungszeitraumes gemäß § 6 Abs. 2. Die Eltern können somit frei darüber entscheiden, wer von ihnen wann und wie lange Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Die Maximaldauer des Karenzurlaubes bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes wird belassen. Die Richtlinie fordert lediglich einen Anspruch auf Elternurlaub in einer Mindestdauer von drei Monaten für jeden Elternteil. Diese Bestimmung wird durch § 4 Abs. 3 erfüllt.

Zu § 5:

Diese Bestimmung regelt die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlaub.

Drei Monate vor Ende dieses zunächst gemeldeten Karenzurlaubes kann der im Karenzurlaub befindliche Vater seinem Dienstgeber bekannt geben, dass er seinen Karenzurlaub verlängert und bis wann. Damit soll dem Dienstgeber genügend Zeit bleiben, um entsprechend zu disponieren. Bei Fristversäumnis wird die Möglichkeit eingeräumt, Karenzurlaub im Sinne des Gesetzes zu vereinbaren. Auf Grund der nunmehr ausdrücklichen Regelung eines „vereinbarten Karenzurlaubes“ gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz ex lege.

Zu § 6:

Bisher war die Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater nur einmal zulässig. Nunmehr kann Karenzurlaub zweimal geteilt und abwechselnd in Anspruch genommen werden, wobei ein Karenzurlaubsteil - wie bisher- mindestens drei Monate zu betragen hat. Dem bisherigen Konzept entsprechend müssen die Karenzurlaubsteile unmittelbar aneinander anschließen. Daher ist vorgesehen, dass ein Karenzurlaubsteil nach Ende der Schutzfrist oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub(steil) des anderen Elternteiles anzutreten ist, sofern nicht zulässigerweise Karenzurlaub von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen wird.

Abs. 2 sieht erstmals die Möglichkeit vor, dass die Eltern gleichzeitig Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen können. Diese Überlappungsmöglichkeit ist anlassbezogen; sie kann nur aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Kinderbetreuung durch die Eltern in Anspruch genommen werden. Dies soll dem Kind die Umstellung auf die andere Betreuungsperson und, da in der Regel zunächst die Mutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt, dem Vater die Übernahme der alleinigen Betreuung des Kindes erleichtern. Dieses Monat verkürzt die mögliche Höchstdauer des Karenzurlaubes, dh. der Karenzurlaub endet entweder ein Monat vor Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, oder im Falle der Inanspruchnahme der neu geschaffenen Möglichkeit, Karenzurlaub aufzuschieben (§ 7), entweder ein Monat vor dem Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, sofern beide Elternteile von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen, ein Monat vor dem Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes.

Abs. 3 enthält eine weitere Maßnahme zur Flexibilisierung der Meldefrist. Spätestens drei Monate vor Ende eines Karenzurlaubsteiles kann der andere Elternteil bekannt geben, dass und wie lange er Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Auch hier ist wieder vorgesehen, dass nach Versäumnis der Frist Karenzurlaub vereinbart werden kann. Die Möglichkeit der

späteren Meldung soll vor allem jenen Vätern, die zunächst noch zögern, die Betreuung eines Säuglings zu übernehmen, die Entscheidung zur Wahrnehmung familiärer Pflichten erleichtern. Die Eltern müssen sich nicht mehr innerhalb von acht Wochen nach der Geburt des Kindes hinsichtlich der Gestaltung und Aufteilung des Karenzurlaubes festlegen.

Zu § 7:

Eine der wesentlichsten Forderungen im Zuge der Diskussionen über die Flexibilisierung der Karenzurlaubsregelung war es, dass Teile des Karenzurlaubes zu einem späteren Zeitpunkt verbraucht werden können.

Nach Abs. 1 wird dem Vater das Recht eingeräumt, dass er drei Monate seines Karenzurlaubes für einen späteren Zeitpunkt, und zwar grundsätzlich bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes aufschiebt. Durch die Möglichkeit, Karenzurlaub zu einem späteren Zeitpunkt verbrauchen zu können, soll beispielsweise die Umstellung des Kindes auf eine andere Betreuungssituation, insbesondere von der familiären in die außerfamiliäre Betreuung (z.B. Kinderkrippe, Kindergarten, Tagesmutter), oder im Zusammenhang mit dem Pflichtschulbeginn erleichtert werden.

Gemäß § 2 Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der geltenden Fassung beginnt die allgemeine Schulpflicht mit dem auf die Vollendung des sechsten Lebensjahres folgenden 1. September. Ist ein aufgeschobener Karenzurlaub noch offen und beträgt die Zeit zwischen 1. September (Schulbeginn) und 7. Geburtstag des Kindes weniger als drei Monate (z.B. bei Geburtsdatum 10. September), soll dennoch der Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes möglich sein. Erlangt das Kind erst nach dem 7. Geburtstag die Schulreife, soll auch aufgeschobener Karenzurlaub verbraucht werden können, da gerade in diesen Fällen eine besondere Betreuung des Kindes erforderlich ist. Aufgeschobenen Karenzurlaub spätestens aus Anlass des Schuleintrittes des Kindes verbrauchen zu können, hat den Zweck, die Betreuung des Kindes bei Schulbeginn auch nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes zu ermöglichen (z.B. zum Erlernen des Schulweges, zur Hilfestellung bei auftretenden Lernproblemen). In diesem Fall hat der aufgeschobene Karenzurlaub spätestens am Tag des Schuleintrittes zu beginnen.

Der Vater hat die Absicht, von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen zu wollen, dem Dienstgeber entweder innerhalb acht Wochen nach der Geburt oder zum zweiten Meldezeitpunkt, dh. drei Monate vor Ende des eigenen Karenzurlaubes oder drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes der Mutter bekannt zu geben.

Zu § 8:

Die Regelungen entsprechen grundsätzlich der bisherigen Rechtslage.

Neu ist lediglich, dass Karenzurlaub nach Ablauf der Meldefristen gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Die EU-Rahmenvereinbarung legt das individuelle Recht auf einen mindestens dreimonatigen Karenzurlaub auch für jeden Adoptivelternteil fest. Gleichzeitig lässt sie aber auch den Mitgliedstaaten die Möglichkeit offen, die Voraussetzungen und Modalitäten an die besonderen Umstände der Adoption anzupassen. Aus dieser Bestimmung ergibt sich, dass im Falle einer Adoption der Karenzurlaub ausnahmsweise über das 2. Lebensjahr des Kindes reichen kann. Daher besteht Anspruch auf sechs Monate Karenzurlaub bzw. drei Monate pro Elternteil auch dann, wenn das Kind so knapp vor dem 2. Geburtstag adoptiert oder in Pflege übernommen wird, dass dabei der 2. Geburtstag überschritten wird.

Wie beim Bund soll bei der Adoption bzw. Übernahme in Pflege zwischen dem 2. und 7. Geburtstag des Kindes ein Anspruch auf sechs Monate Karenzurlaub, der zwischen den Eltern geteilt werden kann, zustehen. Anzumerken ist, dass in einem solchen Fall von der Möglichkeit eines aufgeschobenen Karenzurlaubes auch Gebrauch gemacht werden kann (entgegen der Regelung beim Bund).

Zu § 9:

Diese Bestimmung entspricht weit gehend geltendem Recht.

Neu ist der Anspruch auf Verhinderungskarenzurlaub nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes, wenn die Mutter, die zulässigerweise nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt, verhindert ist. Solche Fälle sind der aufgeschobene Karenzurlaub oder Karenzurlaub bei Adoption bzw. Übernahme in Pflege nach dem 2. Geburtstag des Kindes.

Zu § 10:

Für den Vater, Adoptiv- oder Pflegevater bestimmt Abs. 1, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes beginnt, aber nicht vor Geburt des Kindes. Er endet vier Wochen nach dem Ende eines Karenzurlaubsteiles, bei zweimaliger Inanspruchnahme eines Karenzurlaubsteiles vier Wochen nach Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern der Dienstnehmer die Inanspruchnahme des zweiten

Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt seinem Dienstgeber bekannt gegeben hat. Gleiches gilt bei Inanspruchnahme eines Verhinderungskarenzurlaubes.

Zu § 11:

Das NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ EKUG), LGBl. 2050-1, enthält keine Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung. Das Fehlen derartiger Bestimmungen war damit begründet, dass in den einzelnen Dienstrechtsgesetzen (z.B. § 19 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200) bereits entsprechende, vielfach günstigere Regelungen vorhanden waren. Da derartige Regelungen nicht für alle Bediensteten, die vom Geltungsbereich des Vater-Karenzurlaubsgesetzes 2000 erfasst sind, bestehen, wurden die Bestimmungen des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes des Bundes (BGBl. I Nr. 153/1999) nunmehr übernommen. Dadurch wird auch ein Gleichklang zu den monetären Ansprüchen auf Karenzurlaubsgeld erzielt. Durch die Bestimmung des ersten Absatzes wird jedoch klargestellt, dass günstigere Regelungen unbeschadet bleiben.

Durch die Bestimmungen ist ein flexiblerer Beginn der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Eine Teilzeitbeschäftigung kann nicht nur nach der Schutzfrist oder unmittelbar nach dem 1. Geburtstag des Kindes beginnen, sondern auch dazwischen oder danach.

Eine Verlängerung des Gesamtausmaßes tritt dadurch nicht ein. Wird Teilzeitbeschäftigung nämlich vor oder nach Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung über oder vor der Vollendung des 3. Lebensjahres um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des 1. Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des 1. Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Analoges gilt, wenn Teilzeitbeschäftigung von den Eltern gleichzeitig (derzeit bis zum 2. Lebensjahr des Kindes) in Anspruch genommen wird.

Nimmt ein Elternteil im 1. Lebensjahr des Kindes Karenzurlaub nur bis Ablauf des 10. Lebensmonates des Kindes in Anspruch, kommt es zu einer Verlängerung dieser Teilzeitbeschäftigung um zwei Monate nach Ablauf des 3. Lebensjahres des Kindes. Wird andererseits Karenzurlaub bis zum Ablauf des 14. Lebensmonates des Kindes von einem Elternteil in Anspruch genommen, so ist Teilzeitbeschäftigung nur mehr bis zwei Monate vor Ablauf des 3. Lebensjahres des Kindes zulässig (Abs. 4). Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile kann die Teilzeitbeschäftigung eines Elternteiles über den Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl jener Monate verlängert werden, um die der andere Elternteil seine

Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes verkürzt hat (§ 11 Abs. 2 letzter Satz).

Abs. 6 regelt die Meldung der Teilzeitbeschäftigung analog zur Meldung des Karenzurlaubes.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen. Frühestens beginnt dieser vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung aber nicht vor der Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet generell vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung.

Zu § 12:

Die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung beträgt die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes aus Anlass der Adoption oder Übernahme in Pflege (Abs. 1).

Teilzeitbeschäftigung kann demnach bei Adoption bis zum 18. Lebensmonat des Kindes mehr als ein Jahr betragen, da in diesem Fall Karenzurlaub für mehr als sechs Monate zusteht. Bei Adoption ab dem 18. Lebensmonat dauert der Karenzurlaub einheitlich sechs Monate (für beide Elternteile zusammen), somit einheitlich eine Teilzeitbeschäftigung in der Dauer von zwölf Monaten. Je jünger ein Kind bei der Adoption ist, desto länger kann Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden. Bei Adoption ab dem 18. Lebensmonat bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes kann jedenfalls bis sechs Monate Karenzurlaub bzw. zwölf Monate Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden.

Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung ist unverzüglich im Anlassfall bekannt zu geben. Wird Teilzeitbeschäftigung jedoch im Anschluss an einen Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch genommen, so hat eine Meldung drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung zu erfolgen.

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

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf eines NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetzes 2000 (NÖ VKUG 2000) der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung

Dr. Pröll  
Landeshauptmann

Knotzer  
Landesrat

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung

*Fischer*