

13. APR. 2000

Der Landtag von Niederösterreich hat am beschlossen:

Änderung des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes

Artikel I

Das NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, LGBl. 2039, wird wie folgt geändert:

1. Im § 1a Abs. 1 ist nach dem Ausdruck „Bediensteten-Schutzgesetz“ die Jahreszahl „1998“ einzufügen.
2. Im § 1a Abs. 5 wird nach der Wortfolge „über die Ergebnisse“ die Wortfolge „und Maßnahmen“ eingefügt.
3. Im § 2 Abs. 6 tritt anstelle des Zitates "BGBl. Nr. 663/1986 in der Fassung BGBl. Nr. 716/1992 " das Zitat "BGBl. II Nr. 24/1997".
4. Im § 9 lautet die Überschrift „Kündigungsschutz“; weiters entfallen die Abs. 3 und 4
5. Im § 10 lautet der zweite Satz:
„Bei Minderjährigen muss dieser Vereinbarung eine Bescheinigung eines Gerichtes (§ 92 ASGG) oder der Personalvertretung beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, dass die Bedienstete über den Kündigungsschutz nach diesem Gesetz belehrt wurde.“
6. Im § 11 tritt anstelle des Zitates "BGBl. Nr. 257/1995" das Zitat "BGBl. I Nr. 120/1999".
7. Im § 12 Abs. 1 tritt anstelle des Zitates "§§ 9 und 15" das Zitat "§§ 9, 15, 15a, 15c und 15d".
8. Im § 12 erhält der Absatz 2 die Bezeichnung Abs. 4. § 12 Abs. 2 und 3 lauten:
„(2) Abweichend von Abs. 1 kann während der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß § 15a durch den anderen Elternteil ein Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis erworben werden.
(3) Während der Dauer des aufgeschobenen Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 15f und 15g kann ein Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.“
9. Vor § 13 wird die Überschrift „Entlassungsschutz“ eingefügt.
10. § 13 Abs. 5 entfällt. Im § 13 erhält der (bisherige) Absatz 6 die Bezeichnung Abs. 5. Im Abs. 5 (neu) tritt anstelle des Zitates „Abs. 1 bis 5“ das Zitat „Abs. 1 bis 4“.
11. Im § 14 wird folgender Abs. 4 angefügt:
„(4) Die Bedienstete behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (z.B. 13. und 14. Monatsbezug, Belohnungen), in den Kalenderjahren, in die Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teile des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Bedienstete günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.“

12. Die §§ 15 bis 15c werden durch folgende §§ 15 bis 15g samt Überschriften ersetzt:

„Karenzurlaub

§ 15

- (1) Der weiblichen Bediensteten, die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut (im Folgenden „Mutter“) ist auf ihr Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) zu gewähren.
- (2) Der Karenzurlaub beginnt frühestens
 1. im Anschluss an die Frist des § 4 Abs. 1 und 2 oder
 2. sofern anschließend an die Frist nach § 4 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Mutter durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war, nach Beendigung desurlaubes oder Wegfall des Hinderungsgrundes.
- (3) Der Karenzurlaub endet spätestens mit Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.
- (4) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate betragen.
- (5) Die Mutter hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 4 Abs. 1 bekannt zu geben. Eine allfällige Verlängerung und deren Dauer hat die Mutter ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt zu geben. Werden diese Fristen versäumt, kann ein Karenzurlaub gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.
- (6) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 und 5 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 9 und 13 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater

§ 15a

- (1) Der Karenzurlaub kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil des Karenzurlaubes der Mutter muss mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem in § 15 Abs. 2 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten.
- (2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Mutter gleichzeitig mit dem Vater Karenzurlaub für die Dauer eines Monats in Anspruch nehmen, wobei in diesem Fall der Anspruch auf Karenzurlaub ein Monat vor dem in § 15 Abs. 3 bzw. § 15b Abs. 1 genannten Zeitpunkt endet.
- (3) Beabsichtigt die Mutter Karenzurlaub im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters in Anspruch zu nehmen, hat sie ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes des Vaters Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben. Wird diese Frist versäumt, kann ein Karenzurlaub gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.
- (4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 9 und 13 beginnt im Falle des Abs. 3 mit der Bekanntgabe.
- (5) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 9 und 13 endet vier Wochen
 1. nach dem Ende des jeweiligen Karenzurlaubsteiles,
 2. nach dem Ende des zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern die Mutter die Inanspruchnahme des zweiten Teiles bis zum Ende der Frist des § 4 Abs. 1 bekannt gegeben hat.

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 15b

(1) Drei Monate des Karenzurlaubes können aufgeschoben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht werden. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur in Anspruch genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 15 oder 15a spätestens

1. mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes,
2. mit Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes, wenn auch der Vater aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt,

geendet hat.

(2) Der aufgeschobene Karenzurlaub darf über den Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes hinaus verbraucht werden, wenn der Schuleintritt des Kindes zu einem späteren Zeitpunkt als drei Monate vor dem Ablauf des siebenten Lebensjahres erfolgt und der aufgeschobene Karenzurlaub spätestens mit dem Tag des Schuleintritts angetreten wird.

(3) Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht den Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes.

(4) Die Bedienstete hat dem Dienstgeber

1. die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes
2. den Beginn des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt

bekannt zu geben. Werden diese Fristen versäumt, kann aufgeschobener Karenzurlaub gewährt werden, sofern nicht dienstliche Erfordernisse entgegenstehen.

Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 15c

(1) Eine Bedienstete, die ein Kind, welches das 18. Lebensmonat noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter),
oder
2. in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter),

mit dem Kind im selben Haushalt lebt und es überwiegend selbst pflegt, hat Anspruch auf Karenzurlaub.

(2) Die §§ 15 bis 15b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Der Karenzurlaub nach den §§ 15 und 15a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;
2. nimmt die Adoptiv- oder Pflegemutter ihren Karenzurlaub unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;

(3) Nimmt die Bedienstete ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat sie Anspruch auf Karenzurlaub in der Dauer von sechs Monaten. Dieser Karenzurlaub kann entweder einmal mit dem Vater, Adoptiv- oder Pflegevater geteilt (§15a) oder es können drei Monate dieses Karenzurlaubes aufgeschoben (§15b) werden. § 15b Abs. 1 zweiter Satz gilt nicht. Im Übrigen ist Abs. 2 anzuwenden.

(4) Die §§ 9, 10, 11 und 13 Abs. 1, 2 und 4 sind auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 9 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in Pflege

tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein.

Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

§ 15d

(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 betreuen, ist der Bediensteten auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung ein Karenzurlaub zu gewähren.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Krankenanstalt oder Pflegeeinrichtung,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes.

(3) Ein solcher Karenzurlaub endet spätestens

1. mit Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes oder
2. bei Verhinderung des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters, einen ihm nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zustehenden Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, mit dem Ende dieses Anspruches.

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

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

(6) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 9 und 13 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Meldung des Karenzurlaubes und endet vier Wochen nach seiner Beendigung.

Gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub

§ 15e

(1) Die Bedienstete behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (z.B. 13. und 14. Monatsbezug, Belohnungen), in den Kalenderjahren, in die Zeiten eines Karenzurlaubes fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Bedienstete günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

(2) Soweit in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften nicht anderes bestimmt ist, bescheidmäßig nicht anderes verfügt oder vertraglich nicht anderes vereinbart wurde, bleibt die Zeit eines Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Bediensteten, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß wird jedoch der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

(3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Die Bedienstete hat ihrem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes unverzüglich bekannt zu geben. In diesen Fällen endet der Karenzurlaub und die Bedienstete 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 die Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

Teilzeitbeschäftigung

§ 15f

- (1) Für Teilzeitbeschäftigte bestehende gesetzliche Regelungen, die günstiger als die folgenden sind, bleiben unberührt.
- (2) Der Mutter ist auf ihr Verlangen die Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel ihrer gesetzlich festgelegten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit herabzusetzen.
- (3) Die Teilzeitbeschäftigung endet
1. wenn von keinem Elternteil gesetzlicher Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, mit Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes
 2. wenn gesetzlicher Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, mit Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes.
- (4) Die gemäß Abs. 3 Z. 1 und 2 mögliche Dauer der Teilzeitarbeit verringert sich um die Anzahl der Monate in denen auch der Vater Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt.
- (5) Die gemäß Abs. 3 Z. 2 mögliche Dauer der Teilzeitarbeit verlängert oder verkürzt sich um die Anzahl der Monate, in denen ein Elternteil vor Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch nimmt.
- (6) Die Teilzeitbeschäftigung kann einmal mit dem Vater geteilt werden. Sie muss mindestens drei Monate dauern. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung beginnt
1. im Anschluss an die Frist gemäß § 4 Abs. 1 und 2 oder einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall)
 2. im Anschluss an einen gesetzlichen Karenzurlaub oder
 3. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.
- (7) Beabsichtigt die Mutter, Teilzeitbeschäftigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt (Abs. 6 Z. 1) in Anspruch zu nehmen, hat sie ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage bis zum Ende der Frist nach § 4 Abs. 1 bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt die Mutter Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters bekannt zu geben.
- (8) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Bediensteten sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (z.B. 13. und 14. Monatsbezug, Belohnungen), in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.
- (9) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 9 und 13 beginnt im Falle des Abs. 6 Z. 2 und 3 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.
- (10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 9 und 13 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung.

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 15g

(1) Die Adoptiv- oder Pflegemutter hat Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im doppelten Ausmaß der Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes gemäß § 15c.

(2) Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung beginnt

1. unmittelbar mit der Annahme oder Übernahme des Kindes, allein oder gleichzeitig mit dem Vater,
2. im Anschluss an einen Karenzurlaub oder
3. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(3) Die Adoptiv- oder Pflegemutter hat Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 2 Z. 1 ihrem Dienstgeber unverzüglich, in den Fällen des Abs. 2 Z. 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung des Vaters bekannt zu geben.

(4) Im übrigen ist § 15f anzuwenden.

13. § 15d erhält die Bezeichnung § 15h. In Abs. 1 entfällt das Wort „weibliche“.

14. § 18a samt Überschrift entfällt.

15. § 20 samt Überschrift lautet:

„Umgesetzte EG-Richtlinien

§ 20

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:

1. Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABI.Nr. L 393 vom 30.12.1989, Seite 1;
2. Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABI.Nr. L 348 vom 28.11.1992, Seite 1;
3. 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.

16. § 21 samt Überschrift entfällt.

Artikel II

Art. I Z. 7, 8 und 11 bis 14 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft und gelten für Ansprüche von Bediensteten (Müttern, Adoptiv- und Pflegemüttern), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1999 geboren wurde. Ansprüche von Bediensteten (Müttern, Adoptiv- oder Pflegemüttern), deren Kind vor dem 1. Jänner 2000 geboren wurde, richten sich nach den am 31. Dezember 1999 geltenden Bestimmungen.