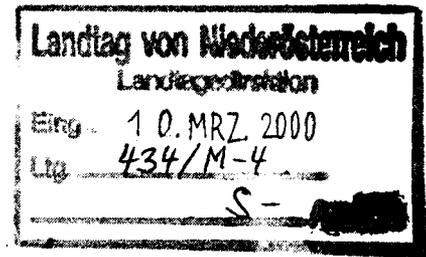


AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Gesundheit und Soziales - Abteilung Arbeitsrecht und Sozialversicherung

GS8-A-1051/78-2000	Bearbeiter Grausam Dr. Ptacek	(0 27 42) 200	Durchwahl 2831 2738	29. Februar 2000
--------------------	-------------------------------------	---------------	---------------------------	------------------

Betrifft
Änderung des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes;
Motivenbericht

Hoher Landtag!



Zum Gesetzentwurf wird berichtet:

Allgemeiner Teil:

Mit der beabsichtigten Gesetzesänderung sollen einerseits eine Anpassung des Mutterschutz-Landesgesetzes im Zusammenhang mit der Schaffung eines eigenständigen Anspruches auf Karenzurlaub für Väter entsprechend der Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub erfolgen und andererseits Verbesserungen für die Gestaltung des Karenzurlaubes umgesetzt werden. Dazu beinhaltet die Novelle im Wesentlichen Folgendes:

- eine zweimalige Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater wird ermöglicht,
- aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson können Mutter und Vater gleichzeitig Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch zu nehmen,
- Karenzurlaub in der Dauer von drei Monaten kann für einen späteren Zeitpunkt (Schuleintritt des Kindes) aufgeschoben werden,
- für den Fall der Adoption eines Kindes zwischen dem 18. Lebensmonat und dem siebenten Lebensjahr eines Kindes wird ein Karenzurlaub in der Gesamtdauer von sechs Monaten eingeführt.

Weiters wird die Novelle zum Anlass genommen, die §§ 15 ff MSchG aus Gründen der leichteren Lesbarkeit neu zu gestalten.

Die Regelungen entsprechen weitgehend den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 des Bundes in der Fassung BGBl. I Nr. 153/1999 und gelten entsprechend der verfassungsgesetzlichen Kompetenzlage für Bedienstete, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich, zu einer NÖ Gemeinde oder einem NÖ Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind.

Die einzelnen vorgeschlagenen Änderungen sind im besonderen Teil des Motivenberichtes dargestellt.

Die beabsichtigte Gesetzesänderung hat keine Auswirkungen auf die Erreichung der im Klimabündnis vorgesehenen Ziele.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch dieses Gesetz entstehen dem Land, den Gemeinden und den Gemeindeverbänden kaum nennenswerte Kosten. Dies gilt auch bezüglich Folgekosten (Karenzurlaubsgeld) durch die neu eingeführten Regelungen betreffend die Adoption (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 Karenzurlaubsresten, Teilbeschäftigungsansprüchen, durch notwendige Reaktionen auf den (vorübergehenden) Ausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kann ein administrativer Mehraufwand für die personalverwaltenden Stellen entstehen.

Für den Bund entstehen keine finanziellen Mehrbelastungen.

Besonderer Teil:

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu Art. I Z. 1:

Diese Zitatänderung ist aufgrund der Neuerlassung des NÖ Bediensteten-Schutzgesetzes erforderlich.

Zu Art. I Z. 2:

Damit wird ein Redaktionsversehen anlässlich der letzten Novelle beseitigt.

Zu Art. I Z. 3:

Diese Zitatänderung ist aufgrund der Neuerlassung der Mutter-Kind-Pass-Verordnung erforderlich.

Zu Art. I Z. 4 und 9:

Da § 9 nur Regelungen über den Kündigungsschutz enthält, die Bestimmungen über den Entlassungsschutz jedoch in § 13 geregelt sind, sollen die irreführenden Paragraphenüberschriften richtig gestellt werden.

Bei den in Abs. 3 und 4 des § 9 enthaltenen Regelungen handelt es sich inhaltlich um solche, die aufgrund der ausdrücklichen Bestimmung des § 20 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979 für die dem Geltungsbereich des Bundesgesetzes unterliegenden öffentlich Bediensteten nicht anzuwenden sind. Im Interesse einer Gleichbehandlung sollen sie auch für die dem Geltungsbe-

reich des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes unterliegenden Bediensteten nicht mehr anwendbar sein.

Zu Art. I Z. 5:

Auch hier soll eine Angleichung an die dem Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes 1979 unterliegenden öffentlich Bediensteten erfolgen und an die Stelle einer Rechtsbelehrung minderjähriger Vertragsbediensteter über den Kündigungsschutz durch einen Vertreter des Dienstgebers eine solche seitens der Personalvertretung oder durch das Arbeits- und Sozialgericht treten.

Zu Art. I Z. 6:

Dadurch wird auf die derzeit letzte Fassung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes verwiesen.

Zu Art. I Z. 7:

Durch die Zitatangepassung wird klargestellt, dass ein Rechtsanspruch auf Unkündbarstellung sowohl in den Fällen eines Karenzurlaubes nach § 15 Abs. 1, als auch in den Fällen der Inanspruchnahme eines geteilten Karenzurlaubes, eines Karenzurlaubes der Adoptiv - bzw. Pflegemutter sowie eines Verhinderungskarenzurlaubes während des genannten Zeitraumes nicht erworben werden kann.

Zu Art. I Z. 8:

Abweichend von der vorgenannten Regelung soll ein Rechtsanspruch auf Unkündbarstellung im Falle eines geteilten Karenzurlaubes dann erworben werden können, wenn der andere Elternteil den Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Abs. 3 schließt den Anspruch auf Unkündbarstellung während eines aufgeschobenen Karenzurlaubes und während einer Teilzeitbeschäftigung nach den Bestimmungen des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes aus.

Zu Art. I Z. 10:

Diese für die Zeit des Wochengeldbezuges geltende Regelung soll nicht wie bisher in den Bestimmungen über den Karenzurlaub (§ 15 Abs. 2), sondern systematisch richtig in § 14 getroffen werden.

Zu Art. I Z. 11:

Damit wird ein Redaktionsversehen anlässlich der 5. Novelle beseitigt.

Zu Art. I Z. 12:

§ 15 (Karenzurlaub):

Die Bestimmungen, die weitgehend der bisherigen Rechtslage entsprechen, legen den Anspruch für weibliche 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 Abs. 1 werden als Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Karenzurlaubes analog zur Väterkarenz der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und dessen überwiegende Betreuung durch die Mutter festgelegt. Dies war bisher keine Voraussetzung für den Anspruch auf Karenzurlaub der Mutter, ist aber eine notwendige Voraussetzung dafür, dass bei Wegfall der überwiegenden Betreuung durch die Mutter der Vater Anspruch auf Verhinderungskarenzurlaub gemäß § 9 Abs. 2 Z 5 NÖ Väterkarenzurlaubsgesetz 2000 hat. Die sich aus der Aufgabe des gemeinsamen Haushaltes oder der überwiegenden Betreuung des Kindes ergebenden Rechtsfolgen wie Meldepflichten an den Dienstgeber, Beendigung des Karenzurlaubes usw. werden als gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub in § 15e Abs. 4 geregelt. Kürzere Abwesenheiten (z.B. mehrtägige Bildungsmaßnahmen) ändern nichts am Tatbestandsmerkmal der überwiegenden Betreuung. Lebt die Mutter zum Zeitpunkt der Meldung der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind, so muss sie nunmehr – wie der Vater – glaubhaft machen, dass sie einen gemeinsamen Haushalt mit dem Kind für die Dauer des Karenzurlaubes begründen wird.

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 (Par. 2.Z 1 der EU-Rahmenvereinbarung). Diese Bestimmung wird durch Abs. 2 erfüllt.

Abs. 1 entspricht im Übrigen dem geltenden Recht.

Abs. 3 MSchG regelt die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlaub. Der Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch die Einführung eines zweiten Meldezeitpunktes Rechnung getragen. Drei Monate vor Ende des zunächst gemeldeten Karenzurlaubes kann die im Karenzurlaub befindliche Mutter ihrem Dienstgeber bekannt geben, dass sie ihren Karenzurlaub verlängert und bis wann. Damit bleibt dem Dienstgeber genügend Zeit, entsprechend disponieren zu können. Bei Fristversäumnis wird die Möglichkeit eingeräumt, Karenzurlaub zu vereinbaren. Auf Grund der nunmehr ausdrücklichen Regelung gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz auch im Falle eines "vereinbarten Karenzurlaubes" ex-lege.

§ 15a (Teilung des Karenzurlaubes):

Bisher war die Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater nur einmal zulässig. Nach der Bestimmung des Abs. 1 kann Karenzurlaub nunmehr 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 (bzw. auch im Anschluss an einen Urlaub oder eine Dienstverhinderung infolge Krankheit) 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 Betreuungspersonen 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. Dieser Monat verkürzt die mögliche Höchstdauer des Karenzurlaubes, d.h. der Karenzurlaub endet entweder einen Monat vor Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, oder im Falle der Inanspruchnahme der neu geschaffenen Möglichkeit, Karenzurlaub aufzuschieben (§ 15b), entweder einen Monat vor dem Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, sofern beide Elternteile von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen, einen Monat vor dem Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes.

Abs. 3 enthält eine weitere Maßnahme zur Flexibilisierung der Meldefristen. 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 Versäumung der Frist Karenzurlaub vereinbart werden kann. Die Eltern müssen sich nicht mehr innerhalb von acht Wochen nach der Geburt des Kindes hinsichtlich der Gestaltung und Aufteilung des Karenzurlaubes festlegen.

Zum Kündigungs- und Entlassungsschutz siehe Erläuterungen zu §§ 15 Abs. 6, 15a Abs. 4 und 5, 15c Abs. 4 sowie 15d Abs. 6.

§ 15b (Aufgeschobener Karenzurlaub):

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 der Mutter das Recht eingeräumt, dass sie drei Monate ihres Karenzurlaubes für einen späteren Zeitpunkt, und zwar grundsätzlich bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes (das ist der 7. Geburtstag) 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.

Abs. 2 sieht eine Ausnahme betreffend den Verbrauch bis zum 7. Geburtstag vor: Gemäß § 2 Schulpflichtgesetz 1985 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 (§§ 7 in Verbindung mit 14 SchulpflichtG 1985), soll dennoch aufgeschobener Karenzurlaub verbraucht werden können, da gerade in diesen Fällen eine besondere Betreuung des Kindes durch die Eltern erforderlich ist. Aufgeschobenen Karenzurlaub spätestens aus Anlass des Schuleintrittes des Kindes verbrauchen zu können, hat den Zweck, die Betreuung des Kindes durch einen Elternteil 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.

Nach der Judikatur (siehe insbesondere die Entscheidung des OGH vom 30. 6. 1993, 10 Ob S 213/92) wird der Karenzurlaub der Mutter durch ein neuerliches Beschäftigungsverbot (§ 2) automatisch unterbrochen. Nach der Geburt eines weiteren Kindes kann daher Karenzurlaub nur noch aus Anlass des zuletzt geborenen Kindes in Anspruch genommen werden. Für den Karenzurlaub nach den §§ 15 und 15a MSchG bleibt diese Rechtslage weiterhin aufrecht. Hat die Mutter einen Teil ihres Karenzurlaubes aufgeschoben, kann sie gemäß Abs. 3 trotz der Geburt weiterer Kinder den aus Anlass früherer Geburten aufgeschobenen Karenzurlaub verbrauchen.

Abweichend von der Regelung des Bundes hat die Mutter die Absicht, von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen zu wollen, dem Dienstgeber erst drei Monate vor dem (bzw. - wenn beide Elternteile aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nehmen wollen - zum) letztmöglichen Ende eines Karenzurlaubes bekannt zu geben.

Der Beginn eines aufgeschobenen Karenzurlaubes ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor Antritt bekannt zu geben.

§ 15c (Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegeeltern):

Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 und 2, die Par. 2 Z 1 der EU-Rahmenvereinbarung (Elternurlaub aus Anlass der Adoption) erfüllen, sowie Abs. 4 entsprechen grundsätzlich der bisherigen Rechtslage. Neu ist lediglich, dass Karenzurlaub nach Ablauf der Meldefristen vereinbart werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Die EU-Rahmenvereinbarung legt in Par. 2 Z 1 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 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. Abweichend von der Regelung des Bundes kann gemäß Abs. 3 auch in einem solchen Fall von der Möglichkeit eines aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch gemacht werden.

§ 15d (Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters bzw. der Mutter):

Die Bestimmung entspricht weitgehend geltendem Recht. Neu ist der Anspruch auf Verhinderungskarenzurlaub nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes, wenn der Vater, der 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.

§§ 15 Abs. 6, 15a Abs. 4 und 5, 15c Abs. 4, 15d Abs. 6 (Kündigungs- und Entlassungsschutz):

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz erstreckt sich grundsätzlich bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaub(s), bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen bis vier Wochen nach Ende ihres zweiten Teiles. Gleiches gilt bei Inanspruchnahme eines Verhinderungskarenzurlaubes.

Für den Fall, dass die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter bei Teilung des Karenzurlaubes ihren ersten Karenzurlaub(steil) im Anschluss an den Karenzurlaub(steil) des Vaters nimmt und nicht innerhalb der Schutzfrist einen Karenzurlaub bereits angemeldet hat, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz erst mit der späteren Bekanntgabe; diese muss spätestens drei Monate

vor Antritt des Karenzurlaubes erfolgen (§ 15a Abs. 3). Dies kann dazu führen, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz für die Mutter zunächst gemäß § 9 Abs. 1 vier Monate nach Geburt des Kindes endet und erst mit Bekanntgabe der Inanspruchnahme erneut beginnt.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes wegen Verhinderung des Vaters beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Meldung, sofern nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht, und endet vier Wochen nach Beendigung des Verhinderungskarenzurlaubes.

§ 15e:

Die für alle möglichen Fälle der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemeinsam geltenden Vorschriften wurden aus systematischen Gründen in einer einzigen Bestimmung zusammengefasst und entsprechen im Wesentlichen geltendem Recht. Mit der Regelung des letzten Satzes des Abs. 2 wurde die für Karenzurlauberrinnen günstigere Regelung des Mutterschutzgesetzes 1979 übernommen.

§ 15f (Teilzeitbeschäftigung):

Die Bestimmungen über die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung werden im Grundsatz beibehalten. Die Neufassung wird jedoch zum Anlass genommen, sprachliche bzw. auch einige inhaltliche Bereinigungen vorzunehmen.

In Abs. 1 soll anstelle des Hinweises auf die Dienstrechtsgesetze - analog zum NÖ Väterkarenzurlaubsgesetz 2000 - klargestellt werden, dass günstigere Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung unberührt bleiben.

Weiters ist nunmehr ein flexiblerer Beginn der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Eine Teilzeitbeschäftigung kann somit nicht mehr nur nach der Schutzfrist oder unmittelbar nach dem 1. Geburtstag des Kindes beginnen, sondern auch dazwischen oder danach.

Eine Verlängerung des derzeitigen 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. Lebensmonats des Kindes von einem Elternteil in Anspruch genommen, so ist Teilzeitbeschäftigung nur mehr bis zwei Monate vor Ablauf des 3. Lebensjahres des Kindes zulässig. 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.

Anstelle der bisher vorgesehenen Meldung der Teilzeitbeschäftigung spätestens bis zum Ende der Schutzfrist, enthält § 15f Abs. 7 nunmehr für den Fall, dass Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles in Anspruch genommen wird, analog zur Meldung des Karenzurlaubes eine flexiblere Regelung.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt nunmehr grundsätzlich mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen (bisher erst mit Beginn der Teilzeitbeschäftigung). Frühestens beginnt dieser vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet generell vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, die bisher enthaltene Einschränkung, wonach er spätestens jedoch vier Wochen nach Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes ende, wurde, da sie mit den übrigen Bestimmungen über die Teilzeitbeschäftigung nicht im Einklang steht, nicht mehr übernommen.

§ 15g (Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegeeltern):

Auch hier tritt an die Stelle der derzeitigen starren Regelung eine flexible: 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 (§ 15c). Die 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 des Vaters in Anspruch genommen, so hat eine Meldung drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung zu erfolgen.

Zu Art. I Z. 13:

Im Sinne einer möglichst einheitlichen Terminologie erfolgt lediglich eine sprachliche Änderung.

Zu Art. I Z. 14:

Die bisher hier enthaltenen Regelungen wurden aus systematischen Gründen in die §§ 15 ff übernommen (§ 15e Abs. 2).

Zu Art. I Z. 15:

Die Aufnahme der umgesetzten Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft als eigener Paragraph des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes entspricht den NÖ Legistischen Richtlinien.

Zu Art. II:

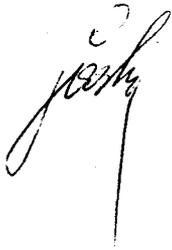
Durch das rückwirkende Inkrafttreten wird nicht nachteilig in Rechtspositionen eingegriffen, es wird daher von der Zulässigkeit dieser Regelung ausgegangen.

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

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der Landesregierung über den Entwurf einer Änderung des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung
K r a n z l
Landesrat

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Kranzl', written over a vertical line.