Beilage 352/1993 zum kurzschriftlichen Bericht des o.ö. Landtages,
XXIV. Gesetzgebungsperiode

Bericht des Ausschusses für Verfassung und Verwaltung betreffend das Landesgesetz über den Mutterschutz der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehenden Dienstnehmerinnen (O.ö. Mutterschutzgesetz - O.ö. MSchG)

(Landtagsdirektion: L-275/1-XXIV)

I. Allgemeiner Teil:

1. Anlaß und Inhalt dieses Landesgesetzes:

Für öffentlich-rechtliche Bedienstete des Landes Oberösterreich wurden bisher jeweils die bundesgesetzlichen Vorschriften im Bereich des Mutterschutzes mit den den speziellen Anforderungen des Landesdienstes entsprechenden Abänderungen als landesgesetzliche Vorschriften in den Ergänzungen zum Landesbeamtengesetz übernommen. Zuletzt erfolgte dies durch Abschnitt IV der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz.

Diese Regelungen sollen im Sinne der besseren Übersichtlichkeit und erhöhten Rechtsklarheit in Form einer Teilkodifikation des Landesbeamtenrechtes in einem eigenen Mutterschutzgesetz für öffentlich-rechtliche Bedienstete des Landes getroffen werden. Der Gesetzentwurf orientiert sich dabei am Mutterschutzgesetz des Bundes und nimmt auf die besonderen Gegebenheiten und Erfordernisse des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zum Land Oberösterreich Bedacht.

Der vorliegende Entwurf eines Landesgesetzes enthält daher im wesentlichen folgendes:

- Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung;

- das Verbot von Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und der Leistung von Überstunden;
- die Gewährung von Stillzeiten;
- Sonderbestimmungen über die Weiterzahlung des Bezuges;
- Regelungen über den Karenzurlaub und dessen Teilung zwischen Vater und Mutter;
- Bestimmungen über Teilzeitbeschäftigung;
- Regelungen für provisorische Dienstverhältnisse.

2. Kompetenz:

Seit der B-VG-Novelle 1974 obliegt gemäß Art. 21 Abs. 2 B-VG den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Diese Landeskompetenz wird beim vorliegenden Entwurf in Anspruch genommen, weil Vorschriften im Bereich des Mutterschutzes inhaltlich Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes darstellen.

3. Finanzielle Auswirkungen:

Zusätzliche Kosten sind kaum zu erwarten, da die bereits bestehenden Kosten umgeschichtet werden. Ein möglicherweise erhöhter Aufwand an Administration ist derzeit noch nicht abschätzbar.

4. EG-Konformität:

Die in diesem Landesgesetz getroffenen Regelungen widersprechen weder bekannten Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften noch Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum. Sie entsprechen vielmehr den Bestimmungen der Richtlinie über den Schutz der schwangeren Frauen 92/85/EWG.

II. Besonderer Teil:

Zu § 1:

§ 1 definiert den Geltungsbereich des Gesetzes. Regelungen über Bedienstete des Landes, die in Betrieben beschäftigt sind - sei es in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, sei es in einem privatrechtlichen -, werden vom Bund erlassen, im Bereich des Mutterschutzes gilt für diese Dienstnehmerinnen das Mutterschutzgesetz 1979 des Bundes. Für Vertragsbedienstete, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, gilt das Mutterschutzgesetz des Bundes aufgrund der Bestimmung des Art. XI Abs. 2 der B-VG-Novelle 1974 bzw. aufgrund der Allgemeinen Dienstordnung für Vertragsbedienstete des Landes Oberösterreich.

Zu den §§ 2 bis 8:

Die §§ 2 bis 8 entsprechen im wesentlichen den §§ 3 bis 9 MSchG des Bundes unter Berücksichtigung der fehlenden Kompetenz des Arbeitsinspektorates und der im Landesbereich für die vom Geltungsbereich des Gesetzes erfaßten Dienstnehmerinnen vorhandenen Einsatzbereiche.
Die Ausnahmebestimmungen der §§ 5 und 6 wurden im Hinblick auf den Geltungsbereich des Bundesgesetzes eingeschränkt.

Die Bestimmungen des MSchG des Bundes hinsichtlich des Kündigungs- und Entlassungsschutzes werden durch eine auf öffentlich-rechtlich Bedienstete abgestellte Regelung ersetzt (§ 15).

Zu § 9:

§ 9 entspricht im wesentlichen § 14 MSchG des Bundes. Entsprechend der im Landesbereich vorkommenden Einsatzgebiete ist die Regelung hinsichtlich der Saisonarbeit des § 14 Abs. 1 MSchG des Bundes entbehrlich.

Zu § 10:

§ 10 entspricht im wesentlichen § 15 MSchG des Bundes.

Da das Gehaltsgesetz 1956 in der für o.ö. Landesbeamte geltenden Fassung die Anrechnung des Karenzurlaubes für die Vorrückung ermöglicht, ist eine Übernahme der Bundesregelung (mit Ausnahme der Anrechnung von bis zu 10 Monaten des ersten Karenzurlaubes für die Berechnung des Urlaubsausmaßes) hier nicht erforderlich.
Entbehrlich ist weiters auch die Regelung des § 15 Abs. 1a MSchG des Bundes hinsichtlich der Erlaubnis einer geringfügigen Beschäftigung neben dem karenzierten Dienstverhältnis, da der Bereich der Nebenbeschäftigungen für Landesbeamte im Landesbeamtengesetz gesondert geregelt ist.

Zu den §§ 11 und 12:

Die §§ 11 und 12 entsprechen im wesentlichen den §§ 15a und 16b MSchG des Bundes.

Zu § 13:

§ 13 weicht von § 15 c MSchG des Bundes nach Maßgabe der für den Landesdienst erforderlichen Änderungen sowie entsprechend dem Entwurf eines O.ö. Eltern-Karenzurlaubsgesetzes ab.

Zu § 14:

§ 14 entspricht zur Gänze § 15d MSchG des Bundes.

Zu § 15:

§ 15 normiert die für provisorische Dienstverhältnisse nötigen Kündigungsschutzbestimmungen und enthält eine Regelung hinsichtlich der Umwandlung in ein definitives Dienstverhältnis. § 15 entspricht damit im wesentlichen den diesbezüglichen Regelungen des MSchG des Bundes mit den für bestimmte Gruppen von öffentlichen Bediensteten getroffenen Abweichungen.

Zu § 16:

§ 16 ist eine reine Verweisungsvorschrift.

Der Ausschuß für Verfassung und Verwaltung beantragt, der Hohe Landtag möge das Landesgesetz über den Mutterschutz der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehenden Dienstnehmerinnen (O.ö. Mutterschutzgesetz - O.ö. MSchG) beschließen.

Linz, am 12. Oktober 1993

Dr. Frais
Obmann

Mag. Wigelbeyer
Berichterstatter

L a n d e s g e s e t z

vom .....
über den Mutterschutz der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehenden Dienstnehmerinnen (O.ö. Mutterschutzgesetz - O.ö. MSchG)

Der o.ö. Landtag hat beschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

Dieses Landesgesetz gilt für alle in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehenden Dienstnehmerinnen, sofern sie nicht in Betrieben beschäftigt sind, ausgenommen Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis unter die Bestimmungen des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes oder des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes fällt.

§ 2
Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden.

(2) Die Achtwochenfrist (Abs. 1) ist auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses zu berechnen. Erfolgt die Entbindung früher oder später als im Zeugnis angegeben, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Über die Achtwochenfrist (Abs. 1) hinaus darf eine werdende Mutter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von ihr vorgelegten Zeugnis eines Amtsarztes Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermines Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf deren Beginn aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft ist der Dienstgeber zu verständigen.

(5) Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis der Schwangerschaft und des voraussichtlichen Zeitpunktes der Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

§ 3
Verbotene Tätigkeiten

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich sind.

(2) Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere anzusehen:

1. Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;

2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) gegeben ist;
4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;
5. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, daß ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird.

(3) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallsgefahren ausgesetzt sind.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet die Kommission nach dem O.ö. Landesbedienstetenschutzgesetz, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß den Abs. 1 bis 3 fällt.

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,
1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
3. bei denen die Dienstnehmerin besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist,

nicht beschäftigt werden, wenn die Kommission nach dem O.ö. Landesbedienstetenschutzgesetz auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen ent-

scheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind und im Fall der Z. 3 dies auch von einem Gutachten eines Amtsarztes bestätigt wird.

(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Dienstes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, daß andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

§ 4
Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 2 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

(2) Dienstnehmerinnen dürfen nach ihrer Entbindung über die in Abs. 1 festgelegten Fristen hinaus zu Arbeiten nicht zugelassen werden, solange sie arbeitsunfähig sind. Die Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(3) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den im § 3 Abs. 2 Z. 1, 2, 3 und 4 genannten Arbeiten beschäftigt werden.

§ 5
Verbot der Nachtarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen - abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen - von zwanzig bis sechs Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) Werdende und stillende Mütter, die bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und Filmaufnahmen beschäftigt sind, dürfen bis zweiundzwanzig Uhr beschäftigt werden, sofern im Anschluß an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.

(3) Wenn dies aus dienstlichen Gründen unerläßlich ist und es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt, können werdende und stillende Mütter bei Musikaufführungen und Theatervorstellungen bis dreiundzwanzig Uhr ausnahmsweise beschäftigt werden, sofern im Anschluß an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.

(4) Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur insoweit, als Nachtarbeit für Dienstnehmerinnen nicht auf Grund anderer Vorschriften verboten ist.

§ 6
Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen - abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen - an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

(2) Das Verbot nach Abs. 1 gilt nicht für die Beschäftigung bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und Filmaufnahmen im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit.

(3) Wenn dies aus dienstlichen Gründen unerläßlich ist und es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt, können im Einzelfall weitere

Ausnahmen vom Verbot nach Abs. 1 im unbedingt notwendigen Ausmaß gemacht werden.

(4) Die Dienstnehmerin hat in der auf die Sonntagsarbeit folgenden Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden (Wochenruhe), in der auf die Feiertagsarbeit folgenden Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe. Die Ruhezeit hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Während dieser Ruhezeit darf die Dienstnehmerin nicht beschäftigt werden.

(5) Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur, soweit Sonn- und Feiertagsarbeit für Dienstnehmerinnen nicht auf Grund anderer Vorschriften verboten ist.

§ 7
Verbot der Leistung von Überstunden

Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden; keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit vierzig Stunden übersteigen.

§ 8
Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Diese Freizeit hat an Tagen, an denen die Dienstnehmerin mehr als viereinhalb Stunden arbeitet, fünfundvierzig Minuten zu betragen; bei einer Arbeitzeit von acht oder mehr Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je fünfundvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von neunzig Minuten zu gewähren.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf kein Verdienstausfall eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in anderen gesetzlichen Vorschriften vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.

§ 9
Weiterzahlung des Bezuges

(1) Macht die Anwendung des § 3, des § 4 Abs. 3 oder des § 5 eine Änderung der Beschäftigung erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf den Bezug, der dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten dreizehn Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in diesen Zeitraum Zeiten, während derer die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht den vollen Bezug erhalten hat, so verlängert sich der Zeitraum von dreizehn Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Bezuges die Arbeitzeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 2 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund des § 3, des § 4 Abs. 3 oder des § 5 keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht, haben Anspruch auf einen Bezug, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten des Bezuges von Wochengeld fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

§ 10
Karenzurlaub

(1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist des § 4 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall der Bezüge (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 Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten eines Karenzurlaubes nach Abs. 1 fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich wird für die Berechnung des Urlaubsausmaßes jedoch bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet.

(3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Karenzurlaubes im Sinne des Abs. 1, 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) Nimmt die Dienstnehmerin keinen Karenzurlaub in Anspruch, so ist der Dienstgeber verpflichtet, der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung darüber auszustellen.

(5) Der Karenzurlaub nach diesem Gesetz endet,
1. wenn das Kind während des Karenzurlaubes stirbt oder
2. durch den Eintritt eines neuerlichen Beschäftigungsverbotes gemäß § 2 vor Ende des Karenzurlaubes.

Die Dienstnehmerin hat diesen Umstand unverzüglich der Dienstbehörde zu melden und im Fall der Z. 1 den Dienst wieder anzutreten.

(6) Die Abs. 1 bis 5 sind auf Dienstnehmerinnen, die

1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmütter);
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 § 10 Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen. Anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft tritt die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung, ein Kind in Pflege übernehmen zu wollen; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. Anstelle des im § 10 Abs. 1 erster Satz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt, Pflegemüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.

§ 11
Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater

(1) Verzichtet die Dienstnehmerin zugunsten des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters (§ 2 Abs. 2 Z. 1 und 2 des O.ö. Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) auf einen Teil ihres Karenzurlaubes, gilt folgendes:

1. Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem im § 10 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten. Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden.
2. Beginn und Dauer des Karenzurlaubes sind dem Dienstgeber spätestens vier Wochen nach der Entbindung, bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 10 Abs. 6) unverzüglich bekanntzugeben.

3. Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen.

(2) Im übrigen sind § 10 Abs. 2, 3 und 6 und § 15 anzuwenden.

§ 12
Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

(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, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub zu gewähren.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:
1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt,
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 gemäß § 3 Abs. 5 O.ö. Eltern-Karenzurlaubsgesetz (O.ö. EKUG) oder gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften.

(3) Die Dienstnehmerin 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 Dienstnehmerin bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet hat oder für einen späteren Zeitraum Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(5) Im übrigen sind § 10 Abs. 2, 3 und 6 und § 15 anzuwenden.

§ 13
Teilzeitbeschäftigung

(1) Die Dienstnehmerin kann die Herabsetzung der Wochendienstzeit bis zur Hälfte (Teilzeitbeschäftigung) bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.
Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 4 Abs. 1 in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(2) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Landesgesetz, dem O.Ö. EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch genommen, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur die Dienstnehmerin oder beide Eltern abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(3) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 10 Abs. 6) im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes, kann die Dienstnehmerin

1. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres in Anspruch nehmen, wenn von ihr oder dem Vater im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder
2. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes von ihr oder dem Vater weder Karenzurlaub noch von beiden gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird oder

3. eine Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig mit dem Vater bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes

in Anspruch nehmen.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern geteilt werden. Sie muß mindestens drei Monate dauern und beginnt im Anschluß an

1. die Frist gemäß § 4 Abs. 1 und 2 oder einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
2. einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Landesgesetz, dem O.Ö. EKUG oder anderen österreichischen Rechtsvorschriften oder
3. eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(5) Die Dienstnehmerin hat der Dienstbehörde die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage

1. bei Inanspruchnahme durch die Dienstnehmerin im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes spätestens bis zum Ende der Frist nach § 4 Abs. 1,
2. bei Inanspruchnahme im ersten Lebensjahr des Kindes, bei Teilung der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater und bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile spätestens vier Wochen nach der Entbindung,
3. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 10 Abs. 6) unverzüglich

bekanntzugeben und der Dienstbehörde nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Lehnt die Dienstbehörde die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin bis zum Ende der Schutzfrist, in den Fällen der Z. 1 und 3 binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub während des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen will.

(6) Wenn auch der Vater im Landesdienst steht, darf der Dienstnehmerin und dem Vater zusammen Teilzeitbeschäftigung nur soweit gewährt werden, als die

verbleibende Wochendienstzeit zusammen die volle regelmäßige Wochendienstzeit nicht unterschreitet.

(7) Ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht nur, wenn das Kind nach dem 30. Juni 1990 geboren wurde.

(8) Eine Teilzeitbeschäftigung darf nur dann abgelehnt werden, wenn die Dienstnehmerin infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

(9) Die Dienstbehörde ist verpflichtet, der Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen.

(10) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, so gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

§ 14
Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

(1) Lehnt der Arbeitgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

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

§ 15
Sonderbestimmungen für provisorische Dienstverhältnisse

(1) Dienstnehmerinnen darf während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gekündigt werden, es sei denn, daß dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht bekannt ist. Im Falle eines Karenzurlaubes bzw. einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Landesgesetz endet der Kündigungsschutz vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes bzw. der Teilzeitbeschäftigung.

(2) Eine Kündigung gilt als nicht ausgesprochen, wenn die Schwangerschaft bzw. Entbindung dem Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen nach Zustellung des Bescheides bekanntgegeben wird.

(3) Die schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagesfrist im Dienstweg an den Dienstvorgesetzten übergeben oder zur Post gegeben wird. Gleichzeitig mit der Bekanntgabe ist eine ärztliche Bestätigung über das Bestehen der Schwangerschaft bzw. die Geburtsurkunde des Kindes vorzulegen.

(4) Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht fristgerecht bekanntgeben, so ist die Bekanntgabe rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes erfolgt.

(5) Während der Dauer des Kündigungsschutzes (Abs. 1) und bis zum Ablauf von vier Monaten nach Aufhören dieses Schutzes kann ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung eines kündbaren (provisorischen) Dienstverhältnisses in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

(6) Die Definitivstellung nach Ablauf der im Abs. 5 genannten Frist wirkt auf den Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne die Aufschiebung im Sinne des Abs. 5 erfolgt wäre.

§ 16
Verweisungen

(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf andere Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Landesgesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in folgender Fassung anzuwenden:
- Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, BGBl.Nr. 302/1984, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 519/1993;
- Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, BGBl.Nr. 296/1985, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 873/1992;
- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 335/1993;
- Einkommensteuergesetz, BGBl.Nr. 400/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 254/1993.

(3) Soweit in Rechtsvorschriften das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl.Nr. 221/1979, in der als Landesvorschrift geltenden Fassung genannt ist, tritt an dessen Stelle dieses Landesgesetz.

§ 17
Inkrafttreten

Dieses Landesgesetz tritt mit 1. Jänner 1994 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt treten die mit Art. I Abs. 1 Z. 19 der 20. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz, LGBl.Nr. 68/1981 getroffenen Regelungen über die sinngemäße Anwendung des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl.Nr. 221, zuletzt geändert durch Abschnitt IV der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz, LGBl.Nr. 63/1993, außer Kraft.