

## NÖ MUTTERSCHUTZ-LANDESGESETZ

2039–0	<b>Wiederverlautbarung</b> Blatt 1-6	176/75	1975-12-18
2039–1	<b>1. Novelle</b> Blatt 6	15/78	1978-02-03
2039–2	<b>2. Novelle</b> Blatt 1-6	136/79	1979-09-17
2039–3	<b>3. Novelle</b> Blatt 1, 5, 6, 7	67/90	1990-08-10
2039–4	<b>4. Novelle</b> Blatt 4, 5, 6, 7	50/91	1991-04-24
2039–5	<b>5. Novelle</b> Blatt 1, 2, 3, 4, 5, 5a, 7, 8	123/93	1993-12-14
2039–6	<b>6. Novelle</b> Blatt 1, 2, 3, 3a, 5, 5a, 7, 8	40/96	1996-04-24
2039–7	<b>7. Novelle</b> Blatt 1, 2, 4, 5, 5a, 6-8 [CELEX: 389L0654, 392L0085 396L0034]	65/00	2000-06-27
2039–8	<b>Druckfehlerberichtigung</b> Blatt 7	83/00	2000-07-31
2039–9	<b>8. Novelle</b> Blatt 5, 6, 7, 8	18/02	2002-03-07
2039–10	<b>9. Novelle</b> Blatt 5	120/05	2005-12-30

2039-11

10. Novelle

33/10

2010-04-28

5a, 5b, 7, 8

[CELEX: 32006L0054]

2039-11

Ausgegeben am  
28. April 2010

Jahrgang 2010  
33. Stück

*Der Landtag von Niederösterreich hat am 25. Februar 2010 beschlossen:*

### **Änderung des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes**

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

- 1. In den §§ 15 Abs. 4, 15a Abs. 1, 15f Abs. 6 wird jeweils die Wortfolge "drei Monate" durch die Wortfolge "zwei Monate" ersetzt.*
- 2. In den §§ 15 Abs. 5, 15f Abs. 7 und 15g Abs. 3 wird nach der Wortfolge "spätestens drei Monate" die Wortfolge ", dauert der Karenzurlaub jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate" eingefügt.*
- 3. Im § 15a Abs. 3 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:*
- 4. Im § 15a Abs. 3 letzter Satz wird die Wortfolge "Wird diese Frist" durch die Wortfolge "werden diese Fristen" ersetzt.*
- 5. In § 20 Z. 3 wird nach "Seite 4" der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z. 4 angefügt:*

*Der Präsident:*

**Penz**

*Der Landeshauptmann:*

**Pröll**

*Die Landesrätin:*

**Scheele**

2039-11



NÖ Mutterschutz-Landesgesetz

Der Landtag von Niederösterreich hat beschlossen:

Geltungsbereich

§ 1

(1) Dieses Gesetz gilt für weibliche Bedienstete, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich zu einer NÖ Gemeinde oder einem NÖ Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind.

(2) Dieses Gesetz gilt auch für weibliche Lehrlinge, die in Berufsausbildung für einen Dienst im Sinne des Absatzes 1 stehen.

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für weibliche Bedienstete,

1. auf deren Dienstverhältnis das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl.Nr. 287/1984, anzuwenden ist oder
2. deren Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG gesetzlich vom Bund zu regeln ist.

Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren,  
Pflichten des Dienstgebers

§ 1a

(1) Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von weiblichen Bediensteten über die nach dem NÖ Bediensteten-Schutzgesetz 1998, LGBl. 2015, vorgesehenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

(2) Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf die Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch

1. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;
2. Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich;
3. Lärm;
4. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen;

5. extreme Kälte und Hitze;
6. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der weiblichen Bediensteten verbundene körperliche Belastung;
7. biologische Stoffe im Sinne des § 40 Abs. 4 Z. 2 bis 4 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl.Nr. 450/1994, soweit bekannt ist, daß diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden und
8. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe

zu berücksichtigen.

(3) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung hat insbesondere

1. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren oder
2. bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik und auf dem Gebiet Arbeitsgestaltung

zu erfolgen.

(4) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner heranzuziehen. Diese können auch mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beauftragt werden.

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die zu ergreifenden Maßnahmen nach § 1b schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente) und alle weiblichen Bediensteten oder die Personalvertretung über die Ergebnisse *und Maßnahmen* zu unterrichten.

#### Maßnahmen bei Gefährdung § 1b

(1) Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht zumutbar, so ist die Bedienstete auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Bedienstete von der Arbeit freizustellen.

### Beschäftigungsverbot für werdende Mütter § 2

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

(2) Die Achtwochenfrist (Abs. 1) wird auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als dem im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Über die Vorschrift des Abs. 1 hinaus dürfen werdende Mütter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von der werdenden Mutter vorgelegten Zeugnis eines Arztes 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; ebenso haben sie den Dienstgeber bei einem vorzeitigen Ende einer Schwangerschaft zu verständigen.

Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(5) Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

(6) Ist die werdende Mutter durch schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Paß-Verordnung, *BGBI. II Nr. 24/1997*, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

### § 3

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

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

- a) 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, so darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
- b) Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die in ihrer statischen Belastung diesen gleichkommen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche aller derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch in jenen Fällen, in denen Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
- c) Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl.Nr. 189/1955, gegeben ist;
- d) Arbeiten, bei denen werdende Mütter 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;
- e) die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
- f) die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
- g) die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;
- h) das Schälen von Holz mit Handmessern;



- i) Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)-bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt;
- j) Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, daß ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;
- k) *Arbeiten mit biologischen Stoffen im Sinne des § 40 Abs. 4 Z. 2 bis 4 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl.Nr. 450/1994, soweit bekannt ist, daß diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden.*

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

(4) Im Zweifelsfalle entscheidet die Landesregierung, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß 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 sie besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt sind,

nicht beschäftigt werden, wenn der Dienstgeber auf Antrag der weiblichen Bediensteten oder von Amts wegen entscheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind. Vor einer Entscheidung nach Z. 3 ist jedenfalls ein ärztliches Gutachten einzuholen.

(6) Werdende Mütter sollen, soweit es die räumliche Ausgestaltung gestattet, an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der

Einwirkung von Tabakrauch nicht ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber soweit wie möglich dafür Sorge zu tragen, daß andere *Bedienstete*, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

#### Beschäftigungsverbot nach der Entbindung § 4

(1) Weibliche *Bedienstete* dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittenbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 12 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

(2) Über die im Abs. 1 festgesetzten Fristen hinaus ist die Zulassung von weiblichen *Bediensteten* zur Arbeit nach ihrer Entbindung so lange verboten, als sie arbeitsunfähig sind. Die weiblichen *Bediensteten* 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 weibliche *Bedienstete* diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(3) Weibliche *Bedienstete* dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den im § 3 Abs. 2 lit. a, b, c, d, h, i und j genannten Arbeiten beschäftigt werden.

(4) Über die Bestimmungen des Abs. 1 bis 3 hinaus kann die Landesregierung auf Grund eines ärztlichen Gutachtens für weibliche *Bedienstete*, die nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dem Dienstgeber die Maßnahmen auftragen, die zum Schutz der Gesundheit der *Bediensteten* notwendig sind.

#### *Beschäftigungsverbote für stillende Mütter* § 4a

(1) *Stillende Mütter* haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, daß sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) *Stillende Mütter* dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder Arbeitsverfahren gemäß § 3 Abs. 2 lit. a, c, d und i beschäftigt werden.

*(3) Im Zweifelsfall entscheidet die Landesregierung, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.*

*(4) Die Bedienstete hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.*

#### Verbot der Nachtarbeit

##### § 5

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

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

*(3) Das Verbot nach Abs. 1 gilt nicht im Falle einer Katastrophe (§ 1 des NÖ Katastrophenhilfegesetzes, LGBl. 4450) oder bei Gefahr im Verzug, sofern kein anderer Bediensteter die erforderlichen Aufgaben wahrnehmen kann.*

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

#### Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

##### § 6

(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*

- 1. für die Beschäftigung bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmaufnahmen, bei der Beherbergung von Personen, der Verabreichung von Speisen und beim Ausschank von Getränken und in Dienststellen, in denen ständig im Turnus- oder Wechseldienst gearbeitet wird und*
- 2. im Falle einer Katastrophe (§ 1 des NÖ Katastrophenhilfegesetzes, LGBl. 4450) oder bei Gefahr im Verzug, sofern kein anderer Bediensteter die erforderlichen Aufgaben wahrnehmen kann.*

(3) Auf Antrag des Dienstgebers (des Dienststellenleiters bei Landesbediensteten) kann die Landesregierung im Einzelfall weitere Ausnahmen bewilligen, wenn dies aus *dienstlichen* Gründen unerlässlich ist.

(4) *Die Bedienstete 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 Nachruhe. Die Ruhezeit hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Während dieser Ruhezeit darf die Bedienstete nicht beschäftigt werden.*

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

#### Verbot der Leistungen von Überstunden § 7

Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen.

#### *Ruhemöglichkeit* § 7a

*Werdenden und stillenden Müttern, die in Arbeitsstätten sowie auf Baustellen beschäftigt sind, ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.*

#### Stillzeit § 8

(1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Diese Freizeit hat an Tagen, an denen die Bedienstete mehr als viereinhalb Stunden arbeitet, fünfundvierzig Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit 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 ein Verdienstausschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in anderen gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.

(3) Die Landesregierung kann, wenn es die besonderen Verhältnisse des Einzelfalles erfordern, dem Dienstgeber (Dienststellenleiter bei Landesbediensteten) im Rahmen der Abs. 1 und 2 eine bestimmte Verteilung der Stillzeiten auftragen; sie kann auch die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

### *Kündigungsschutz* § 9

(1) Weibliche Bedienstete können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, daß dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, dem Dienstgeber bekanntgegeben wird. Im Falle der schriftlichen Bekanntgabe der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung ist diese rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Bedienstete die Tatsache ihrer Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung innerhalb der vorstehenden Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine Bestätigung des Arztes die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Bedienstete aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht innerhalb der Fünftagefrist bekanntgeben, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

### Befristete Dienstverhältnisse § 9a

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots nach § 2 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbots nach § 2 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der weiblichen Bediensteten liegt, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung veränderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

#### § 10

Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. *Bei Minderjährigen muss dieser Vereinbarung eine Bescheinigung eines Gerichtes (§ 92 ASGG) oder der Personalvertretung beigegeben sein, aus der hervorgeht, dass die Bedienstete über den Kündigungsschutz nach diesem Gesetz belehrt wurde.*

#### § 11

Bei einer ausländischen Bediensteten bestehen die sich aus diesem Gesetz ergebenden Vergünstigungen ungeachtet des Ablaufes der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeiterlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl.Nr. 218/1975, in der Fassung *BGBl. I Nr. 120/1999* weiter.

#### § 12

(1) Während der Dauer des in den §§ 9, 15, 15a, 15c und 15d geregelten Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Aufhören dieses Schutzes, kann ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung eines kündbaren Dienstverhältnisses in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

(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.*

(4) Erfolgt die Definitivstellung nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Frist, so wirkt sie auf jenen Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne die Aufschiebung im Sinne des Abs. 1 erfolgt wäre.

## Entlassungsschutz

### § 13

(1) Weibliche Bedienstete können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtsunwirksam nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts entlassen werden.

(2) Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn die weibliche Bedienstete

1. die ihr auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere, wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt;
2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;
3. ein Amtsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung abträgliches Nebengeschäft betreibt;
4. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder andere Dienstnehmer zuschulden kommen läßt;
5. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z. 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung der weiblichen Bediensteten bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen des Abs. 2 Z. 4 und 5 kann die Entlassung der weiblichen Bediensteten gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.

(5) Die Abs. 1 bis 4 finden auf Landes- und Gemeindebeamte keine Anwendung.

## Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

### § 14

(1) Macht die Anwendung der Vorschriften des § 1b, des § 3, des § 4 Abs. 3 und 4, des § 4a oder des § 5 eine Änderung der Beschäftigung erforderlich, so hat die weibliche Bedienstete Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst

gleichkommt, den sie während der letzten dreizehn Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von dreizehn Wochen Zeiten, während deren die Bedienstete infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen 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 Bediensteten eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Entgelts die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Bedienstete ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit in einer im § 3 Abs. 2 lit. i bezeichneten Art ist der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten in der Dienststelle verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiterzugewähren, das die weibliche Bedienstete ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2) Weibliche Bedienstete, die gemäß § 2 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und weibliche Bedienstete, für die auf Grund der Vorschriften des § 1b, des § 3, des § 4 Abs. 3 und 4, des § 4a oder des § 5 keine zumutbare Beschäftigungsmöglichkeit besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während der Wochengeld oder Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz bezogen werden kann; ein Anspruch auf einen Zuschuß des Dienstgebers zum Krankengeld wird hierdurch nicht berührt.

(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.

#### Karenzurlaub § 15

(1) Der weiblichen Bediensteten, die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt (im Folgenden "Mutter") ist auf ihr Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) zu gewähren. *Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenzurlaub durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 15a Abs. 2 nicht zulässig.*



- (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 des Urlaubes oder Wegfall des Hinderungsgrundes.
- (3) Der Karenzurlaub endet spätestens mit Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.
- (4) Der Karenzurlaub muss mindestens *zwei 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, *dauert der Karenzurlaub jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei 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 *zwei Monate* betragen. Er ist in dem in § 15 Abs. 2 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub des Vater 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. *Beträgt jedoch der im Anschluss an das gesetzliche Beschäftigungsverbot gemäß § 4 Abs. 1 angetretene Karenzurlaub des Vaters weniger als drei Monate, hat die Mutter Beginn und Dauer ihres Karenzurlaubes spätestens zum Ende des gesetzlichen Beschäftigungsverbotes gemäß § 4 Abs. 1 zu melden. Werden diese Fristen 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 siebten 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 siebten Lebensjahres des Kindes hinaus verbraucht werden, wenn der Schuleintritt des Kindes zu einem späteren Zeitpunkt als drei Monate vor dem Ablauf des siebten 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),

und die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, 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 durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnis-

mäßig 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 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 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 *zwei 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, dauert der Karenzurlaub jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei 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, *dauert der Karenzurlaub jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate* vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung des Vaters bekannt zu geben.

(4) Im übrigen ist § 15f anzuwenden.

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes  
§ 15h

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

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

Auflegen des Gesetzes  
§ 16

Jeder Dienstgeber, der weibliche Bedienstete beschäftigt, hat einen Abdruck dieses Gesetzes in der Dienststelle an geeigneter, für die weiblichen Bediensteten leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

Zu widerhandlungen  
§ 17

Die Bezirksverwaltungsbehörde hat bei Verdacht einer Zu widerhandlung gegen die Vorschriften dieses Gesetzes durch ein

Organ des Landes eine Anzeige an das oberste Organ, dem das der Zuwiderhandlung verdächtige Organ untersteht (Art. 20 Abs. 1 erster Satz des B-VG), in allen anderen Fällen aber eine Anzeige an die Aufsichtsbehörde zu erstatten.

§ 18  
(entfällt)

§ 18a  
(entfällt)

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

§ 19

Die Gemeinde hat ihre in diesem Gesetz geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

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;
4. *Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)*, ABI.Nr. L 204 vom 26.7.2006, Seiten 23 bis 36.

§ 21  
(entfällt)