

# NÖ Vater – Karenzurlaubsgesetz 2000 (NÖ VKUG 2000)

2050-0	<b>Stammgesetz</b> Blatt 1-6 [CELEX: 396L0034]	67/00	2000-06-27
2050-1	<b>1. Novelle</b> Blatt 1, 2, 3	20/02	2002-03-07
2050-2	<b>2. Novelle</b> Blatt 1, 3, 6 [CELEX: 376L0207]	121/05	2005-12-30
2050-3	<b>3. Novelle</b> Blatt 1, 2, 5, 6 [CELEX: 32006L0054]	34/10	2010-04-28

2050-3

28. April 2010

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

**Änderung des  
NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetzes 2000**

*Das NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000, LGBl. 2050, wird wie folgt geändert:*

- 1. In den §§ 4 Abs. 3, 6 Abs. 1 Z. 1 und 11 Abs. 5 wird jeweils die Wortfolge "drei Monate" durch die Wortfolge "zwei Monate" ersetzt.*
- 2. Im § 5 Abs. 1 wird nach der Wortfolge "spätestens drei Monate" die Wortfolge ", dauert der Karenzurlaub jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate" eingefügt.*
- 3. Im § 6 Abs. 3 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:*
- 4. Im § 6 Abs. 3 letzter Satz wird die Wortfolge "Wird diese Frist" durch die Wortfolge "Werden diese Fristen" ersetzt.*
- 5. Im § 11 Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:*
- 6. Im § 12 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:*
- 7. § 16 Z. 2 lautet:*

*Der Präsident:*  
**Penz**

*Der Landeshauptmann:*  
**Pröll**

*Der Landeshauptmann-  
Stellvertreter:*  
**Sobotka**

*Der Landeshauptmann-  
Stellvertreter:*  
**Leitner**

## § 1 Ziel

Dieses Gesetz hat das Ziel, den männlichen Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände einen eigenständigen Anspruch auf Karenzurlaub zum Zweck der Kindesbetreuung einzuräumen und dadurch die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu fördern.

## § 2 Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für männliche Bedienstete, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich, zu einer NÖ Gemeinde oder einem NÖ Gemeindeverband stehen, soweit das Dienstverhältnis nicht gesetzlich vom Bund zu regeln ist.

## § 3 Anspruch auf Karenzurlaub

Dem Bediensteten, der mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt (im Folgenden "Vater"), ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (Karenzurlaub) zu gewähren; eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenzurlaub durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 6 Abs. 2 nicht zulässig.

## § 4 Beginn, Dauer und Ende des Karenzurlaubes

- (1) Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub im Sinne des NÖ Mutterschutz-Landsgesetzes, LGBl. 2039, oder gleichartiger Landes- oder Bundesgesetze, beginnt der Karenzurlaub des Vaters frühestens mit dem Ablauf eines gesetzlichen Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes.

- (2) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub im Sinne des Abs. 1, beginnt der Karenzurlaub des Vaters frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl.Nr. 560/1978, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl.Nr. 559/1978 und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem entsprechend dieser Verkürzung verschobenen Zeitpunkt.
- (3) Der Karenzurlaub muss mindestens *zwei Monate* betragen.
- (4) Der Karenzurlaub gemäß § 3 endet
  - o spätestens mit dem Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes oder
  - o sobald der Vater den gemeinsamen Haushalt mit dem Kind aufhebt.

## § 5 Meldepflichten

- (1) Wenn der Bedienstete beabsichtigt, Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt (§ 4 Abs. 1 und 2) in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben.

Eine allfällige Verlängerung und deren Dauer hat der Vater seinem 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 nach § 3 gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

- (2) Der Bedienstete hat den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und 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 der Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

## § 6

### Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter

- (1) Der Karenzurlaub nach § 3 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden.

Diesfalls muss jeder Teil des Karenzurlaubes

1. mindestens *zwei Monate* betragen und
  2. entweder zu einem in § 4 Abs. 1 oder 2 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter angetreten werden.
- (2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels kann der Vater gleichzeitig mit der Mutter Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen. Diesfalls endet der Anspruch auf Karenzurlaub einen Monat vor dem im § 4 Abs. 4 erster Fall oder § 7 Abs. 1 zweiter Satz vorgesehenen Zeitpunkt.
- (3) Wenn der Bedienstete beabsichtigt, Karenzurlaub im Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes der Mutter Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben. *Beträgt jedoch der im Anschluss an ein gesetzliches Beschäftigungsverbot angetretene Karenzurlaub der Mutter weniger als drei Monate, hat der Bedienstete Beginn und Dauer seines Karenzurlaubes spätestens zum Ende des gesetzlichen Beschäftigungsverbotes zu melden.*

*Werden diese Fristen versäumt, kann ein Karenzurlaub gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.*

## § 7 Aufgeschobener Karenzurlaub

- (1) Drei Monate des Karenzurlaubes nach den §§ 3 oder 6 können aufgeschoben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht werden.

Aufgeschobener Karenzurlaub kann nur in Anspruch genommen werden, wenn der Karenzurlaub spätestens

- o mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn nur der Vater aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt,
- o mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt,

beendet wird.

- (2) Der aufgeschobene Karenzurlaub darf über den Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes hinaus in Anspruch genommen werden, wenn

1. der Schuleintritt des Kindes später als drei Monate vor dem Ablauf des siebenten Lebensjahres erfolgt und
2. der aufgeschobene Karenzurlaub spätestens mit dem Tag des Schuleintrittes angetreten wird.

- (3) Bei Geburt eines weiteren Kindes bleibt der Anspruch gemäß Abs. 1 bestehen.

- (4) Der Bedienstete hat die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, dem Dienstgeber spätestens zu einem in §§ 5 Abs. 1 oder 6 Abs. 3 genannten Zeitpunkt oder drei Monate vor Ende des eigenen Karenzurlaubes bekannt zu geben.

Den Beginn des aufgeschobenen Karenzurlaubes hat der Bedienstete dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben.

- (5) Wird eine Frist nach Abs. 4 versäumt, kann ein aufgeschobener Karenzurlaub gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

## § 8

### Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters

- (1) Dem Bediensteten, der ein Kind vor dem Ablauf des 18. Lebensmonates entweder
1. allein oder mit seiner Ehegattin an Kindes statt annimmt (im Folgenden "Adoptivvater") oder
  2. in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege nimmt (im Folgenden "Pflegevater"),
- ist auf sein Verlangen Karenzurlaub unter den Bedingungen und im Ausmaß gemäß den §§ 3 bis 7 zu gewähren.
- (2) Der Adoptiv- oder Pflegevater, der ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres angenommen hat, hat gemäß den §§ 3 bis 7 Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten. § 7 Abs. 1 zweiter Satz gilt nicht.
- (3) Der Karenzurlaub beginnt frühestens mit dem Tag der Annahme an Kindes statt, der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.
- (4) Wenn der Adoptiv- oder Pflegevater beabsichtigt, Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben.

Wird diese Frist versäumt, kann ein Karenzurlaub gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

## § 9

### Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter

- (1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Vater, Adoptiv- oder Pflegevater auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung ein Karenzurlaub zu gewähren, solange er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.
- (2) Ein unvorhersehbares und abwendbares Ereignis liegt vor bei:
  1. Tod,
  2. Aufenthalt in einer Krankenanstalt oder einer Pflegeeinrichtung,
  3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
  4. schwerer Erkrankung,
  5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.
- (3) Ein solcher Karenzurlaub endet spätestens mit Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

Wenn die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter verhindert ist, einen ihr nach Ablauf des zweiten Lebensjahres zustehenden Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, endet er spätestens mit dem Ende dieses Anspruchs.

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



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

## § 10 Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenzurlaub

- (1) Der Bedienstete, der einen Karenzurlaub nach diesem Gesetz in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden.
- (2) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes.

Für den aufgeschobenen Karenzurlaub beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe gemäß § 7 Abs. 4 zweiter Satz.

- (3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen
1. nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder Karenzurlaubsteiles,
  2. nach dem Ende des zweiten Karenzurlaubsteiles des Vaters (§ 6), sofern der Bedienstete die Inanspruchnahme seines zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt gegeben hat;
  3. nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.
- (4) Die §§ 10, 12, 13 und 15e Abs. 2 des NÖ Mutter-schutz-Landesgesetzes, LGBl. 2039, sind sinngemäß anzuwenden.

## § 11 Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

- (1) Für Teilzeitbeschäftigte bestehende gesetzliche Regelungen, die günstiger als die folgenden sind, bleiben unberührt.
- (2) Wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, ist dem Bediensteten auf sein Verlangen die Arbeitszeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes um mindestens zwei Fünftel seiner gesetzlich festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit herabzusetzen.

Wenn beide Elternteile gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, besteht der Anspruch nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Der Anspruch des Bediensteten verlängert sich um jene Anzahl an Monaten, um die die Mutter ihre Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

- (3) Wenn nur im ersten Lebensjahr des Kindes Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, hat der Bedienstete Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
  - o bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig beide Elternteile Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;
  - o bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Bedienstete oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.
- (4) Wenn schon vor oder erst nach Ablauf des ersten Lebensjahres Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird, verlängert oder verkürzt sich der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung gemäß Abs. 3 um jene Anzahl an Monaten, um die der in Anspruch genommene Karenzurlaub das erste Lebensjahr unter- oder überschreitet.

- (5) Die Teilzeitbeschäftigung kann einmal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden.

Die Teilzeitbeschäftigung des Bediensteten muss mindestens *zwei Monate* dauern.

Die Teilzeitbeschäftigung beginnt frühestens

1. mit dem Ablauf eines gesetzlichen Beschäftigungsverbot der Mutter,
  2. mit Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat; § 4 Abs. 2 zweiter Satz ist anzuwenden,
  3. im Anschluss an einen gesetzlichen Karenzurlaub oder
  4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.
- (6) Wenn der Bedienstete beabsichtigt, Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 5 Z. 1 oder 2) in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt
1. Beginn, Dauer und Ausmaß der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung bekannt zu geben und
  2. nachzuweisen, dass die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Nimmt der Bedienstete Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, hat er dies seinem Dienstgeber spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter bekannt zu geben. *Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 5 Z. 1 oder 2 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, hat der Bedienstete die Teilzeitbeschäftigung spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.*

- (7) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt ab der Geburt des Kindes mit der Bekanntgabe gemäß Abs. 6, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. § 10 Abs. 4 ist anzuwenden.

## § 12

### Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

- (1) Der Adoptiv- oder Pflegevater hat Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im doppelten monatlichen Umfang des nicht in Anspruch genommenen Karenzurlaubes gemäß § 8.
- (2) Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung beginnt
1. unmittelbar mit der Annahme oder Übernahme des Kindes, allein oder gleichzeitig mit der Mutter,
  2. im Anschluss an einen Karenzurlaub oder
  3. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.
- (3) Der Adoptiv- oder Pflegevater hat Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 2 Z. 1 seinem Dienstgeber unverzüglich, in den Fällen des Abs. 2 Z. 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter bekannt zu geben. *Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 11 Abs. 5 Z. 1 oder 2 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, hat der Bedienstete die Teilzeitbeschäftigung spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.*
- (4) Im übrigen ist § 11 anzuwenden.

## § 13

### Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

- (1) Hat der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter für diese Zeit keinen Karenzurlaub in Anspruch, kann der Bedienstete längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.
- (2) Der Bedienstete hat seinem Dienstgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

## § 14

### Anwendung sonstiger Bestimmungen des NÖ Mutterschutz-Landsgesetzes

Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (zum Beispiel 13. und 14. Monatsbezug, Belohnungen) gelten die § 15e Abs. 1 und § 15f Abs. 8 NÖ Mutterschutz-Landsgesetz, LGBl. 2039, für den Urlaubsanspruch § 15e Abs. 3 NÖ Mutterschutz-Landsgesetz LGBl. 2039.

## § 15

### Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

Soweit dieses Gesetz von den Gemeinden und Gemeindeverbänden als Dienstgeber zu beachten ist, sind die damit verbundenen Aufgaben solche des eigenen Wirkungsbereiches.

## § 16 Umgesetzte EG-Richtlinien

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaften umgesetzt:

1. Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl.Nr. L 145 vom 19.6.1996, Seite 4.
2. *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)*, ABl.Nr. L 204 vom 26.7.2006, Seiten 23 bis 36.

## § 17 Schlussbestimmung

- (1) Dieses Gesetz tritt am 1. Jänner 2000 in Kraft.
- (2) Ansprüche, die durch dieses Gesetz neu geschaffen werden, haben nur Bedienstete (Väter, Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kind nach dem 31. Dezember 1999 geboren wurde. Ansprüche von Bediensteten (Väter, Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kind vor dem 1. Jänner 2000 geboren wurde, richten sich nach den Bestimmungen des NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (NÖ EKUG), LGBl. 2050–1.
- (3) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ EKUG), LGBl. 2050–1 außer Kraft.