



Landesgesetzblatt für Tirol

Jahrgang 1998

Herausgegeben und versendet am 6. Oktober 1998

32. Stück

86. Kundmachung der Landesregierung vom 29. September 1998 über die Wiederverlautbarung des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1993
87. Kundmachung der Landesregierung vom 29. September 1998 über die Wiederverlautbarung des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1993
88. Kundmachung der Landesregierung vom 29. September 1998 über die Wiederverlautbarung des Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetzes 1993

86. Kundmachung der Landesregierung vom 29. September 1998 über die Wiederverlautbarung des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1993

Artikel I

(1) Auf Grund des Art. 41 der Tiroler Landesordnung 1989, LGBl. Nr. 61/1988, wird in der Anlage das Tiroler Mutterschutzgesetz 1993, LGBl. Nr. 104, unter Berücksichtigung der durch das Gesetz LGBl. Nr. 29/1998 erfolgten Änderungen wieder verlaublich.

(2) Das Tiroler Mutterschutzgesetz, LGBl. Nr. 17/1958, ist in seiner ursprünglichen Fassung am 1. Juli 1958 in Kraft getreten und wurde unter Berücksichtigung der durch die Gesetze LGBl. Nr. 45/1961, 28/1962, 15/1970, 59/1974 und 11/1979 erfolgten Änderungen mit der Kundmachung der Landesregierung LGBl. Nr. 16/1982 als Tiroler Mutterschutzgesetz 1982 wieder verlaublich. Das Tiroler Mutterschutzgesetz 1982 wurde unter Berücksichtigung der durch die Gesetze LGBl. Nr. 41/1991, 8/1993 und 76/1993 erfolgten Änderungen mit der Kundmachung der Landesregierung LGBl. Nr. 104/1993 als Tiroler Mutterschutzgesetz 1993 wieder verlaublich.

(3) Die wieder verlaubliche Rechtsvorschrift ist als „Tiroler Mutterschutzgesetz 1998“ zu bezeichnen.

Artikel II

Die Übergangsbestimmung des Art. II Abs. 2 der Novelle LGBl. Nr. 76/1993 lautet:

„(2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zei-

ten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 13 Abs. 2 vierter Satz angerechnet.“

Artikel III

Die Übergangsbestimmung des Art. II der Novelle LGBl. Nr. 29/1998 lautet:

„Artikel II

(1) Auf Dienststellen nach dem Tiroler Bedienstetenschutzgesetz sind die §§ 1a und 1b in der Fassung des Art. I Z. 2 dieses Gesetzes erst nach dem Inkrafttreten entsprechender Regelungen über die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren im Tiroler Bedienstetenschutzgesetz anzuwenden.

(2) In Arbeitsstätten, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes errichtet wurden, sind Ruhemöglichkeiten im Sinne des § 7a, soweit sie noch nicht vorhanden sind, bis längstens 1. Oktober 1998 einzurichten.“

Artikel IV

Nach Art. 41 Abs. 2 lit. c der Tiroler Landesordnung 1989 werden die Übergangsbestimmung des Art. II Abs. 2 der Novelle LGBl. Nr. 41/1991, die Übergangsbestimmung des Art. II der Novelle LGBl. Nr. 8/1993 und die Übergangsbestimmung des Art. II Abs. 1 der Novelle LGBl. Nr. 76/1993 als nicht mehr geltend festgestellt.

Der Landeshauptmann:
Weingartner

Der Landesamtsdirektor:
Arnold

Tiroler Mutterschutzgesetz 1998

Anlage

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde stehen, soweit diese Dienstnehmerinnen nicht in Betrieben tätig sind.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für Dienstnehmerinnen, auf die das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984, BGBl. Nr. 302, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 64/1997, das Landesvertragslehrergesetz 1966, BGBl. Nr. 172, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 61/1997, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985, BGBl. Nr. 296, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 64/1997, oder das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrergesetz, BGBl. Nr. 244/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 61/1997, anzuwenden ist.

§ 1a

Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers

(1) Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach dem Tiroler Bedienstetenschutzgesetz, LGBl. Nr. 71/1991, in der jeweils geltenden Fassung vorgesehenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, allfällige 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 der Ermittlung und Beurteilung nach Abs. 1 sind insbesondere die Art, das Ausmaß und die Dauer von Einwirkungen auf und von Belastungen für werdende und stillende Mütter durch

- a) Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen,
- b) Bewegungen schwerer Lasten von Hand im Hinblick auf die Auswirkungen für den Rücken- und Lendenwirbelbereich,
- c) Lärm,
- d) ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
- e) extreme Kälte und Hitze,
- f) Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen,

g) biologische Stoffe im Sinne des § 40 Abs. 4 Z. 2 bis 4 des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 47/1997, soweit bekannt ist, daß diese Stoffe oder die therapeutischen Maßnahmen, die im Falle einer durch diese Stoffe hervorgerufenen Schädigung anzuwenden sind, die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden,

h) gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe und
i) folgende Verfahren:

1. die Herstellung von Auramin,
2. Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt ist, die im Steinkohlenruß, Steinkohlenteer, Steinkohlenpech, Steinkohlenrauch oder Steinkohlenstaub vorhanden sind,

3. Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten oder bei der elektrolytischen Raffination von Nickelmatte ausgesetzt ist, und

4. Starke-Säure-Verfahren bei der Herstellung von Isopropylalkohol zu berücksichtigen.

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

- a) bei der Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren oder
- b) bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zu erfolgen.

(4) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung von 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 Dienstnehmerinnen oder die Personalvertretung und die nach dem Tiroler Bedienstetenschutzgesetz vorgesehenen Organe über die Ergebnisse und Maßnahmen zu unterrichten.

§ 1b

Maßnahmen bei Gefährdung

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

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin vom Dienst freizustellen.

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

§ 2

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

(2) Über die Achtwochenfrist hinaus dürfen werdende Mütter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von der werdenden Mutter vorgelegten amtsärztlichen Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(3) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins Mitteilung zu machen. Weiters haben sie 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.

(4) 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.

(5) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, die außerhalb der Dienstzeit nicht

möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, so hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes.

§ 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 Arbeitsgeräte für sie oder für das werdende Kind schädlich sind.

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

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; werden größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert, so darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei den vorhin genannten Arbeiten;

b) 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;

c) Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften gegeben ist;

d) Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich, ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, von gesundheitsgefährdenden Strahlen oder 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) Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Ar-

beitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die ein 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;

i) Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, daß ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;

j) Arbeiten mit biologischen Stoffen im Sinne des § 40 Abs. 4 Z. 2 bis 4 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, soweit bekannt ist, daß diese Stoffe oder die therapeutischen Maßnahmen, die im Falle einer durch diese Stoffe hervorgerufenen Schädigung anzuwenden sind, 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) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind. Ist eine räumliche Trennung nicht möglich, so hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, daß andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

§ 3a

Beschäftigungsverbote für stillende Mütter

(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 in Arbeitsverfahren nach § 3 Abs. 2 lit. a, c, d und h beschäftigt werden.

(3) Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

§ 4

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei 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 im Abs. 1 festgesetzten Fristen hinaus so lange zur Arbeit nicht zugelassen werden, als 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. 1 und 2 genannten Arbeiten beschäftigt werden.

§ 5

Verbot der Nachtarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen – abgesehen von den im Abs. 2 genannten Ausnahmen – in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) Werdende und stillende Mütter, die als Pflegerinnen in Pflege- und Wohlfahrtseinrichtungen oder als Erzieherinnen in Kinderheimen und Erziehungseinrichtungen tätig sind, dürfen bis 22 Uhr beschäftigt werden, sofern im Anschluß an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.

(3) Abs. 2 gilt nur insoweit, als Nachtarbeit für Dienstnehmerinnen nicht auf Grund anderer Vorschriften verboten ist.

§ 6

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

§ 7

Verbot von Überstunden

Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich festgesetzte tägliche Normaldienstzeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Dienstzeit neun Stunden, die wöchentliche Dienstzeit 40 Stunden übersteigen.

§ 7a

Ruhemöglichkeit für werdende und stillende Mütter

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

§ 8

Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in anderen Vorschriften vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 9

(1) Dienstnehmerinnen kann 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 oder die Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft oder der Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, dem Dienstgeber bekannt gegeben wird. Eine schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft oder Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft oder Entbindung innerhalb der Fünftagefrist 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 Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft oder Entbindung nicht

innerhalb der Fünftagefrist bekannt geben, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach dem Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

(3) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei Minderjährigen muß in der Vereinbarung festgestellt sein, daß die Dienstnehmerin vom Vertreter des Dienstgebers über den Kündigungsschutz nach diesem Gesetz belehrt wurde.

§ 9a

Befristete Dienstverhältnisse

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 2 Abs. 1 oder eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 2 Abs. 2 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 Dienstnehmerin liegt oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung ver hinderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn auf Grund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche Probezeit notwendig ist.

§ 10

Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (§§ 4, 14a und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 78/1997) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§ 9 Abs. 1, 9a Abs. 1, 13 Abs. 4, 13a Abs. 1 lit. d, 13 b Abs. 5 und 13c Abs. 11 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

§ 11

(1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

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

a) 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;

b) im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;

c) gegen die Amtsverschwiegenheit verstößt oder ohne Einwilligung des Dienstgebers eine die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben behindernde Nebenbeschäftigung ausübt;

d) sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zu Schulden kommen läßt;

e) 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;

f) die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre Aufnahme nach dienstrechtlichen Vorschriften ausgeschlossen hätten.

(3) In den Fällen des Abs. 2 lit. a und d ist der durch die Schwangerschaft oder durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen des Abs. 2 lit. d und e kann die Entlassung der Dienstnehmerin gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der Bediensteten durch das rechtskräftige Erkenntnis einer auf Grund gesetzlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.

§ 11a

In gerichtlichen Verfahren nach den §§ 11 und 13c Abs. 7 ist die Dienstnehmerin Partei.

§ 12

Weiterzahlung des Entgeltes

(1) Dienstnehmerinnen ist für die Zeit, in der sie nach den Bestimmungen dieses Gesetzes

nicht beschäftigt werden dürfen oder in der bei Anwendung der Regelungen nach den §§ 1b, 3, 3a, 4 Abs. 3 oder nach § 5 eine Änderung der Beschäftigung erforderlich ist, jenes Entgelt weiterzugewähren, das sie ohne Eintritt der Schwangerschaft (Entbindung) erhalten hätten. Dies gilt auch für die Zeit, in der der Ablauf des Dienstverhältnisses nach § 9a Abs. 1 gehemmt ist.

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht nicht für Zeiträume, während derer Wochengeld oder Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz bezogen werden kann. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

§ 13

Karenzurlaub

(1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 4 Abs. 1 und 2 ein Urlaub unter Entfall des Entgeltes (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, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. Nr. 798/1996, 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. Soweit in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften nichts anderes bestimmt ist, bescheidmäßig nichts anderes verfügt und vertraglich nichts anderes vereinbart wurde, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und für das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn 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) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 gewährt, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 9 und 11 bis zum Ablauf von vier Wochen nach der Beendigung des Karenzurlaubes.

(5) Die §§ 9, 10 und 11 sowie die Abs. 1 bis 4 gelten sinngemäß für Dienstnehmerinnen, die

a) allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmütter),

b) in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege übernommen haben, mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben und es überwiegend selbst betreuen (Pflegermütter),

wenn sie einen Karenzurlaub nach Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen. Anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 9 Abs. 2) tritt die Mitteilung von der Annahme eines Kindes an Kindes Statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung über die beabsichtigte Übernahme eines Kindes in Pflege. In beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. An Stelle des im Abs. 1 festgelegten Zeitpunktes ist der Karenzurlaub Adoptivmüttern ab dem Tag der Annahme eines Kindes an Kindes Statt, Pflegermüttern ab dem Tag der Übernahme eines Kindes in Pflege, bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.

(6) Nimmt die Dienstnehmerin keinen Karenzurlaub in Anspruch, so hat der Dienstgeber der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung darüber auszustellen. Diese Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigen. Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

§ 13a

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater

(1) Verzichtet die Dienstnehmerin zu Gunsten des Vaters, Adoptivvaters oder Pflegevaters im Sinne des § 2 Abs. 2 des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1998, LGBl. Nr. 87, in der jeweils geltenden Fassung oder gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften auf einen Teil ihres Karenzurlaubes, so gilt folgendes:

a) Der Karenzurlaub muß mindestens drei

Monate dauern. Er ist in dem im § 13 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder unmittelbar im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten. Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden.

b) Die Dienstnehmerin hat den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber spätestens vier Wochen nach der Entbindung, bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 13 Abs. 5) unverzüglich bekannt zu geben.

c) Der Dienstgeber hat der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes auszustellen. Diese Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigen. Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

d) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 9 und 11 endet vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch die Mutter im zweiten Lebensjahr des Kindes verlängert sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz bis vier Wochen nach dem Ende dieses Karenzurlaubes.

(2) Im übrigen gelten § 10 und § 13 Abs. 2, 3 und 5.

§ 13b

Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

(1) Ist der Vater, Adoptivvater oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit an der Betreuung des Kindes verhindert, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, ein Karenzurlaub zu gewähren.

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

a) Tod,

b) Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,

c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder einer sonstigen behördlich angeordneten Anhaltung,

d) schwerer Erkrankung,

e) Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptivvaters oder Pflegevaters mit dem Kind oder Beendigung der überwiegenden Betreuung des Kindes im Sinne des § 3 Abs. 5 des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1998

oder gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften.

(3) Die Dienstnehmerin hat den Beginn und die voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes ihrem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und gleichzeitig die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn die Dienstnehmerin bereits einen Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(5) Hat die Dienstnehmerin auf Karenzurlaub zu Gunsten des Vaters verzichtet oder keine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 9 und 11 bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach der Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung.

(6) Im übrigen gelten § 10 und § 13 Abs. 2, 3 und 5.

§ 13c

Teilzeitbeschäftigung

(1) Eine Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen dem Dienstgeber und der Dienstnehmerin zu vereinbaren.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Herabsetzung ihrer Dienstzeit um mindestens zwei Fünftel ihrer gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normaldienstzeit oder der vereinbarten wöchentlichen Dienstzeit bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist nach § 4 Abs. 1 in Anspruch, so besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Gesetz, dem Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 1998 oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch genommen, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

a) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt;

b) bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur die Dienstnehmerin oder beide Eltern abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden. Sie muß mindestens drei Monate dauern und beginnt

a) im Anschluß an die Frist nach § 4 Abs. 1 und 2 oder

b) im Anschluß an einen daran anschließenden Erholungsurlaub oder an eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder

c) im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Gesetz, dem Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 1998 oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder

d) im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(5) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 13 Abs. 5) im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes, so kann die Dienstnehmerin

a) eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn von ihr oder vom Vater im ersten und im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder

b) eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes von ihr oder vom Vater weder Karenzurlaub noch von beiden gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird, oder

c) eine Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig mit dem Vater bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.

(6) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage

a) bei Inanspruchnahme durch die Dienstnehmerin im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes, spätestens bis zum Ende der Frist nach § 4 Abs. 1,

b) 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,

c) bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 13 Abs. 5) unverzüglich

bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin bis zum Ende der Schutzfrist, in den Fällen der lit. a und c binnen weiterer zwei Wochen bekannt zu geben, ob sie an Stelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zu Stande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind, unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes, Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder über die Nichtanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung mit zu unterfertigen. Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

(9) 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.

(10) Eine Teilzeitbeschäftigung ist jedenfalls nicht zulässig, wenn die Bedienstete infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihrer bisherigen Verwendung noch in einer anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Verwendung eingesetzt werden könnte.

(11) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 9 und 11 endet vier Wochen nach der Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstrei-

tes nach Abs. 7, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

§ 13d

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

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

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

Sonderbestimmungen für öffentlich-rechtliche Bedienstete

§ 13e

§ 1b Abs. 1 und 2 erster Satz ist auf Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 stehen, mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Bedienstete an einem ihrer bisherigen dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz zu verwenden ist.

§ 13f

(1) § 13c Abs. 1, 7 und 11 zweiter Satz ist auf Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 stehen, nicht anzuwenden. Die übrigen Bestimmungen des § 13c sind auf diese Bediensteten mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

a) Eine Teilzeitbeschäftigung ist nur im Ausmaß einer Herabsetzung bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit zulässig.

b) Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, daß die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß ergibt. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit und sie muß unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegen.

c) Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn die Bedienstete infolge der Teilzeitbe-

schäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihrer bisherigen Verwendung noch in einer anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Verwendung eingesetzt werden könnte.

d) Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.

e) Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen die Bedienstete Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse der Bediensteten, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

f) Die Dienstbehörde kann auf Antrag der Bediensteten die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen, wenn

1. der Grund für die Teilzeitbeschäftigung weggefallen ist und

2. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Lassen die besonderen Umstände des Dienstes bei Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 stehen, die genaue Einhaltung eines ganzzahligen Stundenausmaßes nicht zu, so ist dieses insoweit zu überschreiten, als es notwendig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden.

(3) Eine Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 steht, kann über die für sie maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein anderer geeigneter Bediensteter, dessen Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den für Landesbedienstete geltenden besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

§ 14

(1) Während der Dauer des in den §§ 9 und 13 bis 13c geregelten Kündigungsschutzes und

bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Ende dieses Schutzes kann ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung eines kündbaren Dienstverhältnisses in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

(2) Erfolgt die Definitivstellung nach dem 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.

§ 15

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

Soweit es sich um Dienstnehmerinnen handelt, die in einem Dienstverhältnis zu einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde stehen, fallen die nach diesem Gesetz dem Dienstgeber zukommenden Aufgaben in den eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde.

Überwachungs- und Schlußbestimmungen

§ 16

Besteht bei einer Bezirksverwaltungsbehörde der Verdacht einer Zuwiderhandlung gegen eine Vorschrift dieses Gesetzes durch ein Organ einer Gebietskörperschaft, so hat sie, wenn sie nicht selbst Aufsichtsbehörde ist, die Anzeige an die zuständige Aufsichtsbehörde zu erstatten.

§ 17

Alle den Gegenstand dieses Gesetzes betreffenden Vorschriften, insbesondere das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 17. Mai 1942, dRGBI. I, S. 321, und die Ausführungsverordnung zum Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 17. Mai 1942, dRGBI. I, S. 324, treten, soweit sie im Sinne des § 3 Abs. 2 des Übergangsgesetzes vom 1. Oktober 1920 in der Fassung der BGBl. Nr. 368/1925 und 393/1929 als landesrechtliche Vorschriften in Wirksamkeit standen, außer Kraft.

87. Kundmachung der Landesregierung vom 29. September 1998 über die Wiederverlautbarung des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1993

Artikel I

(1) Auf Grund des Art. 41 der Tiroler Landesordnung 1989, LGBl. Nr. 61/1988, wird in der Anlage das Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 1993, LGBl. Nr. 105, unter Berücksichtigung der durch das Gesetz LGBl. Nr. 31/1998 erfolgten Änderungen wieder verlautbart.

(2) Das Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz ist in seiner ursprünglichen Fassung am 1. Juli 1990 in Kraft getreten und wurde unter Berücksichtigung der durch die Gesetze LGBl. Nr. 10/1993 und 74/1993 erfolgten Änderungen mit der Kundmachung der Landesregierung LGBl. Nr. 105/1993 als Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 1993 wieder verlautbart.

(3) Die wieder verlautbarte Rechtsvorschrift ist als „Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 1998“ zu bezeichnen.

Artikel II

Die Übergangsbestimmung des Art. II Abs. 2 der Novelle LGBl. Nr. 74/1993 lautet:

„(2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 7 (§ 13 Abs. 2 vierter Satz des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1982) angerechnet.“

Artikel III

Nach Art. 41 Abs. 2 lit. c der Tiroler Landesordnung 1989 werden die Bestimmung des § 12 Abs. 2 des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1993, die Übergangsbestimmung des Art. II der Novelle LGBl. Nr. 10/1993 und die Übergangsbestimmung des Art. II Abs. 1 der Novelle LGBl. Nr. 74/1993 als nicht mehr geltend festgestellt.

Der Landeshauptmann:
Weingartner

Der Landesamtsdirektor:
Arnold

Anlage

Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 1998

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Dienstnehmer, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für Dienstnehmer, auf die das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984, BGBl. Nr. 302, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 64/1997, das Landesvertragslehrergesetz 1966, BGBl. Nr. 172, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 61/1997, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985, BGBl. Nr. 296, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 64/1997, oder das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrergesetz, BGBl. Nr. 244/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 61/1997, anzuwenden ist.

§ 2

Anspruchsberechtigte

(1) Einem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall der Be-

züge (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und

a) die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub aus Anlaß der Mutterschaft nach österreichischen Rechtsvorschriften hat oder

b) die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes verhindert ist.

Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. Im Falle der lit. a) gebührt der Karenzurlaub nur für jenen Zeitraum, für den die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) Anspruch auf Karenzurlaub haben unter den im Abs. 1 genannten Voraussetzungen auch männliche Dienstnehmer, die

a) allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivväter);

b) ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in der Absicht, es an

Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege übernommen haben (Pflegeväter).

§ 3

Beginn und Dauer des Karenzurlaubes

(1) In den Fällen des § 2 Abs. 1 lit. a beginnt der Karenzurlaub

a) mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes nach § 4 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998, LGBl. Nr. 86, in der jeweils geltenden Fassung oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder

b) mit dem auf den Ablauf des Karenzurlaubes der Mutter folgenden Tag.

(2) In den Fällen des § 2 Abs. 1 lit. b beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten von zwölf Wochen nach der Geburt. Gilt für die Mutter das Betriebshilfegesetz, BGBl. Nr. 359/1982, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 47/1997, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 3 Abs. 1 vierter Satz des Betriebshilfegesetzes genannten Zeitpunkt.

(3) In den Fällen des § 2 Abs. 2 lit. a und b beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an den Karenzurlaub der Mutter, Adoptivmutter oder Pflegemutter.

(4) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate dauern. In den Fällen des Abs. 3 kann diese Dauer unterschritten werden, wenn der Zeitraum zwischen der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege und dem zweiten Geburtstag des Kindes weniger als drei Monate beträgt und der Karenzurlaub für den gesamten Zeitraum in Anspruch genommen wird.

(5) Wird der gemeinsame Haushalt des Vaters mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes durch den Vater beendet, so endet der Karenzurlaub nach diesem Gesetz. Der Dienstnehmer gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des ursprünglich nach diesem Gesetz gewährten Karenzurlaubes als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Auf Verlangen des Dienstgebers hat der Dienstnehmer vorzeitig den Dienst anzutreten.

§ 4

Melde- und Nachweispflichten

(1) Der männliche Dienstnehmer hat den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes sei-

nem Dienstgeber bei sonstigem Verlust des Anspruches

a) spätestens vier Wochen nach der Geburt,

b) bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege unverzüglich bekannt zu geben und gleichzeitig die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(2) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer auf sein Verlangen eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes auszustellen. Die Bestätigung ist vom männlichen Dienstnehmer mit zu unterfertigen. Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

(3) Der männliche Dienstnehmer hat die Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind oder die Beendigung der überwiegenden Betreuung des Kindes seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben.

§ 5

Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter

(1) Ist die Mutter, Adoptivmutter oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit an der Betreuung des Kindes verhindert, so ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptivvater oder Pflegevater im Sinne des § 2 Abs. 2) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut.

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

a) Tod,

b) Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,

c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder einer sonstigen behördlich angeordneten Anhaltung,

d) schwerer Erkrankung.

(3) Der männliche Dienstnehmer hat den Beginn und die voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und gleichzeitig die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch nach Abs. 1 steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenzurlaub nach § 2 verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(5) Im übrigen gelten die §§ 6 und 7.

**§ 6
Kündigungs-
und Entlassungsschutz**

(1) Der männliche Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden, sofern § 7 nichts anderes bestimmt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 4, 5 Abs. 3 und 9), jedoch nicht vor der Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

- a) nach dem Ende eines Karenzurlaubes,
- b) nach dem Ende einer Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes,
- c) nach dem Ablauf des letzten Karenzurlaubes, wenn der Karenzurlaub während des ersten Lebensjahres des Kindes geteilt wird, spätestens jedoch vier Wochen nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes,
- d) nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der (die) infolge Verhinderung der in Karenzurlaub oder in einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter in Anspruch genommen wird.

(2) Endet der Karenzurlaub nach § 3 Abs. 5 vorzeitig, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz jedenfalls vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes.

(3) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (§§ 4, 14a und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 78/1997) eines Ausländers wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Dienstverhältnis unter Beachtung auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

**§ 7
Anwendung
von Bestimmungen des
Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998**

§ 9 Abs. 3, § 11, § 11a, § 13 Abs. 2 und 3 und § 14 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 sind sinngemäß anzuwenden.

**§ 8
Teilzeitbeschäftigung**

(1) Eine Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat besteht, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Der männliche Dienstnehmer kann die Herabsetzung seiner Dienstzeit um mindestens zwei Fünftel seiner gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normaldienstzeit oder der vereinbarten wöchentlichen Dienstzeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, so besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Gesetz, dem Tiroler Mutterschutzgesetz 1998 oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch genommen, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

- a) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt;
- b) bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Vater oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden. Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers muß mindestens drei Monate dauern und beginnt

- a) mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 4 Abs. 1 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 oder andere gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) oder
- b) in den Fällen des § 2 Abs. 1 lit. b mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten von zwölf Wochen nach der Geburt; § 3 Abs. 2 zweiter Satz ist anzuwenden, oder

c) im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Gesetz, dem Tiroler Mutterschutzgesetz 1998 oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder

d) im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(5) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 2 Abs. 2) im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

- a) bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder

b) bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes weder Karenzurlaub noch von beiden Elternteilen gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird, oder

c) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt.

(6) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, sowie deren Dauer, Ausmaß und Lage

a) spätestens vier Wochen nach der Geburt,

b) bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege unverzüglich bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Dienstnehmer bis zum Ende der Schutzfrist der Mutter (nach § 4 Abs. 1 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 oder nach anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften), im Falle der lit. b binnen weiterer zwei Wochen, bekannt zu geben, ob er an Stelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind, unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes, Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder über die Nichtinanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom männlichen Dienstnehmer mit zu unterfertigen. Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, so gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige

Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. Nr. 798/1996, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(10) Eine Teilzeitbeschäftigung ist jedenfalls nicht zulässig, wenn der Bedienstete infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seiner bisherigen Verwendung noch in einer anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Verwendung eingesetzt werden könnte.

(11) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, und endet vier Wochen nach der Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. § 6 Abs. 3 dieses Gesetzes und die §§ 9 Abs. 3, 11 und 14 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 sind sinngemäß anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites nach Abs. 7, wenn der Dienstnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

§ 9

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

(1) Lehnt der Dienst- oder Arbeitgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

(2) Der Dienstnehmer hat den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 10

Sonderbestimmungen für öffentlich-rechtliche Bedienstete

(1) § 8 Abs. 1, 7 und 11 dritter Satz ist auf Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 stehen, nicht anzuwenden. Die übrigen Bestimmungen des § 8 sind auf diese Bediensteten mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

a) Eine Teilzeitbeschäftigung ist nur im Ausmaß einer Herabsetzung bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit zulässig.

b) Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, daß die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß ergibt. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit und sie muß unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegen.

c) Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn der Bedienstete infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seiner bisherigen Verwendung noch in einer anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Verwendung eingesetzt werden könnte.

d) Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.

e) Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen der Bedienstete Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse des Bediensteten, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

f) Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Bediensteten die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen, wenn

1. der Grund für die Teilzeitbeschäftigung weggefallen ist und

2. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Lassen die besonderen Umstände des Dienstes bei Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 stehen, die genaue Einhaltung eines ganzzahligen Stundenausmaßes nicht zu, so ist dieses insoweit zu überschreiten, als es notwendig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden.

(3) Ein Bediensteter, der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 steht, kann über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein anderer geeigneter Bediensteter, dessen Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den für Landesbedienstete geltenden besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

§ 11

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

Soweit es sich um Dienstnehmer handelt, die in einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, fallen die nach diesem Gesetz dem Dienstgeber zukommenden Aufgaben in den eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde.

§ 12

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt mit 1. Juli 1990 in Kraft.

88. Kundmachung der Landesregierung vom 29. September 1998 über die Wiederverlautbarung des Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetzes 1993

Artikel I

(1) Auf Grund des Art. 41 der Tiroler Landesordnung 1989, LGBl. Nr. 61/1988, wird in der Anlage das Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1993, LGBl. Nr. 106, unter Berücksichtigung der durch die Gesetze LGBl. Nr. 47/1996 und 30/1998 erfolgten Änderungen wieder verlautbart.

(2) Das Karenzurlaubsgeldgesetz, LGBl. Nr. 7/1975, ist in seiner ursprünglichen Fassung mit 7. Februar 1975 in Kraft getreten und wurde unter Berücksichtigung der durch das Gesetz LGBl. Nr. 10/1979 erfolgten Änderungen mit der Kundmachung der Landesregierung LGBl. Nr. 15/1982 als Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1982 wieder verlautbart. Das Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1982 wurde unter Berücksichtigung der durch das Gesetz LGBl. Nr. 59/

1985 erfolgten Änderungen mit der Kundmachung der Landesregierung LGBl. Nr. 10/1986 als Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1986 wieder verlautbart. Das Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1986 wurde unter Berücksichtigung der durch die Gesetze LGBl. Nr. 40/1991, 9/1993 und 75/1993 erfolgten Änderungen mit der Kundmachung der Landesregierung LGBl. Nr. 106/1993 als Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1993 wieder verlautbart.

(3) Die wieder verlautbarte Rechtsvorschrift ist als „Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1998“ zu bezeichnen.

Artikel II

Nach Art. 41 Abs. 2 lit. c der Tiroler Landesordnung 1989 wird die Übergangsbestimmung des Art. II Abs. 2 der Novelle LGBl. Nr. 40/1991 als nicht mehr geltend festgestellt.

Der Landeshauptmann:

Weingartner

Der Landesamtsdirektor:

Arnold

Anlage

Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1998

§ 1

(1) Dieses Gesetz gilt für Dienstnehmerinnen, die

a) in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde stehen,

b) in einem unkündbaren privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde stehen, wenn ihnen aus diesem Dienstverhältnis Anwartschaft auf Ruhegenuß zusteht.

(2) Dieses Gesetz gilt ferner für Mütter, die sich im Zeitpunkt der Geburt des Kindes in einem der im Abs. 1 genannten Dienstverhältnisse befunden und ihr Dienstverhältnis aus Anlaß der Geburt des Kindes aufgelöst haben.

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für Dienstnehmer, auf die das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984, BGBl. Nr. 302, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 64/1997, das Landesvertragslehrgesetz 1966, BGBl. Nr. 172, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr.

61/1997, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985, BGBl. Nr. 296, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 64/1997, oder das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrgesetz, BGBl. Nr. 244/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 61/1997, anzuwenden ist.

§ 2

(1) Eine Dienstnehmerin hat gegenüber ihrem Dienstgeber auf Antrag Anspruch auf Geldleistungen aus Anlaß der Mutterschaft (Karenzurlaubsgeld),

a) solange sie sich in einem Karenzurlaub nach den §§ 13, 13a, 13b und 13d des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998, LGBl. Nr. 86, in der jeweils geltenden Fassung oder den §§ 15, 15a, 15b oder 15d des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. Nr. 434/1995, befindet und hierbei die Höchstdauer nach § 4 nicht überschritten wird und

b) ihr Kind

1. mit ihr im gemeinsamen Haushalt lebt und von ihr überwiegend selbst betreut wird oder

2. sich in einer Krankenanstalt befindet oder

3. im Anschluß an einen unter Z. 1 oder 2 fallenden Zeitraum von ihr nicht betreut werden kann, weil sie sich in einer Heil- und Pflegeanstalt aufhält oder schwer erkrankt ist.

(2) Die im § 1 Abs. 2 genannten Mütter haben bei Vorliegen der im Abs. 1 lit. b genannten Voraussetzungen gegenüber ihrem letzten Dienstgeber Anspruch auf Karenzurlaubsgeld.

(3) Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld geht verloren, wenn die Mutter

a) Entgelt aus einem Dienstverhältnis bezieht;

b) selbständig erwerbstätig ist;

c) ohne in einem Dienstverhältnis zu stehen, im Betrieb des Ehegatten, der Eltern oder der Kinder tätig ist.

(4) Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld geht nicht verloren, wenn die Mutter die im Abs. 3 genannten Tätigkeiten im selben Umfang bereits neben dem Dienstverhältnis, aus dem der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld abgeleitet wird, ausgeübt hat oder das Entgelt für die im Abs. 3 genannten Tätigkeiten monatlich 60 v. H. des Karenzurlaubsgeldes einer verheirateten Mutter nicht übersteigt.

(5) Bei der Beantragung des Karenzurlaubsgeldes hat der Dienstgeber (der ehemalige Dienstgeber) die Dienstnehmerin (die ehemalige Dienstnehmerin) aufzufordern bekannt zu geben, ob sie erhöhtes Karenzurlaubsgeld nach § 3 Abs. 1 lit. b in Anspruch nehmen will. Sofern die Dienstnehmerin (die ehemalige Dienstnehmerin) nicht einen Anspruch nach § 3 Abs. 1 lit. b geltend macht, gebührt ihr das Karenzurlaubsgeld in der im § 3 Abs. 1 lit. a festgelegten Höhe.

(6) Ein von der Mutter, Adoptiv- oder Pflege-mutter abgegebener Verzicht auf die Inanspruchnahme des Karenzurlaubsgeldes tritt außer Kraft, wenn

a) der gemeinsame Haushalt des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind aufgehoben oder

b) die überwiegende Betreuung des Kindes durch den Vater, Adoptiv- oder Pflegevater beendet wird.

(7) Ein von der Mutter, Adoptiv- oder Pflege-mutter abgegebener Verzicht auf die Inanspruchnahme des Karenzurlaubsgeldes hindert ihren Bezug des Karenzurlaubsgeldes dann nicht, wenn der Vater, Adoptiv- oder Pflege-

vater durch einen Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt oder eine schwere Erkrankung für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit an der Betreuung des Kindes verhindert ist. Gleiches gilt im Falle des Todes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

(8) Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld ruht während der Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder einer sonstigen behördlich angeordneten Anhaltung.

(9) Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld schließt den Anspruch auf nachstehende Leistungen aus:

a) auf weiteres Karenzurlaubsgeld und

b) auf Sonderkarenzurlaubsgeld.

§ 3

(1) Das Karenzurlaubsgeld beträgt

a) bei einer verheirateten Mutter monatlich 25 v. H.,

b) bei einer alleinstehenden Mutter monatlich 37,5 v. H.

des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V einschließlich allfälliger Teuerungszulagen.

(2) Einer verheirateten Mutter ist das Karenzurlaubsgeld in der im Abs. 1 lit. b festgelegten Höhe zuzuerkennen, wenn sie glaubhaft macht, daß ihr Ehegatte kein oder nur ein Einkommen erzielt, das geringer ist als die Hälfte des Anfangsgehaltes der Verwendungsgruppe C einschließlich allfälliger Teuerungszulagen, oder daß ihr Ehegatte für den Unterhalt des Kindes nicht sorgt. Übersteigt das Einkommen des Ehegatten die Hälfte des Anfangsgehaltes der Verwendungsgruppe C einschließlich allfälliger Teuerungszulagen (Freibetrag) um weniger als den Unterschiedsbetrag zwischen dem nach Abs. 1 lit. a und Abs. 1 lit. b gebührenden Karenzurlaubsgeld, so ist der Mutter das Karenzurlaubsgeld nach Abs. 1 lit. b, vermindert um die Differenz zwischen dem Einkommen des Ehegatten und dem Freibetrag, zuzuerkennen.

(3) Eine Mutter, die ledig, geschieden oder verwitwet ist und mit dem Vater des Kindes nach dem Meldegesetz 1991, BGBl. Nr. 9/1992, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. Nr. 352/1995, an derselben Adresse angemeldet ist oder anzumelden wäre, ist wie eine verheiratete Mutter nach Abs. 2 zu behandeln, wobei der Vater des Kindes dem Ehegatten gleichzuhalten ist.

(4) Das Karenzurlaubsgeld erhöht sich um den Betrag der Kinderzulage, die der Mutter gebühren würde, wenn sie nicht gegen Karenz der Bezüge beurlaubt wäre.

§ 4

(1) Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld besteht bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes, wenn nur ein Elternteil Karenzurlaubsgeld in Anspruch nimmt.

(2) Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld besteht über den Zeitraum nach Abs. 1 hinaus, längstens jedoch bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn der zweite Elternteil

a) mindestens drei Monate lang das Karenzurlaubsgeld in Anspruch nimmt oder genommen hat, für die Dauer dieses Bezuges oder

b) durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis im Sinne des § 13b Abs. 2 lit. a, b oder d des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 verhindert ist, das Kind zu betreuen, oder

c) auf Grund einer schweren körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung oder einer Sinnesbehinderung außer Stande ist, das Kind ohne fremde Hilfe zu betreuen.

§ 5

Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld besteht vom Beginn des Karenzurlaubes an. Wurde das Dienstverhältnis aus Anlaß der Geburt des Kindes vor Antritt eines Karenzurlaubes aufgelöst, so ist das Karenzurlaubsgeld von dem der Einstellung des Monatsbezuges (Entgeltes) folgenden Tag an zuzuerkennen.

§ 6

(1) § 7 Abs. 1, 3 und 4 des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl. Nr. 54, in der für Landesbeamte geltenden Fassung gilt für die Auszahlung des Karenzurlaubsgeldes sinngemäß.

(2) Besteht der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe eines Monats die Höhe des Karenzurlaubsgeldes, so entfällt auf jeden Kalendertag ein Dreißigstel des entsprechenden Karenzurlaubsgeldes.

§ 7

(1) Die nach diesem Gesetz anspruchsberechtigte Mutter hat alle Tatsachen, die für den Anspruch, das Ausmaß und den Entfall des Karenzurlaubsgeldes von Bedeutung sind, binnen einem Monat nach Eintritt der Tatsache, wenn sie aber nachweist, daß sie von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt hat, binnen einem Monat nach Kenntnis ihrer (letzten) Dienstbehörde zu melden.

(2) Hat die anspruchsberechtigte Mutter die Meldung nach Abs. 1 rechtzeitig erstattet, so gebührt das Karenzurlaubsgeld ab dem Tag, an

dem die Voraussetzungen für den Anspruch eintreten.

(3) Hat die anspruchsberechtigte Mutter die Meldung nach Abs. 1 nicht rechtzeitig erstattet, so gebührt das Karenzurlaubsgeld erst von dem der Meldung nächstfolgenden Monatsersten an.

(4) Zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergenüsse) sind, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind, zu ersetzen.

(5) Der Anspruch auf Leistungen nach diesem Gesetz verjährt, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren nach seiner Entstehung geltend gemacht wird.

(6) Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen verjährt nach drei Jahren ab ihrer Entrichtung.

(7) Was trotz Verjährung geleistet worden ist, kann nicht zurückgefordert werden.

(8) Die Bestimmungen des bürgerlichen Rechtes über die Hemmung und die Unterbrechung der Verjährung sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Geltendmachung eines Anspruches im Verwaltungsverfahren einer Klage gleichzuhalten ist.

§ 7a

(1) Die §§ 1 bis 7 sind nach Maßgabe des dritten Satzes und der Abs. 3 bis 5 sinngemäß auf Väter anzuwenden, die sich

a) in einem Karenzurlaub nach dem Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 1998, LGBl. Nr. 87, in der jeweils geltenden Fassung befinden oder

b) im Zeitpunkt der Geburt des Kindes in einem Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 befunden und ihr Dienstverhältnis aus Anlaß der Geburt des Kindes aufgelöst haben.

Im Falle der lit. b entsteht der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld frühestens mit dem Ablauf der im § 4 Abs. 1 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 oder der im § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979 angeführten Frist. § 4 gilt mit der Maßgabe, daß an die Stelle des § 13b Abs. 2 lit. a, b oder d des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 der § 5 Abs. 2 lit. a, b oder d des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1998 tritt.

(2) Abs. 1 gilt auch für Männer, die allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind an Kindes Statt angenommen (Adoptivväter) oder in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegeväter).

(3) Hat die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter des Kindes einen Anspruch auf Karenzurlaubsgeld nach österreichischen Rechtsvorschriften, so besteht ein Anspruch des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters auf Karenzurlaubsgeld jedenfalls nur für solche Zeiträume, für die

die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter auf die Inanspruchnahme des Karenzurlaubsgeldes unwiderruflich verzichtet hat. Ein Wechsel in der Anspruchsvoraussetzung darf nur einmal erfolgen. Ein solcher Wechsel ist nur zulässig, wenn ein Elternteil mindestens drei Monate lang Karenzurlaubsgeld nach österreichischen Rechtsvorschriften bezogen hat.

(4) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter jedoch durch einen Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt oder eine schwere Erkrankung für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit an der Betreuung des Kindes verhindert, so hat der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen auch dann Anspruch auf Karenzurlaubsgeld, wenn die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenzurlaubsgeld nach österreichischen Rechtsvorschriften bezieht.

(5) Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld ruht während der Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder einer sonstigen behördlich angeordneten Anhaltung.

§ 7b

(1) Der Bezug von Karenzurlaubsgeld bei Teilzeitbeschäftigung ist ausgeschlossen, wenn ein Elternteil das volle Karenzurlaubsgeld nach österreichischen Rechtsvorschriften bezieht.

(2) Nimmt jeweils nur ein Elternteil nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 1998, dem Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 1998 oder einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift in Anspruch, so gebührt diesem, wenn dieses Gesetz auf ihn anzuwenden ist, auf Antrag das Karenzurlaubsgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Das Karenzurlaubsgeld wird über diesen Zeitpunkt hinaus, längstens jedoch bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes gewährt, wenn der zweite Elternteil

a) mindestens drei Monate lang das Karenzurlaubsgeld in Anspruch nimmt oder genommen hat, für die Dauer dieses Bezuges oder

b) durch einen Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, schwere Erkrankung oder Tod verhindert ist, das Kind zu betreuen, oder

c) auf Grund einer schweren körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung oder einer Sinnesbehinderung außer Stande ist, das Kind ohne fremde Hilfe zu betreuen.

Das Karenzurlaubsgeld nach § 3 Abs. 1 bis 3 vermindert sich um den Hundertsatz der Teil-

zeitbeschäftigung, gemessen an der wöchentlichen Normaldienstzeit. Höchstens gebühren 50 v. H. des Karenzurlaubsgeldes nach § 3 Abs. 1 bis 3. Ein Wechsel in der Anspruchsberechtigung kann nur einmal erfolgen, nachdem ein Elternteil mindestens drei Monate lang Karenzurlaubsgeld bezogen hat.

(3) Nehmen beide Elternteile nebeneinander eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Abs. 2 auf, so gebührt, wenn dieses Gesetz

a) nur auf einen Elternteil anzuwenden ist, diesem Elternteil,

b) auf beide Elternteile anzuwenden ist, beiden Elternteilen

auf Antrag das Karenzurlaubsgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, längstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Das jedem Elternteil zukommende Karenzurlaubsgeld ist nach Abs. 2 dritter und vierter Satz zu bemessen. Durch die lit. a wird ein allfälliger Anspruch des anderen Elternteiles auf Karenzurlaubsgeld nach einer anderen österreichischen Rechtsvorschrift nicht berührt.

(4) Das Karenzurlaubsgeld wegen Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 2 und 3 gebührt nicht für Zeiträume, für die der andere Elternteil das volle Karenzurlaubsgeld nach diesem Gesetz oder anderen österreichischen Rechtsvorschriften bezieht.

(5) Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld besteht nicht für Zeiträume, für die der jeweilige Elternteil

a) Entgelt aus einem anderen Dienstverhältnis bezieht,

b) selbständig erwerbstätig ist oder

c) ohne in einem Dienstverhältnis zu stehen, im Betrieb des Ehegatten, der Eltern oder der Kinder tätig ist

und das Entgelt monatlich 60 v. H. des im § 3 Abs. 1 lit. a angeführten Betrages übersteigt.

(6) Der in den Abs. 1 bis 5 angeführte Begriff „Elternteil“ umfaßt auch die Begriffe „Adoptivelternteil“ oder „Pflegeelternteil“.

(7) § 2 Abs. 1 lit. b und Abs. 2, 5 und 8 sowie die §§ 6 und 7 sind auf den Bezug des verminderten Karenzurlaubsgeldes nach den Abs. 1 bis 6 anzuwenden.

(8) Die Abs. 1 bis 7 sind auch dann anzuwenden, wenn ein Elternteil nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes keinen Karenzurlaub, sondern trotz Versäumnis der im § 13c Abs. 6 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 oder der im § 8 Abs. 6 des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1998 oder der im § 15c Abs. 6 des Mutterschutzgesetzes 1979 vorgesehenen Antragsfrist mit Zustimmung der Dienst-

behörde Teilzeitbeschäftigung nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 1998 oder dem Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 1998 oder dem Mutterschutzgesetz 1979 in Anspruch nimmt.

§ 7c

(1) Nimmt jeweils nur ein Elternteil im Anschluß an die Frist nach § 4 Abs. 1 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 1998, dem Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 1998 oder einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift in Anspruch, so gebührt ihm, wenn dieses Gesetz auf ihn anzuwenden ist, auf Antrag das Karenzurlaubsgeld nach diesem Gesetz für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Das Karenzurlaubsgeld wird über diesen Zeitraum hinaus, längstens jedoch bis zur Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes gewährt, wenn der zweite Elternteil

a) mindestens drei Monate lang das Karenzurlaubsgeld in Anspruch nimmt oder genommen hat, für die Dauer dieses Bezuges oder

b) durch einen Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, schwere Erkrankung oder Tod verhindert ist, das Kind zu betreuen, oder

c) auf Grund einer schweren körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung oder einer Sinnesbehinderung außer Stande ist, das Kind ohne fremde Hilfe zu betreuen.

(2) Nehmen beide Elternteile nebeneinander eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Abs. 1 in Anspruch, so gebührt, wenn dieses Gesetz

a) nur auf einen Elternteil anzuwenden ist, diesem Elternteil,

b) auf beide Elternteile anzuwenden ist, beiden Elternteilen

auf Antrag das Karenzurlaubsgeld nach diesem Gesetz für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, höchstens jedoch bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Auf die Abs. 1 und 2 ist, soweit in diesen nichts anderes bestimmt wird, § 7b Abs. 1 bis 7 sinngemäß anzuwenden.

§ 8

(1) Mütter oder Väter haben auf Antrag

a) im Falle des § 1 Abs. 1 gegenüber ihrem Dienstgeber,

b) im Falle des § 1 Abs. 2 gegenüber ihrem letzten Dienstgeber

bei Erfüllung der Voraussetzungen nach den Abs. 2 bis 6 Anspruch auf Sonderkarenzurlaubsgeld.

(2) Voraussetzung für den Anspruch auf Sonderkarenzurlaubsgeld ist, daß der Elternteil, der wegen der Betreuung des in seinem Haushalt lebenden Kindes, dessen Geburt Anlaß für die Gewährung des Karenzurlaubsgeldes war,

a) im Falle des Abs. 1 lit. a sich in einem Urlaub gegen Entfall der Bezüge befindet oder

b) im Falle des Abs. 1 lit. b keine Beschäftigung annehmen kann, weil für das Kind nachweislich keine Unterbringungsmöglichkeit besteht.

(3) Der Anspruch auf Sonderkarenzurlaubsgeld besteht jedoch nicht, wenn

a) der betreffende Elternteil Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 oder Karenzurlaubsgeld nach diesem Gesetz in Anspruch nehmen kann oder

b) der Ehegatte des betreffenden Elternteiles über eigene Einkünfte im Sinne des § 2 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. Nr. 798/1996, verfügt, die innerhalb eines Monats 32 v. H. des Gehaltes eines Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, einschließlich allfälliger Teuerungszulagen übersteigen, oder

c) der betreffende Elternteil ledig, geschieden oder verwitwet ist und mit dem anderen Elternteil des Kindes nach dem Meldegesetz 1991 an derselben Adresse angemeldet ist oder anzumelden gewesen wäre und dieser andere Elternteil über Einkünfte nach lit. b verfügt.

(4) Der Anspruch auf Sonderkarenzurlaubsgeld entsteht mit dem Tag der Antragstellung, frühestens jedoch nach Erschöpfung des Anspruches auf Karenzurlaubsgeld für jenes Kind, das Anlaß für die Gewährung des Karenzurlaubsgeldes war.

(5) Der Anspruch auf Sonderkarenzurlaubsgeld besteht längstens für die Dauer eines Jahres. Er endet mit dem Wegfall der Voraussetzungen, spätestens aber mit der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

(6) Der Vater kann nur für jene Zeiträume Sonderkarenzurlaubsgeld beziehen, für die die Mutter nicht ihren Anspruch geltend macht.

(7) Das Sonderkarenzurlaubsgeld beträgt monatlich 27 v. H. des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, einschließlich allfälliger Teuerungszulagen.

(8) Verfügt der anspruchsberechtigte Elternteil über eigene Einkünfte im Sinne des § 2 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes 1988, so vermindert sich das Sonderkarenzurlaubsgeld um jenen Teil dieser Einkünfte, der 10 v. H. des Gehaltes eines Landesbeamten der Allgemei-

nen Verwaltung der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, einschließlich allfälliger Teuerungszulagen übersteigt.

(9) Auf das Sonderkarenzurlaubsgeld sind § 2 Abs. 1 lit. b und Abs. 3, § 3 Abs. 4 und die §§ 6 und 7 sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, daß an die Stelle der Mutter (Adoptivmutter) der anspruchsberechtigte Elternteil (Adoptivelternteil) tritt.

§ 9

Soweit es sich um Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer handelt, die in einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, fallen die nach diesem Gesetz dem Dienstgeber zukommenden Aufgaben in den eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde.

§ 10

Dieses Gesetz gilt auch für Frauen, die allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind an Kindes Statt angenommen (Adoptivmütter) oder in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege übernommen haben (Pflegermütter).

§ 11

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Gesetz vom 29. Mai 1964, LGBl. Nr. 45, über Ersatzleistungen an öffentlich Bedienstete während des Karenzurlaubes aus Anlaß der Mutterschaft in der Fassung der Gesetze LGBl. Nr. 31/1965, 49/1968 und 7/1972 außer Kraft.

DVR 0059463

**Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung
6010 Innsbruck**

Das Landesgesetzblatt erscheint nach Bedarf. Der Preis für das Einzelstück beträgt S 1,- je Seite, jedoch mindestens S 10,-. Die Bezugsgebühr beträgt S 102,- für das Halbjahr. – Verwaltung und Vertrieb: Kanzleidirektion/Amtswirtschaftsstelle, Neues Landhaus, Zimmer 555.
Druck: Eigendruck

**Erscheinungsort Innsbruck
Verlagspostamt 6020 Innsbruck P. b. b.**

Zul.-Nr. 203I50E