



Landesrecht konsolidiert Oberösterreich: Gesamte Rechtsvorschrift für Oö. Mutterschutzgesetz, Fassung vom 30.11.2018

Langtitel

Landesgesetz vom 4. November 1993 über den Mutterschutz der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehenden Dienstnehmerinnen (Oö. Mutterschutzgesetz - Oö. MSchG)

StF: [LGBI.Nr. 122/1993](#) (GP XXIV RV 335/1993 [AB 352/1993](#) LT 21)

Änderung

[LGBI.Nr. 37/1996](#) (GP XXIV RV 721/1995 [AB 744/1996](#) LT 43, RL 92/85/EWG, ABl.Nr. L 348 vom 28.11.1992, S. 1, und RL 89/654/EWG, ABl.Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 1)

[LGBI.Nr. 24/2001](#) (GP XXV RV 851/2000 [AB 991/2001](#) LT 33, RL 96/34/EG vom 3. Juni 1996, ABl.Nr. L 145 vom 19.6.1996, S. 4)

[LGBI.Nr. 12/2002](#) (GP XXV [RV 1255/2001](#) LT 41, RL 96/34/EG vom 3. Juni 1996, ABl.Nr. L 145 vom 19.6.1996, S. 4)

[LGBI.Nr. 81/2002](#) (GP XXV RV 1401/2002 IA 1426/2002 [AB 1487/2002](#) [AA 1499/2002](#) LT 47; RL 2001/19/EG vom 14. Mai 2001, ABl.Nr. L 206 vom 31.7.2001, S. 1; RL 2000/54/EG vom 18. September 2000, ABl.Nr. L 262 vom 17.10.2000, S. 21; RL 2000/39/EG vom 8. Juni 2000, ABl.Nr. L 142 vom 16.6.2000, S. 47)

[LGBI.Nr. 101/2003](#) (GP XXV RV 1784/2003 [AB 1819/2003](#) LT 57)

[LGBI.Nr. 49/2005](#) (GP XXVI RV 258/2004 [AB 446/2005](#) LT 15)

[LGBI.Nr. 56/2007](#) (GP XXVI RV 1012/2006 [AB 1168/2007](#) LT 39)

[LGBI.Nr. 100/2011](#) (GP XXVII RV 414/2011 [AB 477/2011](#) LT 19; RL 2000/78/EG vom 27. November 2000, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S 16; RL 2006/54/EG vom 5. Juli 2006, ABl. Nr. L 204 vom 26.7.2006, S 23; RL 2010/18/EU vom 8. März 2010, ABl. Nr. L 68 vom 18.3.2010, S 13)

Präambel/Promulgationsklausel

INHALTSVERZEICHNIS

(nichtamtlich)

- § 1 Geltungsbereich
- § 1a Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers
- § 1b Maßnahmen bei Gefährdung
- § 2 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter
- § 3 Verbotene Tätigkeiten
- § 3a Beschäftigungsverbote für stillende Mütter
- § 4 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung
- § 5 Verbot der Nacharbeit
- § 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 7 Verbot der Leistung von Überstunden
- § 7a Ruhemöglichkeit
- § 8 Stillzeit
- § 9 Weiterzahlung des Bezuges
- § 10 Karenz
- § 11 Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater
- § 11a Aufgeschobene Karenz
- § 11b Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 12 Karenz bei Verhinderung des Vaters

- § 12a Recht auf Information
- § 12b Beschäftigung während der Karenz
- § 13 Teilzeitbeschäftigung
- § 13a Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 14 Spätere Geltendmachung der Karenz
- § 15 Sonderbestimmungen für provisorische Dienstverhältnisse
- § 16 Verweisungen
- § 17 Inkrafttreten
- § 18 Übergangsbestimmung zum Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 2000
- § 19 Übergangsbestimmungen für Geburten nach dem 30. Juni 2000 und vor dem 1. Jänner 2002
- § 20 Übergangsbestimmung zum Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 2003

Text

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 1a

Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers

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

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

1. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen,
 2. Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich,
 3. Lärm,
 4. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
 5. extreme Kälte und Hitze,
 6. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastung und
 7. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe
- zu berücksichtigen.

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

1. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
 2. bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung oder
 3. auf begründetes Verlangen der Kommission nach dem O.ö. Landesbedienstetenschutzgesetz
- zu erfolgen.

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

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die zu ergreifenden Maßnahmen nach § 1b schriftlich festzuhalten (Sicherheits-

und Gesundheitsschutzdokumente) und alle Dienstnehmerinnen oder die Personalvertretung und die Sicherheitsvertrauenspersonen über die Ergebnisse und Maßnahmen zu unterrichten.

(Anm: [LGBl. Nr. 37/1996](#))

§ 1b Maßnahmen bei Gefährdung

(1) Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Arbeitsbedingungen 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 ihrer bisherigen dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz zu verwenden. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen.

(Anm: [LGBl. Nr. 37/1996](#))

§ 2 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

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

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

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

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

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

(6) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Paß-Verordnung, [BGBl. II Nr. 24/1997](#), die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts. (Anm: [LGBl. Nr. 37/1996](#), [24/2001](#))

§ 3 Verbotene Tätigkeiten

(1) Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind. (Anm: [LGBl. Nr. 37/1996](#))

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

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

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

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

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

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
3. bei denen die Dienstnehmerin besonders belastigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist,

nicht beschäftigt werden, wenn die Kommission nach dem O.ö. Landesbedienstetenschutzgesetz auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind und im Fall der Z 3 dies auch von einem Gutachten eines Amtsarztes bestätigt wird.

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

§ 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 Arbeitsverfahren gemäß § 3 Abs. 2 Z 1, 3 und 4 beschäftigt werden.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet die Dienstbehörde nach Anhörung der Kommission nach dem O.ö. Landesbediensteten-Schutzgesetz, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.

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

(Anm: [LGBI. Nr. 37/1996](#))

§ 4

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

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

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

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

§ 5 Verbot der Nacharbeit

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

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

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

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

§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

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

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

(3) Wenn dies aus dienstlichen Gründen unerläßlich ist und es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt, können im Einzelfall weitere Ausnahmen vom Verbot nach Abs. 1 im unbedingt notwendigen Ausmaß gemacht werden.

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

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

§ 7 Verbot der Leistung von Überstunden

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

§ 7a Ruhemöglichkeit

Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

(Anm: [LGBI. Nr. 37/1996](#))

§ 8 Stillzeit

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

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

§ 9 Weiterzahlung des Bezuges

(1) Macht die Anwendung des § 1b, des § 3, des § 3a, des § 4 Abs. 3 oder des § 5 eine Änderung der Beschäftigung erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf den Bezug, der dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten dreizehn Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in diesen Zeitraum Zeiten, während derer die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht den vollen Bezug erhalten hat, so verlängert sich der Zeitraum von dreizehn Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Bezuges die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. (*Anm: [LGBI. Nr. 37/1996](#)*)

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 2 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund des § 1b, des § 3, des § 3a, des § 4 Abs. 3 oder des § 5 keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht, haben Anspruch auf einen Bezug, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist. (*Anm: [LGBI. Nr. 37/1996](#)*)

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

§ 10 Karenz

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 4 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall der Bezüge bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt; eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Fall des § 11 Abs. 2 nicht zulässig. 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.

(*Anm: [LGBI.Nr. 24/2001](#), [12/2002](#), [56/2007](#)*)

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Karenz 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. Eine Karenz im Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich wird für die Berechnung des Urlaubsausmaßes angerechnet. (*Anm: [LGBI.Nr. 12/2002](#), [49/2005](#)*)

(3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten einer Karenz im Sinne des Abs. 1, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Karenz verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden. (*Anm: [LGBI.Nr. 12/2002](#)*)

(4) Nimmt die Dienstnehmerin keine Karenz in Anspruch, so ist der Dienstgeber verpflichtet, der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung darüber auszustellen. (Anm: [LGBI.Nr. 12/2002](#))

(5) Die Karenz nach diesem Gesetz endet,

1. wenn das Kind während der Karenz stirbt oder
2. durch den Eintritt eines neuerlichen Beschäftigungsverbotes gemäß § 2 vor Ende der Karenz.

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

(Anm: [LGBI.Nr. 12/2002](#))

(6) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen. (Anm: [LGBI.Nr. 24/2001](#), [12/2002](#), [100/2011](#))

(7) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz der Dienstbehörde bis zum Ende der Frist des § 4 Abs. 1 bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen. Die Dienstnehmerin kann spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende dieser Karenz bekanntgeben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Karenz nach Abs. 1 trotzdem gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. (Anm: [LGBI.Nr. 24/2001](#), [12/2002](#), [100/2011](#))

(8) Wird der gemeinsame Haushalt der Mutter mit dem Kind aufgehoben, endet die Karenz nach diesem Landesgesetz. Die Dienstnehmerin gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende der ursprünglich nach diesem Landesgesetz gewährten Karenz als gegen Entfall der Bezüge im Sinn der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es die Dienstbehörde verlangt, hat die Dienstnehmerin den Dienst vorzeitig anzutreten.

(Anm: [LGBI.Nr. 24/2001](#), [12/2002](#))

§ 11

Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

(1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate betragen. Er ist in dem im § 10 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten. (Anm: [LGBI. Nr. 12/2002](#), [100/2011](#))

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Mutter gleichzeitig mit dem Vater Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz einen Monat vor dem im § 10 Abs. 1 bzw. § 11a Abs. 1 letzter Satz genannten Zeitpunkt endet. (Anm: [LGBI.Nr. 12/2002](#))

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters der Dienstbehörde Beginn und Dauer der Karenz bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 4 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer der Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 4 Abs. 1 zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann eine Karenz nach Abs. 1 gewährt werden. (Anm: [LGBI.Nr. 12/2002](#), [100/2011](#))

(4) Im Übrigen sind § 10 Abs. 2 und 3, § 11b und § 15 anzuwenden. (Anm: [LGBI.Nr. 24/2001](#))

§ 11a

Aufgeschobene Karenz

(1) Der Dienstnehmerin kann auf ihr Verlangen gewährt werden, dass sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern nicht wichtige dienstliche Erfordernisse entgegenstehen. Dabei ist das Erfordernis des geordneten Dienstbetriebes und der Anlass der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Das Verlangen ist spätestens zu den im § 10 Abs. 7 oder § 11 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekanntzugeben. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 10 oder 11 spätestens

1. mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes,

2. wenn auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.

(2) Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlass des Schuleintritts der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz gewährt werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

(3) Der Beginn des nach Abs. 1 gewährten aufgeschobenen Teiles der Karenz ist der Dienstbehörde spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekanntzugeben.

(4) Lehrerinnen können eine aufgeschobene Karenz nicht in den letzten vier Monaten des Schuljahres in Anspruch nehmen.

(Anm: [LGBI. Nr. 24/2001, 12/2002](#))

§ 11b Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

(1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder
 2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter),
- und die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

(2) Die §§ 10 bis 11a sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. die Karenz nach den §§ 10 und 11 beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;
2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 10 und 11 unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz der Dienstbehörde unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie Karenz bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr hinaus in Anspruch nehmen.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an, oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

(4) Anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft nach § 2 Abs. 4 tritt die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung, ein Kind in Pflege nehmen zu wollen. In beiden Fällen hat die Mitteilung weiters zu enthalten, ob die Gewährung einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung nach § 13a verlangt wird.

(Anm: [LGBI. Nr. 24/2001, 12/2002](#))

§ 12 Karenz bei Verhinderung des Vaters

(1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(Anm: [LGBI. Nr. 24/2001, 12/2002](#))

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

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushalts des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes. (Anm: [LGBl. Nr. 24/2001](#), [12/2002](#))

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen. (Anm: [LGBl. Nr. 12/2002](#))

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn die Dienstnehmerin bereits Karenz verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet hat oder für einen späteren Zeitraum Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. (Anm: [LGBl. Nr. 12/2002](#))

(5) Im Übrigen sind § 10 Abs. 2 und 3, § 11b und § 15 anzuwenden. (Anm: [LGBl. Nr. 24/2001](#))

§ 12a Recht auf Information

Während einer Karenz ist die Dienstnehmerin über wichtige Ereignisse im Dienstbetrieb, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmerin berühren, insbesondere Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

(Anm: [LGBl. Nr. 24/2001](#), [12/2002](#))

§ 12b Beschäftigung während der Karenz

(1) Die Dienstnehmerin kann neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs. 2 Z 2 ASVG genannten Betrag nicht übersteigt.

(2) Weiters kann die Dienstnehmerin neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus beantragen. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß gewährt werden.

(Anm: [LGBl. Nr. 12/2002](#), [101/2003](#))

§ 13 Teilzeitbeschäftigung

(1) Die Dienstnehmerin kann die Herabsetzung der Wochendienstzeit bis zur Hälfte (Teilzeitbeschäftigung) bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes keine Karenz in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß § 4 Abs. 1 in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin kann aber über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die der Vater seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt. (Anm: [LGBl. Nr. 24/2001](#), [12/2002](#))

(1a) Bis längstens zur Vollendung des 36. Lebensmonats des Kindes ist abweichend von Abs. 1 auch eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß unter der Hälfte der für die Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit zulässig. (Anm: [LGBl. Nr. 101/2003](#))

(2) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes eine Karenz nach diesem Landesgesetz, dem Oö. VKG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 1 letzter Satz ist anzuwenden;

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

(Anm: [LGBI.Nr. 24/2001](#), [12/2002](#))

(3) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend vom Abs. 2 vor oder nach der Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenz in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenz nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenz in Anspruch genommen wird. (Anm: [LGBI.Nr. 24/2001](#), [12/2002](#))

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

1. im Anschluss an die Frist gemäß § 4 Abs. 1 und 2 oder
2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluss an eine Karenz nach diesem Landesgesetz, dem Oö. VKG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(Anm: [LGBI.Nr. 24/2001](#), [12/2002](#), [81/2002](#), [100/2011](#))

(5) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß § 4 Abs. 1 und 2 oder einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) in Anspruch zu nehmen, hat sie der Dienstbehörde die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage bis zum Ende der Frist nach § 4 Abs. 1 bekanntzugeben und nachzuweisen, dass der Vater keine Karenz in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an eine Karenz oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate, dauert die Karenz oder Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters der Dienstbehörde bekanntzugeben. Lehnt die Dienstbehörde die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Beamtin binnen weiterer zwei Wochen bekanntzugeben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung eine Karenz in Anspruch nehmen will. (Anm: [LGBI.Nr. 37/1996](#), [24/2001](#), [12/2002](#), [100/2011](#))

(6) Wenn auch der Vater im Landesdienst steht, darf der Dienstnehmerin und dem Vater zusammen Teilzeitbeschäftigung nur soweit gewährt werden, als die verbleibende Wochendienstzeit zusammen die volle regelmäßige Wochendienstzeit nicht unterschreitet.

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

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

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

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

§ 13a

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

(1) Wird anstelle von Karenz Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate einer Karenz gemäß § 11b. (Anm: [LGBI.Nr. 12/2002](#))

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann beginnen:

- 1.

unmittelbar mit der Annahme oder Übernahme des Kindes, allein oder gleichzeitig mit dem Vater oder

2. im Anschluss an eine Karenz oder

3. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters. (Anm: [LGBl.Nr. 12/2002](#))

(3) Im Fall des Abs. 2 Z 1 hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung der Dienstbehörde unverzüglich bekanntzugeben; in den Fällen des Abs. 2 Z 2 oder 3 spätestens drei Monate, dauert die Karenz oder Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz oder vor dem Ende der Teilzeitbeschäftigung des Vaters. (Anm: [LGBl.Nr. 12/2002](#), [100/2011](#))

(4) Im Übrigen ist § 13 anzuwenden.

(Anm: [LGBl.Nr. 24/2001](#))

§ 14

Spätere Geltendmachung der Karenz

(1) Lehnt der Arbeitgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz in Anspruch nehmen. (Anm: [LGBl. Nr. 12/2002](#))

(2) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Arbeitgeber des Vaters bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen. (Anm: [LGBl. Nr. 12/2002](#))

§ 15

Sonderbestimmungen für provisorische Dienstverhältnisse

(1) Dienstnehmerinnen darf während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gekündigt werden, es sei denn, daß dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht bekannt ist. Im Falle einer Karenz bzw. einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Landesgesetz endet der Kündigungsschutz vier Wochen nach Beendigung der Karenz bzw. der Teilzeitbeschäftigung. (Anm: [LGBl. Nr. 12/2002](#))

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

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

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

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

(5a) Abweichend vom Abs. 5 kann die Dienstnehmerin während der Inanspruchnahme einer Karenz gemäß § 11 durch den anderen Elternteil einen Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis erwerben. (Anm: [LGBl. Nr. 24/2001](#), [12/2002](#))

(5b) Während der Dauer der aufgeschobenen Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 13 kann ein Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden. (Anm: [LGBl. Nr. 24/2001](#), [12/2002](#))

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

§ 16 Verweisungen

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

(2) Soweit in diesem Landesgesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der im § 151 Abs. 2 Landesbeamtengesetz 1993 zitierten Fassung anzuwenden. (Anm: [LGBL.Nr. 100/2011](#))

(3) Soweit in Rechtsvorschriften das Mutterschutzgesetz 1979 in der als Landesvorschrift geltenden Fassung genannt ist, tritt an dessen Stelle dieses Landesgesetz. (Anm: [LGBL.Nr. 12/2002](#), [100/2011](#))

§ 17 Inkrafttreten

Dieses Landesgesetz tritt mit 1. Jänner 1994 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt treten die mit Art. I Abs. 1 Z 19 der 20. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz, [LGBL. Nr. 68/1981](#) getroffenen Regelungen über die sinngemäße Anwendung des Mutterschutzgesetzes 1979, zuletzt geändert durch Abschnitt IV der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz, [LGBL. Nr. 63/1993](#), außer Kraft. (Anm: [LGBL.Nr. 100/2011](#))

§ 18 Übergangsbestimmung zum Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 2000

Ansprüche, die durch das Dienstrechtsänderungsgesetz 2000 neu geschaffen wurden, haben nur Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren wurde.

(Anm: [LGBL. Nr. 24/2001](#))

§ 19 Übergangsbestimmungen für Geburten nach dem 30. Juni 2000 und vor dem 1. Jänner 2002

(1) Mütter, Adoptiv- und Pflegemütter, deren Kinder nach dem 30. Juni 2000 und vor dem 1. Jänner 2002 geboren wurden, können, wenn sich entweder Mutter oder Vater am 1. Jänner 2002 in Karenz befindet oder einen Teil der Karenz aufgeschoben haben, bis längstens 30. Juni 2002 der Dienstbehörde bekannt geben, ob sie Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes nach den Bestimmungen dieses Landesgesetzes in der ab 1. Jänner 2002 geltenden Fassung in Anspruch nehmen.

(2) Vor dem 1. Jänner 2002 bescheidmäßig festgelegte Teilzeitbeschäftigungen nach den Bestimmungen dieses Landesgesetzes in der bis 31. Dezember 2001 geltenden Fassung bleiben aufrecht, soweit nicht auf Antrag der Dienstnehmerin durch Bescheid der Dienstbehörde eine Abänderung verfügt wird.

(Anm: [LGBL. Nr. 12/2002](#))

§ 20 Übergangsbestimmung zum Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 2003

§ 13 Abs. 1a gilt für Teilzeitbeschäftigungen, die zur Betreuung von Kindern, die ab dem 1. Jänner 2002 geboren wurden, in Anspruch genommen werden.

(Anm: [LGBL. Nr. 101/2003](#))