



News 10/2023 (Stand 30.10.2023)

Ab 1. November 2023: Elternkarenz wird verkürzt, Elternteilzeit verlängert

Wie bereits in früheren Newslettern ausführlich berichtet, kommt es im Mutterschutzgesetz (MSchG) und im Väter-Karenz-Gesetz (VKG) ab 01.11.2023 zu einigen Änderungen. Mittlerweile wurde die Gesetzesnovelle auch im Bundesgesetzblatt kundgemacht (BGBl. I Nr. 115/2023 vom 12.10.2023). Aus praktischer Sicht stechen vor allem zwei Maßnahmen hervor: Die Verkürzung der Elternkarenz (von zwei Ausnahmen abgesehen) und die Verlängerung der Elternteilzeit.

Verkürzung der Elternkarenz

Der gesetzliche Anspruch auf Elternkarenz nach dem MSchG bzw. VKG wird um zwei Monate gekürzt, außer bei Karenzteilung oder bei Alleinerziehenden. Diese Regelung, die es beim Kinderbetreuungsgeld in ähnlicher Form schon seit vielen Jahren gibt, hält nun also auch beim arbeitsrechtlichen Anspruch Einzug. Nimmt also nur einer der beiden Elternteile Karenz in Anspruch, obwohl die Eltern im gemeinsamen Haushalt leben, endet der Karenzanspruch schon mit Ablauf des **22. Lebensmonats** (also zwei Monate früher als bisher). Diese Änderung gilt für Geburten (bzw. Adoptionen oder Inpflegenahmen) ab dem 01.11.2023.

Anspruch auf **volle Karenzdauer bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr (= des 24. Lebensmonats) des Kindes** gibt es somit künftig **nur mehr** dann, wenn

1. **beide Elternteile** jeweils **mindestens zwei Monate in Karenz** gehen (jeweils bei ihrem Arbeitgeber) oder
2. es sich um einen **alleinerziehenden** Elternteil handelt.

Praktischer Hinweis: Eine die volle Karenzdauer sichernde „Karenzteilung“ liegt auch dann vor, wenn einer der beiden Elternteile nicht karenzberechtigt ist (weil er/sie in keinem Dienstverhältnis steht und z.B. selbständig, studierend oder arbeitslos ist) und sich zumindest zwei Monate der Betreuung des Kindes widmet.

Beispiel: Der selbständig erwerbstätige Kindesvater übernimmt (anschließend an das Beschäftigungsverbot der Kindesmutter) für zwei Monate die Betreuung des Kindes. Die Kindesmutter tritt erst danach Karenz an und kann diese bis zum 24. Lebensmonat des Kindes in Anspruch nehmen.

Der Status „**alleinerziehend**“ (im Sinne der zweiten Ausnahme von der Karenzkürzung) liegt dann vor, wenn kein anderer Elternteil vorhanden bzw. feststellbar ist oder wenn der andere Elternteil nicht im selben Haushalt lebt. Es reicht, wenn der Status „alleinerziehend“ im Zeitpunkt der Mitteilung der Karenz an den Arbeitgeber gegeben ist. Ein späterer „Verlust“ dieses Status ist unschädlich.

Im umgekehrten Fall (z.B. wenn der andere Elternteil aus dem gemeinsamen Haushalt auszieht) kann hingegen eine Verlängerung der Karenz bis zum 24. Lebensmonat des Kindes geltend gemacht werden.

Für die betriebliche Praxis bedeutet das künftig: Wünscht eine Person Elternkarenz in voller Dauer (also länger als bis zum 22. Lebensmonat des Kindes), muss sie dem Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass sie alleinerziehend ist. Bei Nichtvorlage einer schriftlichen Bestätigung ist der Arbeitgeber berechtigt, die Gewährung der Karenz auf den Zeitraum bis zum 22. Lebensmonat zu beschränken; diesfalls besteht die Pflicht zum Dienstantritt schon 22 Monate nach der Geburt des Kindes.

Link-Tipp: Im Vorlagenportal findet sich – bezugnehmend auf die neue Rechtslage ab 01.11.2023 – ein Musterschreiben für den Arbeitgeber zur Ablehnung der vollen Karenzdauer bzw. zur Aufforderung, einen allfälligen Alleinerziehenden-Status schriftlich zu bestätigen. Auch ein Muster für eine arbeitnehmerseitige schriftliche Bestätigung des Alleinerziehenden-Status ist verfügbar.

Gestattet der Arbeitgeber trotz des fehlenden (bzw. unbestätigten) Alleinerziehenden-Status dennoch eine Karenz auch für den 23. und 24. Lebensmonat, so handelt es sich arbeitsrechtlich gesehen um eine vertraglich vereinbarte Karenzierung. Dies kann einige Auswirkungen auf arbeitsrechtliche Ansprüche und die Gehalts- und Lohnverrechnung haben:

- Nach Ablauf des gesetzlichen Karenzanspruchs (und der anschließenden vierwöchigen „Behaltefrist“) besteht kein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz mehr (außer es gibt bereits einen gültigen Antrag auf Elternteilzeit).
- Die zwingende Anrechnung der gesetzlichen Karenz auf dienstzeitabhängige Ansprüche (seit 01.08.2019) ist für die vertragliche Karenzierung nicht anwendbar, sodass die Nichtanrechnung gültig vereinbart werden könnte.
- Lohnsteuernachzahlungen aufgrund des Kontrollsechstels (§ 77 Abs. 4a Z. 1 EStG) werden – im Gegensatz zur gesetzlichen Karenz – durch eine bloß vertragliche Karenzierung nicht ausgeschlossen.

Verlängerung der Elternteilzeit (max. bis zum achten Lebensjahr des Kindes)

Der äußerste Zeitrahmen für Elternteilzeiten wird vom siebenten auf das achte Lebensjahr des Kindes ausgedehnt. Diese Erweiterung ist auf jene Fälle anzuwenden, in denen die **Absicht der Elternteilzeit dem Arbeitgeber ab 01.11.2023 bekannt gegeben** wird (es kommt also – anders als noch im ursprünglichen Gesetzesentwurf vorgesehen war – nicht auf Geburten ab 01.11.2023 an).

Auffallend ist dabei, dass die Neuerung nicht nur die Anspruchsvariante („große Elternteilzeit“: drei Jahre Betriebszugehörigkeit plus Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmern), sondern auch die Vereinbarungsvariante („kleine Elternteilzeit“) betrifft.

Die Regelung ist im Detail etwas unübersichtlich:

- Für **Elternteilzeiten in der Anspruchsvariante („große Elternteilzeit“)** ist vorgesehen, dass diese künftig möglich ist bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes

(Rahmenzeitraum), innerhalb dieses Zeitrahmens allerdings im Ausmaß von höchstens sieben Jahren („7 aus 8“), wobei vom siebenjährigen Höchstausmaß die Dauer des Beschäftigungsverbotes (Mutterschutz) nach Geburt und Karenzzeiten für dasselbe Kind (auch allfällige Karenzzeiten des anderen Elternteils) abgezogen werden und die Zeit zwischen der Vollendung des siebenten Lebensjahres und dem allfälligen späteren Schuleintritt hinzuaddiert wird.

Diese kompliziert klingende Formel führt in der Praxis dazu, dass eine gleich im Anschluss an die Karenz beginnende Elternteilzeit maximal circa bis zum siebenten Geburtstag des Kindes laufen kann. Geht die Arbeitnehmerin hingegen nach der Karenz z.B. für ein Jahr normal arbeiten, ist das 7-Jahre-Kontingent i.d.R. erst rund um den 8. Geburtstag des Kindes ausgeschöpft, sodass sie Elternteilzeit bis zum spätestmöglichen Zeitpunkt (vollendetes achttes Lebensjahr des Kindes) nutzen kann.

- Bei der **Vereinbarungsvariante („kleine Elternteilzeit“)** ist die Elternteilzeit für den gesamten Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres möglich. Mögliche Anwendungsfälle hierfür gibt es nicht nur in Kleinbetrieben (bis zu 20 Arbeitnehmern), sondern z.B. auch dann, wenn in Großbetrieben beschäftigte Arbeitnehmer/innen die Höchstdauer der „großen Elternteilzeit“ bereits ausgeschöpft haben (z.B. mit Erreichen des siebenten Geburtstags, siehe dazu den vorigen Absatz). Die „kleine Elternteilzeit“ kann insoweit auch als „Lückenfüller“ in Großbetrieben dienen, allerdings ist sie aus Arbeitnehmersicht naturgemäß schwerer durchsetzbar, weil bei Nichteinigung eine Gerichtsklage von Arbeitnehmerseite erfolgen muss.

Praxis-Hilfe: Das Vorlagenportal-Team hat aus Anlass der Gesetzesänderung einen **Online-Rechner** konzipiert, mit dem die **Elternteilzeitdauer im Einzelfall ermittelt** werden kann. Dieser errechnet anhand der individuellen Eingabedaten (Geburtsdatum, Mutterschutzfrist nach Geburt, Karenzdauer etc.) das konkrete Enddatum der maximal möglichen Elternteilzeit. Der Rechner befindet sich gerade in der finalen Testphase und wird voraussichtlich im Laufe der zweiten November-Woche im Vorlagenportal zur Verfügung stehen.

Weitere Neuerungen bei der Elternteilzeit (ebenfalls für Elternteilzeitanträge ab 01.11.2023):

- Der Arbeitgeber muss künftig, wenn er Anträge auf eine „kleine Elternteilzeit“ ablehnt, die Ablehnung schriftlich begründen (bisher war auch eine begründungslose Ablehnung denkbar).
- Spricht der Arbeitgeber während einer Elternteilzeit nach dem vierten Lebensjahr des Kindes und dem Verstreichen der vierwöchigen Behaltefrist eine Kündigung aus (in dieser Phase gilt nur noch ein Motivkündigungsschutz), **muss der Arbeitgeber die Kündigung** auf schriftliches Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin **schriftlich begründen**. Sowohl für das arbeitnehmerseitige Verlangen als auch für die Begründung des Arbeitgebers ist jeweils eine Frist von fünf Kalendertagen vorgesehen. Die schriftliche Begründung soll es dem/der Arbeitnehmer/in ermöglichen, die Chancen für eine erfolgreiche Kündigungsanfechtung besser einschätzen zu können. Die Nichtausstellung einer verlangten schriftlichen Kündigungsbegründung hat zwar auf die Rechtswirksamkeit der Beendigung keine Auswirkung, könnte aber im allfälligen Gerichtsprozess ein „schlechtes Licht“ auf den Arbeitgeber werfen. Aus praktischer Sicht ist dem Arbeitgeber allerdings zu empfehlen, die Begründung der Kündigung eher allgemein zu halten, um möglichst keine Angriffsfläche für die Behauptung von Motivwidrigkeiten oder Diskriminierungen zu bieten.

Musterformulare kann ich Ihnen zur Verfügung stellen.

Wissenswertes zur neuen Kinderrehabilitationskarenz

Mit 1. November 2023 tritt die Regelung zur neuen Kinderrehabilitationskarenz (§ 14e AVRAG) in Kraft:

Kommt es durch den zuständigen Träger der Sozialversicherung zur Bewilligung eines stationären Aufenthaltes im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung für ein **unter 14-jähriges Kind** (leibliches Kind, Adoptivkind, leibliches Kind des Partners), so besteht ab 01.11.2023 zum Zweck der notwendigen Begleitung ein **Rechtsanspruch** auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung. Erfasst sind Fälle der Rehabilitation von Kindern nach einer Erkrankung oder einem Unfall, aber auch von Kindern mit Behinderungen, die eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung mit sich bringen. Der Anspruch auf eine solche „Kinderreha-Karenz“ besteht für bis zu **vier Wochen pro Kalenderjahr**. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Freistellung durch beide Elternteile ist nur dann zulässig, wenn die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist; in diesem Fall darf deren Dauer insgesamt höchstens vier Wochen betragen. Die Kinderreha-Karenz kann zwischen den Betreuungspersonen geteilt werden, wobei ein Teil mindestens eine Woche zu betragen hat. Der/Die Arbeitnehmer/in hat die Bewilligung der Rehabilitation durch den SV-Träger spätestens eine Woche nach deren Zugang dem Arbeitgeber unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen, andernfalls geht der Karenzanspruch verloren. Ab Bekanntgabe der geplanten Kinderreha-Karenz bis vier Wochen nach der Kinderreha-Karenz besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz (vergleichbar wie bei einer Familienhospizkarenz). Der/Die Arbeitnehmer/in kann für die Dauer der Kinderreha-Karenz (bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr) Pflegekarenzgeld beim Sozialministeriumservice beantragen (§ 21c Abs. 3b Bundespflegegeldgesetz). In diesem Fall ist der/die Arbeitnehmer/in aufgrund des Leistungsbezugs kranken- und pensionsversichert.

Für die Behandlung der neuen Kinderreha-Karenz in der **Gehalts- und Lohnverrechnung** sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Der Zeitraum der Kinderreha-Karenz zählt mangels gesetzlicher Sonderregel für dienstzeitabhängige Ansprüche mit und es wächst auch ein ungekürzter Urlaubsanspruch an.
- Sonderzahlungen können hingegen aliquot gekürzt werden, sofern der Kollektivvertrag nichts Abweichendes vorsieht.
- Im Meldewesen der Sozialversicherung gibt es ab 01.11.2023 eine neue Karenzart mit der Bezeichnung „*Pflegekarenzgeld während Freistellung wegen Kinderrehabilitation*“.

Lohnsteuertabelle für 2024

Aufgrund der Inflationsanpassung der betraglichen Steuertarifstufen, des Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrages sowie des Verkehrsabsetzbetrages (siehe Newsletter vom September 2023) werden für 2024 wieder neue Lohnsteuertabellen gelten. In den Tabellen ist auch die – noch auf die Steuerreform 2022 zurückgehende – Steuersatzsenkung der dritten Tarifstufe von 41 % auf 40 % per 01.01.2024 eingearbeitet. Daraus resultiert für 2024 folgende monatliche Lohnsteuertabelle für Arbeitnehmer:

Monats-Lohnsteuertabelle für Arbeitnehmer 2024

Monats-Lohnsteuertabelle für Arbeitnehmer 2024										
LSt-BMG bis	Steuer- satz	allg. Abzug	Abzug von Absetzbeträgen							
			Fabo Plus <18		Fabo Plus ≥18		Ver- kehrs- abs.betr.	AVAB/AEAB für		
			ganz	halb	ganz	halb		1 Kind	2 Kinder	jedes weitere
1.079,00	0 %									
1.745,83	20,00 %	215,80	166,68	83,34	54,18	27,09	38,58	47,67	64,50	21,25
2.887,08	30,00 %	390,38	166,68	83,34	54,18	27,09	38,58	47,67	64,50	21,25
5.562,00	40,00 %	679,09	166,68	83,34	54,18	27,09	38,58	47,67	64,50	21,25
8.283,17	48,00 %	1.124,05	166,68	83,34	54,18	27,09	38,58	47,67	64,50	21,25
83.344,33	50,00 %	1.289,72	166,68	83,34	54,18	27,09	38,58	47,67	64,50	21,25
darüber	55,00 %	5.456,93	166,68	83,34	54,18	27,09	38,58	47,67	64,50	21,25