

## Aktuelle News aus dem Arbeitsrecht

Die Juli-Sitzung des Nationalrats bringt einige Neuerungen in der Arbeitswelt mit sich, über die wir Sie kurz informieren möchten.

- ✓ Klarstellung zur Versicherungspflicht von Rechtsanwälten (1.7.2019)
- ✓ Volle Anrechnung von Karenzzeiten (ab 1.8.2019)
- ✓ Rechtsanspruch auf Papamonat (ab 1.9.2019)
- ✓ Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe (ab 1.9.2019)
- ✓ Anpassung Pflegegeld (ab 1.1.2020)

### Klarstellung zur Versicherungspflicht von Rechtsanwälten

Mit der Änderung des § 7 Z 1 lit e ASVG wurde nunmehr klargestellt, dass auch Rechtsanwälte, die der Versorgungseinrichtung ihrer Rechtsanwaltskammer (§ 50 Abs 4 RAO) angehören, nicht in der Kranken- und Unfallversicherung dem ASVG unterliegen. Sie sind somit bei der Versorgungseinrichtung ihrer Rechtsanwaltskammer krankenversichert und üben ihre Erwerbstätigkeit selbständig aus, sodass auch kein arbeitsrechtliches Angestelltenverhältnis im Sinne des ASVG vorliegt.

Bisher galten auch Rechtsanwaltsanwärter und angestellte Rechtsanwälte pflichtversichert in der Kranken- und Unfallversicherung nach dem ASVG, ausgenommen waren lediglich Rechtsanwälte, die als Gesellschafts-Geschäftsführer einer Rechtsanwalts-gesellschaft mit beschränkter Haftung angestellt waren.

### Volle Anerkennung von Karenzzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche

Mit der Neufassung des § 15f Abs. 1 MSchG, **gültig ab 1.8.2019**, gilt für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter) und Väter, deren Kind ab diesem Zeitpunkt geboren wird, dass Zeiten der Karenz bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten (zB Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung, Gehaltsvorrückungen, Jubiläumsgelder, etc.) in vollem Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß § 15 Abs. 1 und § 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 MSchG angerechnet werden.

Damit wird klargestellt, dass Karenzzeiten in jenem Umfang angerechnet werden, in dem sie auch in Anspruch genommen wurden, bzw. dass Karenzzeiten bis maximal zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes angerechnet werden.

Für Karenzen, die in Folge der Geburt eines Kindes, die **vor dem 1. 8. 2019** erfolgt ist, angetreten werden, gilt somit weiterhin die alte (einschränkende) Regelung.

## Rechtsanspruch auf Papamonat

Väterkarenzgesetz wird nunmehr vorgesehen, dass einem Vater auf sein Verlangen hin für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbots der Mutter eine Freistellung zum Zwecke der Kinderbetreuung in der Dauer von einem Monat zu gewähren ist.

Voraussetzung dafür ist, dass der Vater mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Der Papamonat stellt keine Karenz nach dem VKG dar und ist daher auch nicht auf diese anzurechnen. Auf dienstzeitabhängige Ansprüche ist die Freistellungszeit allerdings anzurechnen (§ 1a Abs 7 VKG iVm § 15f MSchG).

Die Freistellung beginnt frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertag; ein gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Anspruch auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt eines Kindes ist auf die Freistellung nicht anzurechnen, dh bestehende sonstige Dienstfreistellungsansprüche aus Anlass der Geburt des Kindes bleiben erhalten (§ 1a Abs 4 VKG).

### Wie kann der Anspruch geltend gemacht werden?

Beabsichtigt der Arbeitnehmer, die Freistellung in Anspruch zu nehmen, hat er gemäß § 1a Abs 3 VKG **spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin** seinem Arbeitgeber unter Bekanntgabe des Geburtstermins den voraussichtlichen Beginn der Freistellung anzukündigen (Vorankündigung).

Den Antrittszeitpunkt der Freistellung kann der Arbeitnehmer dabei innerhalb des Zeitrahmens zwischen Geburt des Kindes und dem Ende des (fiktiven) Beschäftigungsverbotes der Mutter frei wählen.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt seines Kindes zu verständigen und **spätestens eine Woche nach der Geburt** den Antrittszeitpunkt der Freistellung bekannt zu geben. Bei einer Frühgeburt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Geburt unverzüglich anzeigen und den Antrittszeitpunkt der Freistellung ebenfalls wieder spätestens eine Woche nach der Geburt bekannt geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Freistellung vereinbart werden.

Ist der gemeinsame Haushalt mit dem Kind nicht mehr gegeben, so muss der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Arbeitgeber bekannt geben und über Verlangen des Arbeitgebers seinen Dienst wieder antreten (§ 1a Abs 7 iVm § 2 Abs 7 und 8 VKG).

### Kündigungs- und Entlassungsschutz

Für die Zeit des Papamonats gilt ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser beginnt mit der Vorankündigung oder späteren Vereinbarung, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin.

Bei Entfall der Vorankündigung aufgrund einer Frühgeburt beginnt er mit der Meldung des Antrittszeitpunkts. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung.

Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden.

Die Änderungen im VKG treten mit **1. 9. 2019** in Kraft und gelten grundsätzlich für Geburten, deren errechneter Geburtstermin frühestens drei Monate nach dem Inkrafttreten liegt.

Liegt der errechnete Geburtstermin im Zeitraum von drei Monaten nach dem 1. 9. 2019 darf die Vorankündigungsfrist von drei Monaten (§ 1a Abs 3 VKG) unterschritten werden.

## Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe

**Ab 1.9.2019** haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn sie aufgrund eines Einsatzes als freiwilliges Mitglied einer Katastrophenorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr bei einem Großschadensereignis oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes an der Dienstverrichtung verhindert sind (§ 8 Abs. 3a ASVG).

Als Großschadensereignis wird eine Schadenslage definiert, bei der während eines durchgehenden Zeitraums von **zumindest acht Stunden** insgesamt **mehr als 100 Personen** notwendig im Einsatz sind.

### Wie kann der Anspruch geltend gemacht werden?

Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch ist, dass das Ausmaß und die Lage der Dienstfreistellung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart wird.

### Entschädigung für Arbeitgeber

Arbeitgeber erhalten als Entschädigung für die gewährte Entgeltfortzahlung aus dem Katastrophenfonds eine Prämie in Höhe von pauschal 200 EUR pro im Einsatz befindlichen Dienstnehmer und Tag refundiert (§ 3 Z 3 lit b Katastrophenfondsgesetz).

## Änderung Bundespflegegeldgesetz

**Ab 1.1.2020** und in weiterer Folge mit 1. Jänner jeden Jahres, werden die derzeit gültigen unter § 5 Bundespflegegeldgesetz angeführten Beträge mit dem Anpassungsfaktor § 108 f ASVG vervielfacht.

## Das Pflegegeld beträgt derzeit monatlich:

<b>in Stufe 1</b>	<b>157,30 EUR</b>
<b>in Stufe 2</b>	<b>290,00 EUR</b>
<b>in Stufe 3</b>	<b>451,80 EUR</b>
<b>in Stufe 4</b>	<b>677,60 EUR</b>
<b>in Stufe 5</b>	<b>920,30 EUR</b>
<b>in Stufe 6</b>	<b>1.285,30 EUR</b>
<b>in Stufe 7</b>	<b>1.688,90 EUR</b>

## Kontakt:

Sie erreichen uns per Mail : [Office@steuer-service.at](mailto:Office@steuer-service.at)

Ihr persönliches Betreuungsteam

Alle bisherigen Quick News finden Sie auch auf unserer Website <http://www.steuer-service.at/> unter der Rubrik "NEWS".

*Für den Inhalt verantwortlich: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH*

Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen nicht individuelle Beratung im Einzelfall. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts der Newsletter.

### Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH  
Anschrift: 1010 Wien, Wipplingerstraße 24

Die **Offenlegung** gemäß **Mediengesetz** finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link: <http://www.steuer-service.at/Impressum.39.0.html>