

Änderungen bei Karenz und Elternteilzeit

Schlagwort	Neue Regelung	Inkrafttreten	§
Karenzdauer	Karenzdauer wird vom 24. Lebensmonat bis zum <u>22. Lebensmonat</u> verkürzt. Ausnahmen: Alleinerzieher bis zum 24. Lebensmonat. Karenz kann 2x mit dem Vater geteilt werden – Karenzanspruch bis zum 24. Lebensmonat. Ein Karenzteil muss <u>mindestens zwei Monate</u> betragen.	1. November 2023, gilt für Mütter/Väter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kinder ab diesem Tag geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.	15/1 MSCHG 15/2 MSCHG 2/1 VKG 2/1/1a VKG
Aufgeschobene Karenz	Aufgeschobene Karenz nur dann wenn die Karenz 1. nach § 15 spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes, 2. nach § 15a spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, oder 3. sofern auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes		15b/1 MSCHG 4/1 VKG
Schriftliche Begründung aufgeschobene Karenz	Eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz kann bei Gericht angefochten werden. Der Dienstgeber hat auf schriftliches Verlangen der Dienstnehmerin eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Dienstnehmerin muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Dienstgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.		15b/7 MSCHG 4/6/6a VKG
Elternteilzeit	Rechtsanspruch auf Elternteilzeit bis zum Ablauf des <u>achten Lebensjahres</u> des Kindes im Ausmaß von höchstens sieben Jahren.	1. November 2023, gilt für Mütter/Väter (Adoptiv- oder Pflegemütter), die die Absicht der Elternteilzeit ab dem 1. November 2023 ihrem Dienstgeber bekannt geben.	15h/1 MSCHG 8/1 VKG
	Freiwillige Elternteilzeit bis zum Ablauf des <u>achten Lebensjahres</u> des Kindes.		15i MSCHG 8a VKG
Schriftliche Begründung Teilzeit	Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht		15n/2 MSCHG

	angefochten werden. Der Dienstgeber hat auf ein schriftliches Verlangen der Dienstnehmerin eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Dienstnehmerin muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Dienstgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.		8f/2 VKG
Pflegefreistellung	Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen <u>oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person ...</u> “	1. November 2023	16/1/1 UrlG
Schriftliche Begründungen	Der Arbeitgeber hat auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang		16/5 UrlG
	Der Arbeitgeber hat eine Ablehnung oder Aufschiebung der vom Arbeitnehmer gewünschten Herabsetzung der Normalarbeitszeit sachlich und schriftlich zu begründen.		14/1 AVRAG
	Der Arbeitgeber hat eine Ablehnung oder Aufschiebung der Pflegekarenz sachlich und schriftlich zu begründen.		14c/2 AVRAG
	Der Arbeitgeber hat eine Ablehnung oder Aufschiebung der Pflgeteilzeit sachlich und schriftlich zu begründen.		14d/2 AVRAG