

Papamonat? Gern! Aber ...

Novelle zur Väterkarenz.

Erstmals besteht ein gesetzlicher Anspruch auf den Papamonat. Und was sonst noch neu ist.

BIRGIT KRONBERGER, RAINER KRAFT



Nach der jüngst beschlossenen Gesetzesnovelle zur Väterkarenz besteht erstmals ein gesetzlicher Anspruch auf einen Papamonat, wenn ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind besteht. Bisher gab es einen

Rechtsanspruch nur auf Basis von Kollektivverträgen in einzelnen Wirtschaftszweigen (zum Beispiel für Bankangestellte).

Ab wann gilt der gesetzliche Anspruch auf den Papamonat?

Die neue Regelung gilt für Geburten, deren errechneter Geburtstermin ab dem 1. September 2019 liegt. Aufgrund einer Übergangsregelung darf der Arbeitnehmer bei Geburten, deren Geburtstermin zwischen 1. September und 1. Dezember 2019 liegt, die ansonsten vorgesehene dreimonatige Vorankündigungsfrist unterschreiten.

Welche Meldefristen sind arbeitsrechtlich zu beachten?

Der Arbeitnehmer muss seine Absicht, einen Papamonat in Anspruch zu nehmen, dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem ärztlich prognostizierten Geburts-

termin bekannt geben. Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt des Kindes verständigen. Und drittens: Den konkreten Beginn für den Papamonat muss der Arbeitnehmer spätestens eine Woche nach der Geburt mitteilen.

Sollte der Arbeitnehmer eine der genannten Fristen versäumen, besteht ungeachtet dessen die Möglichkeit, einen Papamonat auf freiwilliger Basis zu vereinbaren.

Welcher Rahmenzeitraum gilt für den Papamonat?

Der Papamonat umfasst – seinem Namen entsprechend – exakt einen Monat. Wenn der Papamonat also beispielsweise am 7. Oktober beginnt, läuft er bis einschließlich 6. November. Der Papamonat ist zwischen dem Tag nach der Geburt des Kindes und dem Ablauf des Beschäftigungsverbots der Mutter zu nehmen. Das sind also in der Regel acht Wochen oder bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt.

Werden kollektivvertraglich vorgesehene Freistellungsansprüche bei einer Geburt vom Papamonat „geschluckt“?

Die neue Gesetzesregelung enthält den ausdrücklichen Hinweis, dass ein gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher

Anspruch auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt eines Kindes auf den Papamonat nicht anzurechnen ist. Das bedeutet, dass die in vielen Kollektivverträgen vorgesehene bezahlte Freistellung für einen Arbeitstag „bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin“ nicht vom Papamonat „geschluckt“ wird, sondern weiterhin ungekürzt gebührt.

Gilt für den Vater ein Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Wer einen Papamonat in Anspruch nimmt, ist kündigungs- und entlassungsgeschützt. Der Schutz beginnt ab der Vorankündigung (frühestens allerdings vier Monate vor dem prognostizierten Geburtstermin) und dauert bis vier Wochen nach Ende des Papamonats. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz bewirkt, dass eine Kündigung oder Entlassung nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts zulässig ist.

Zählt der Papamonat für dienstzeitabhängige Ansprüche mit?

Der Papamonat wird auf sämtliche dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet, also zum Beispiel für Dienstzeitvorrückungen im Gehaltsschema sowie für die maßgeblichen Dienstjahre im Zusammenhang mit ei-

ner erhöhten Entgeltfortzahlungsdauer im Krankenstand, Jubiläumsgeldern und Kündigungsfristen. Der Vater wird vor allfälligen Nachteilen bei allen von der Dienstzeit abhängigen Ansprüchen geschützt.

Ein Anspruch auf Urlaub und Sonderzahlungen entsteht für die Zeit des Papamonats jedoch nicht. Ausnahme: Es gibt eine für den Arbeitnehmer günstigere kollektiv- oder dienstvertragliche Regelung.

Wie verhalten sich Papamonat und Väterkarenz zueinander?

Der Papamonat und die Väterkarenz stehen unabhängig voneinander zu. Der Papamonat kann unmittelbar nach der Geburt genommen werden. Eine Väterkarenz ist frühestens ab dem Ende des Beschäftigungsverbots der Kindesmutter möglich.

Ist für die Zeit des Papamonats eine finanzielle Unterstützung vorgesehen?

Seit 1. März 2017 gilt für den Papamonat der „Familienzeitbonus“ in Höhe von 22,60 Euro täglich (nicht zu verwechseln mit dem steuerlichen „Familienbonus Plus“). Dementsprechend beträgt die Förderung insgesamt rund 700 Euro.

Birgit Kronberger und **Rainer Kraft** sind Arbeitsrechtsexperten (www.vorlagenportal.at)

Wie Zoll und Steuer bei Ferienreisen zuschlagen

EU oder nicht EU.

Bei der Rückreise aus Nicht-EU-Staaten steckt der Teufel im Detail.

FELIX MÜLLER

Die Geschwister Franz und Susanne wollen beide in den Sommerferien mit ihren Familien verreisen. Franz macht von Salzburg aus mit dem Auto eine Reise an die kroatische Küste, Susanne fliegt nach Tel Aviv und hat eine Rundreise im Gelobten Land sowie anschließend Shopping auf dem Programm. Was müssen beide beachten, damit es beim Zoll keine unliebsamen Überraschungen gibt?

Entscheidend ist, ob man bei der Rückreise aus dem EU-Raum oder aus einem Drittland kommt: In der EU müssen grundsätzlich keine Abgaben bezahlt werden. Hier gilt der freie Warenverkehr. Ausnahmen bestehen bei Tabakwaren und Alkohol, wenn die Mengen des Eigenbedarfs überschritten werden. Franz, der

Weinsammler, hat seine Rückreisroute über das italienische Collio-Gebiet ausgesucht. Bei Wein dürfen 90 Liter, davon maximal 60 Liter Schaumwein, mitgenommen werden. Er kann genug Spumante Ribolla Gialla einkaufen. Bei Spirituosen über 22 Prozent Alkohol dürfen maximal zehn Liter frei eingeführt werden. Bei den im Vergleich zu Österreich günstigen Zigarettenpreisen in Kroatien muss die Obergrenze von 800 Stück Zigaretten, also zwei Stangen, eingehalten werden.

Für Susanne und ihre Familie ist bei der Rückkehr aus Israel am Flughafen Wolfgang Amadeus Mozart in Salzburg mehr zu beachten. Reisende, die aus einem Drittland nach Österreich einreisen, haben den Zoll zu passieren und alle einge-

führten Gegenstände, die die Reisefreimengen überschreiten, zu deklarieren. Prinzipiell gilt bei Flugreisen eine Freigrenze von 430 Euro pro Person, bei Kindern unter 15 Jahren von 150 Euro. Dazu kommen noch – ab dem Alter von 17 Jahren – maximal 200 Stück Zigaretten oder 50 Zigarren sowie maximal ein Liter Spirituosen und vier Liter Wein. Die persönlichen Reisefreimengen dürfen bei mehreren Reisenden einer Familie nicht zusammengerechnet werden. So darf zwar jeder bei den Einkäufen seine Freigrenze individuell ausschöpfen. Man kann aber nicht einen Teppich für beispielsweise 800 Euro auf zwei Personen aufteilen.

Die Reiseausrüstung, die bereits bei der Ausreise in ein Drittland mitgeführt wur-

de, kann abgabefrei und formlos wieder nach Österreich zurückgebracht werden. Dabei empfiehlt es sich aber bei neu gekauften Gegenständen, wie Fotoausrüstung oder Laptop, den Kaufbeleg mitzuführen. Alle Produktfälschungen werden vom Zoll abgenommen und vernichtet. Dazu drohen empfindliche Strafen.

Erhebliche Beschränkungen und Verbote gibt es bei der Einfuhr von Tieren, Pflanzen, Lebensmitteln, Antiquitäten, Kunstwerken, Jagd- oder Sportwaffen. Und alle Personen, die in die EU ein- oder ausreisen, müssen Bargeld ab 10.000 Euro bei den Zollbehörden melden.

Felix Müller ist Steuerexperte in einer internationalen Wiener Kanzlei