

Papamonat

Zehn Fragen und Antworten



Foto: Kronberger © Stefan Häusler

Autorin

Birgit Kronberger

Geschäftsführerin des Vorlagenportals für Arbeitsrecht und Personalverrechnung (www.vorlagenportal.at), Personalverrechnung & Arbeitsrecht, (Vienna CityTax Steuerberater GmbH), Buchautorin



www.hrm.at/profiles/birgit-kronberger



Foto: Kraft © Stefan Häusler

Autor

Rainer Kraft

Jurist, Vortragender, FH-Lektor, Buchautor, Geschäftsführer des Vorlagenportals für Arbeitsrecht und Personalverrechnung (www.vorlagenportal.at), Konsulent Auditreu Steuerberatungsgesellschaft m.b.H.



www.hrm.at/profiles/rainer-kraft



© Kelly Sikkema | Unsplash

Eine aktuelle Novelle zum Väter-Karenzgesetz hat einen gesetzlichen Anspruch auf den Papamonat eingeführt. Wie sehen die Regelungen genau aus? Wir haben zehn Fragen und Antworten zusammengestellt.

1. Was ist beim Papamonat neu?

Die im Juli beschlossene und vor Kurzem im Bundesgesetzblatt kundgemachte Neuerung besteht darin, dass Väter anlässlich der Geburt ihres Kindes erstmals einen generellen gesetzlichen Anspruch auf einen Papamonat haben, wenn ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind besteht (neuer § 1a Väter-Karenzgesetz). Bisher gab es einen Rechtsanspruch nur auf Basis von Kollektivverträgen in einzelnen Wirtschaftszweigen (zum Beispiel für Bankangestellte). In den übrigen Branchen

setzte das Zustandekommen eines Papamonats eine individuelle Vereinbarung voraus, „papamonatswillige“ Väter waren also vom Entgegenkommen ihres Arbeitgebers abhängig.

2. Ab wann gilt der gesetzliche Anspruch auf den Papamonat?

Die neue Regelung gilt grundsätzlich für Geburten, deren errechneter (vom Arzt prognostizierter) Geburtstermin ab dem 1. September 2019 liegt. Aufgrund einer Über-

gangsregelung darf der Arbeitnehmer bei Geburten, deren errechneter Termin zwischen 1. September und 1. Dezember 2019 liegt, die ansonsten vorgesehene dreimonatige Vorankündigungsfrist unterschreiten.

3. Welche Meldefristen sind arbeitsrechtlich zu beachten?

Wer den arbeitsrechtlichen Anspruch auf einen Papamonat geltend machen will, muss eine mehrstufige Meldepflicht einhalten:

- a) Der Arbeitnehmer muss seine Absicht, einen Papamonat in Anspruch zu nehmen, dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem ärztlich prognostizierten Geburtstermin bekanntgeben (Vorankündigung).

b) Von der Geburt des Kindes muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich verständigen.

c) Den konkreten Beginnzeitpunkt für den Papamonat muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber 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.

4. 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. Die genaue zeitliche Lage (von – bis) ist vom Arbeitnehmer frei zu wählen, und zwar so, dass der Papamonat innerhalb der Zeitspanne zwischen dem Tag nach der Geburt des Kindes und dem Ablauf des Beschäftigungsverbot der Mutter (also in der Regel acht Wochen beziehungsweise bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt) liegt. Der Papamonat wird also zeitlich parallel zur Schutzfrist der Kindesmutter konsumiert.

5. Werden kollektivvertraglich vorgesehene Freistellungsansprüche aus Anlass der 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 insbesondere, 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.

6. Gilt für den Vater ein Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Wer einen Papamonat in Anspruch nimmt, ist besonders kündigungs- und entlassungsschutz. Der Schutz beginnt ab der in Punkt 3. genannten 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. Dies kommt aufgrund der sehr strengen Rechtsprechung de facto einer Unkündbarkeit im geschützten Zeitraum sehr nahe.

7. Zählt der Papamonat für dienstzeitabhängige Ansprüche mit?

Der Papamonat wird auf sämtliche dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet, also zum Beispiel auf Dienstzeitvorrückungen im Gehaltsschema sowie auf maßgebliche Dienstjahre im Zusammenhang mit einer erhöhten Entgeltfortzahlungsdauer im Krankenstand, auf Jubiläumsgelder und Kündigungsfristen. Der Vater wird also insoweit vor allfälligen Nachteilen bei allen von der Dienstzeit abhängigen Ansprüchen geschützt.

8. Entsteht für die Zeit des Papamonats Anspruch auf Urlaub und Sonderzahlungen?

Bezüglich der Urlaubs- und Sonderzahlungsansprüche ist vorgesehen, dass die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes über die Karenz sinngemäß anzuwenden sind (§ 1a Abs. 7 letzter Satz Väter-Karenzgesetz). Demnach entsteht für die Zeit des Papamonats kein Anspruch auf Urlaub und Sonderzahlungen, es sei denn, dass eine für den Arbeitnehmer günstigere kollektiv- oder dienstvertragliche Regelung existiert.

9. Wie verhalten sich Papamonat und Väterkarenz zueinander?

Der Papamonat und die Väterkarenz sind beide zwar im selben Gesetz (Väter-Karenz-

gesetz) geregelt, stehen aber völlig unabhängig voneinander zu. Dies wird durch die ausdrückliche gesetzliche Anordnung verdeutlicht, wonach der Arbeitnehmer den Papamonat „unbeschadet des Anspruchs auf Karenz“ geltend machen kann. Während der Papamonat in der unmittelbaren Phase nach der Geburt genommen werden kann (parallel zum Beschäftigungsverbot der Kindesmutter, siehe dazu die Ausführungen zum Rahmenzeitraum im Punkt 4), ist eine Väterkarenz frühestens ab dem Ende des Beschäftigungsverbot der Kindesmutter möglich. Die Karenzansprüche des Vaters (insbesondere auch die zweimalige Teilungsmöglichkeit mit der Kindesmutter) bleiben also vom neuen Anspruch auf den Papamonat absolut unberührt.

10. Ist für die Zeit des Papamonats eine finanzielle Unterstützung vorgesehen?

Eine finanzielle Unterstützung für die Zeit eines Papamonats gibt es schon seit 1. März 2017, und zwar den von der Krankenkasse zu gewährenden „Familienzeitbonus“ in Höhe von 22,60 Euro täglich (nicht zu verwechseln mit dem steuerlichen „Familienbonus Plus“). Die finanzielle Förderung kann für die Dauer von 28 bis 31 Kalendertagen bezogen werden. Dementsprechend beträgt die Förderung insgesamt rund 700 Euro.

Für die Geltendmachung des Familienzeitbonus bei der Krankenkasse sind einige formale Voraussetzungen zu beachten (zum Beispiel gemeinsamer Haushalt mit dem Kind und spätestens nach zehn Tagen erfolgende Hauptwohnsitzmeldung für das Kind), deren Nichtbeachtung zum kompletten Verlust der finanziellen Leistung führt.

Das Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung



über 900 Vorlagen

- + laufende Erweiterung
- + immer topaktuell
- + einfach & verständlich
- + beliebige Bearbeitung
- + spart Zeit & Geld
- + kostenlose Webinare

Infos und Referenzen unter: www.vorlagenportal.at