



Aktuell

DAS
INFOSERVICE
DER AK

PAPAMONAT UND ANRECHNUNG DER KARENZZEITEN



Am 1.9.2019 ist es endlich so weit: Alle Väter haben ein Recht auf einen Papamonat nach der Geburt ihres Kindes. Eine wichtige Neuerung gibt es auch für Geburten ab 1.8.2019: Zeiten der Elternkarenz werden für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, voll berücksichtigt.



WIEN

NEUERUNGEN FÜR WERDENDE ELTERN

DER PAPAMONAT UND DIE ANRECHNUNG DER KARENZZEITEN

Arbeiterkammer und Gewerkschaften kämpften viele Jahre lang für einen Rechtsanspruch auf einen Papamonat. Jetzt ist es endlich so weit: Alle Väter haben ein Recht auf Freistellung in der Dauer von einem Monat nach der Geburt ihres Kindes. Sie sind nun nicht mehr auf die Zustimmung ihres Arbeitgebers angewiesen.

Der Papamonat ist eine besonders wichtige Errungenschaft für frischgebackene Väter, denn damit können sie von Anfang an mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen und partnerschaftliche Teilung der Kinderbetreuung von Beginn an leben. Wichtig ist der Papamonat auch für eine weitere Veränderung der Unternehmenskultur: Denn der Papamonat macht Männer als Väter am Arbeitsplatz sichtbar.

Die gesetzliche Anrechnung der Karenzzeiten auf alle Ansprüche im Arbeitsverhältnis ist besonders wichtig, damit ArbeitnehmerInnen beim Wiedereinstieg keine Einkommensnachteile haben, und zwar unabhängig davon, in welcher Branche sie beschäftigt sind.

„**Von der AK und dem ÖGB für Sie erreicht: Der Papamonat. Er ist für frischgebackene Väter wichtig, damit sie von Anfang an eine partnerschaftliche Teilung der Kinderbetreuung leben können**“

RECHTSANSPRUCH AUF EINEN PAPAMONAT

Was ist der Papamonat?

Ein echter Papamonat besteht aus zwei Elementen:

1. aus einem **Rechtsanspruch auf Freistellung vom Job** gegenüber dem Arbeitgeber in der Dauer eines Monats aus Anlass der Geburt des Kindes (= Rechtsanspruch auf Papamonat) und
2. aus einer **Geldleistung**, die in dieser Zeit bezogen werden kann.

Die Geldleistung gibt es in Form des **Familienzeitbonus** in der Höhe von rund 700 Euro seit 2017. Der Familienzeitbonus ist beim zuständigen Sozialversicherungsträger zB Wiener Gebietskrankenkasse zu beantragen. Da hat sich nichts geändert. Neu ist: Väter, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind, haben nun auch einen Rechtsanspruch auf eine Dienstfreistellung. Bisher hatten im Wesentlichen nur Väter, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind oder deren Kollektivvertrag eine Regelung vorsieht, Anspruch auf eine solche Freistellung.

Wer hat Anspruch auf eine Freistellung (Papamonat)?

Ab 1. September 2019 tritt der Papamonat in Kraft. Die Regelung gilt grundsätzlich für Geburten, deren errech-



Der Papa hat einen Rechtsanspruch auf Freistellung vom Job in der Dauer von einem Monat. Sonstige Dienstverhinderungsgründe zB aus Anlass der Geburt bleiben unberührt.

neter Termin frühestens drei Monate nach dem Inkrafttreten liegt, also für **errechnete Geburtstermine ab 1.12.2019**.

Eine **Sonderregelung** gibt es für errechnete Geburtstermine zwischen 1.9.2019 und 30.11.2019: Hier besteht auch ein Anspruch auf einen Papamonat. Allerdings ist eine kürzere Vorankündigungsfrist an den Arbeitgeber zu beachten (siehe „Wann und wie muss der Papamonat gemeldet werden?“).

Wichtig ist zudem: Es muss ein **gemeinsamer Haushalt mit dem Kind** bestehen, und der Vater hat Meldefristen an den Arbeitgeber einzuhalten. Eine Mindestbeschäftigungsdauer im Unternehmen oder eine bestimmte Betriebsgröße sind hingegen nicht erforderlich.

In welchem Zeitraum und wie lange kann der Papamonat genutzt werden?

Der Vater kann den Papamonat grundsätzlich in der Dauer von einem Monat im Zeitraum von der Geburt bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter in Anspruch nehmen. Sonstige Dienstverhinderungsgründe zB aus Anlass der Geburt bleiben unberührt.

Beispiel

Das Kind kommt am 12.12.2019 zur Welt. Der Vater geht nach dem Krankenhausaufenthalt von Mutter und Kind von 15.12.2019 bis 14.1.2020 in den Papamonat.

Welche finanzielle Leistung erhalten Väter in dieser Zeit? Was ist beim Familienzeitbonus alles zu beachten?

Beim Rechtsanspruch auf einen Papamonat handelt es sich um eine Dienstfreistellung in der Dauer von einem Monat. Der Arbeitgeber muss in dieser Zeit kein Entgelt zahlen. Väter können allerdings während des Papamonats den **Familienzeitbonus** in der Höhe von täglich 22,60 Euro, also ca 700 Euro für einen Monat beziehen. Dieser Betrag wird aber bei einem späteren Bezug von Kinderbetreuungsgeld vom Anspruch des Vaters wieder abgezogen.

Achtung bei der Planung des Papamonats!

Der Familienzeitbonus und der arbeitsrechtliche Papamonat sind unterschiedliche Ansprüche. Bei der Planung des Papamonats und der Festlegung der Bezugstage des Familienzeitbonus müssen beide Ansprüche exakt aufeinander abgestimmt werden, damit ein Anspruch auf den Familienzeitbonus besteht.

Der Anspruch auf Familienzeitbonus ist zudem an einige **Voraussetzungen** geknüpft:

- **Der Familienzeitbonus muss eigens beantragt werden:** Binnen 91 Tagen ab der Geburt ist vom Vater ein Antrag beim zuständigen Sozialversicherungsträger zB Wiener Gebietskrankenkasse zu stellen. **Wichtig: Der Familienzeitbonus darf in der Regel erst beantragt werden, wenn Mutter und Kind aus dem Krankenhaus entlassen sind.**
- **Bezug von Familienbeihilfe:** Für das Kind muss Familienbeihilfe bezogen werden.
- **Gemeinsamer Haushalt:** Der Vater muss mit der Mutter und dem Kind einen gemeinsamen Haushalt

„ Väter können während des Papamonats den Familienzeitbonus in der Höhe von täglich 22,60 Euro, also zirka 700 Euro für einen Monat beziehen

„ Der Vater muss mit der Mutter und dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben und dort auch den Hauptwohnsitz gemeldet haben

haben und dort auch leben. Alle drei müssen an dieser Adresse ihren gemeldeten Hauptwohnsitz haben.

- **182 Tage Erwerbstätigkeit müssen vorliegen:** Der Vater muss durchgehend 182 Tage (sechs Monate) vor Bezugsbeginn des Familienzeitbonus kranken- und pensionsversicherungspflichtig tatsächlich erwerbstätig sein und keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen. Unterbrechungen von 14 Tagen im Beobachtungszeitraum (182 Tage) schaden allerdings nicht.
- **Dauer des Bezugs:** Der Familienzeitbonus kann entweder 28, 29, 30 oder 31 Kalendertage bezogen werden, wobei der vollständige Bezug innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes stattfinden muss.

Wichtig: Für den Fall, dass das Beschäftigungsverbot der Mutter über den 91. Tag ab der Geburt hinausgeht, besteht zwar arbeitsrechtlich die Möglichkeit, den Rechtsanspruch auf den Papamonat zu nutzen. Es gibt aber keine Möglichkeit, einen Familienzeitbonus in dieser Zeit zu beziehen, da die Geldleistung immer vollständig innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt bezogen werden muss! Die gewählte Bezugsdauer des Familienzeitbonus muss daher mit der in Anspruch genommenen Dienstfreistellung für einen Papamonat exakt übereinstimmen!

- **Unterbrechung der Erwerbstätigkeit:** Während des Bezugs vom Familienzeitbonus muss der Vater seine Erwerbstätigkeit unterbrechen, also den Rechtsanspruch für einen Papamonat nutzen. Er darf in dieser Zeit weder einen Verdienst noch eine Krankenstandsleistung oder ein Urlaubsentgelt beziehen.



Während des Bezugs vom Familienzeitbonus muss der Vater seine Erwerbstätigkeit unterbrechen. Er darf in dieser Zeit weder einen Verdienst noch eine Krankstandsleistung oder ein Urlaubsentgelt beziehen

■ **Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit:** Nach dem Papamonat und Bezug des Familienzeitbonus muss der Vater die Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen.

Sind Väter während des Papamonats kranken- und pensionsversichert?

Sofern ein Anspruch auf Familienzeitbonus besteht, sind Väter während des Papamonats auch kranken- und pensionsversichert.

Wann und wie muss der Papamonat dem Arbeitgeber gemeldet werden?

1. Spätestens drei Monate – frühestens vier Monate – vor dem errechneten Geburtstermin muss der Vater den Beginn des Papamonats unter gleichzeitiger Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins seinem Arbeitgeber ankündigen (Vorankündigungsfrist).

Übergangsregelung: Bei errechneten Geburtsterminen in den Monaten September, Oktober und November 2019 darf die Vorankündigungsfrist von drei Monaten unterschritten werden. In diesen Fällen sollte die Meldung gleich mit Inkrafttreten des Gesetzes (1.9.2019) erfolgen.

2. Der Arbeitgeber ist unverzüglich von der Geburt zu verständigen.
3. Spätestens eine Woche nach der Geburt ist der tatsächliche Antrittszeitpunkt dem Arbeitgeber bekannt zu geben.

Hinweis: Es ist darauf zu achten, dass die Meldungen beim Arbeitgeber rechtzeitig einlangen.

Haben Väter einen Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Ja. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Vorankündigung, allerdings frühestens vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Er endet vier Wochen nach dem Ende des Papamonats.

Wird der Papamonat für dienstabhängige Ansprüche angerechnet?

Ja. Der Monat muss für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, berücksichtigt werden.

Können auch gleichgeschlechtliche Paare den Papamonat nutzen?

Ja. Frauen, deren Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, können den Anspruch geltend machen.



Tipp: Familienzeitbonus-Online-Rechner: www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/bmfj/KBG-Rechner/index.html#familienzeitbonus



Foto © architella - stock.adobe

Väter haben einen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Er beginnt mit der Vorankündigung, jedoch frühestens vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin, und endet vier Wochen nach dem Papamonat

ANRECHNUNG VON KARENZZEITEN

Bisher war die Anrechnung von Karenzzeiten für dienstabhängige Ansprüche gesetzlich sehr begrenzt: Lediglich zehn Monate der ersten Elternkarenz im Arbeitsverhältnis wurden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsausmaß angerechnet. Nicht gesetzlich geregelt waren jedoch die Anrechnung von Karenzzeiten beispielsweise für die Höhe der Abfertigung alt und vor allem nicht für die Vorrückungen innerhalb des Lohn-/Gehaltsschemas. Allerdings gibt es durchaus einige Kollektivverträge, die eine bessere Anrechnung von Karenzzeiten vorsehen.

Was ist neu?

Für Geburten ab 1.8.2019 werden Zeiten einer Elternkarenz für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche, also etwa für Gehaltsvorrückungen im Gehaltssystem, für das Urlaubsausmaß oder für die Dauer der Entgeltfortzahlung, voll und für jedes Kind angerechnet. Das heißt, Eltern profitieren davon, unabhängig in welcher Branche sie beschäftigt sind. Für Geburten vor dem 1.8.2019 gelten weiterhin die alte Rechtslage und die weitergehenden kollektivvertraglichen Anrechnungsbestimmungen.

„**Zeiten einer Elternkarenz werden etwa für Gehaltsvorrückungen, für das Urlaubsausmaß oder für die Dauer der Entgeltfortzahlung voll und für jedes Kind angerechnet**“

Weiterführende Informationen Die schlaunen Ratgeber der AK

Broschüren zum Thema Beruf und Familie, Kinderbetreuungsgeld, Elternkarenz und Elternteilzeit uvm



Kinderbetreuungsgeld

Die zwei Modelle für Geburten ab dem 1. März 2017



Elternteilzeit

Ihr Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung



Elternkalender

Wichtige Termine und Fristen ab Beginn der Schwangerschaft. Mit Terminplan als Übersicht



Elternkarenz

Ihre Ansprüche, Rechte und Pflichten



Familienzuwachs

Ihre Ansprüche aus der Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung

Bestellung und PDF-Download

www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/BerufundFamilie

Österreichische Post AG
MZ 02Z034663 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

IMPRESSUM

Herausgeber & Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien **Redaktion:** Abteilung SI

Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>

E-Mail: ak-aktuell@akwien.at **Verlags- und Herstellungsort:** Wien

Grafik: Jakob Fielhauer | www.fielhauer.at

Titelfoto © pololia – stock.adobe

Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Datenschutzerklärung: wien.arbeiterkammer.at/datenschutz

Diese Zeitschrift wird auch an die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalvertretungsorgane im Bereich der Stadt Wien, des Wiener Krankenanstaltenverbundes und der Wiener Stadtwerke im Auftrag des Zentralausschusses der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien verschickt.

Mein Job wird digitaler? Ich auch.



Digi-Winner:
bis zu
5.000 Euro
für Ihre digitale
Weiterbildung.



Digitales Wissen wird im Job immer wichtiger. Das stellt ArbeitnehmerInnen vor Herausforderungen. Nutzen Sie die Chance auf die neue Förderung von waff und AK: mit dem Digi-Winner bis zu 5.000 Euro für Ihre berufliche Weiterbildung im Bereich Digitalisierung. Jetzt informieren unter waff.at.

