

Arbeitswelten Kundeninformation 7/2019

Der Papamonat mit Rechtsanspruch kommt – was das für Unternehmen bedeutet

Bereits seit der zurückgetretene Ibiza-Vizekanzler H.C. Strache einen Monat bei seinem neu geborenen Sohn verbracht hat, stand der Papamonat mit Rechtsanspruch auf der politischen Agenda. Aufgrund des Videoskandals und der politischen Folgen kam es innerhalb von Türkis-blau nicht mehr zur Umsetzung. Doch das freie Spiel der Kräfte im Nationalrat hat nun die Bahn frei gemacht für ein Papamonat mit Rechtsanspruch. Und so sieht es aus:

Bisher Goodwill – künftig Anspruch

Seit 1.3.2017 gab es den Papamonat bereits, wobei dieser sich im „Familienzeitbonusgesetz“ versteckte und keinen Rechtsanspruch beinhaltete. Väter mussten also auf den Goodwill ihrer Arbeitgeber vertrauen, ob diese ihnen eine Freistellung gewähren. Bislang gab es rund 11.000 Anträge, was wiederum in einem Zeitraum von über zwei Jahren mit jeweils rund 86.000 Geburten jährlich ein überschaubar großer Wert ist.

Doch das könnte sich nun ändern. Beschlossen wurde Anfang Juli diesen Jahres nämlich ein Freistellungsmonat mit Rechtsanspruch. Dieses wurde im neu geschaffenen §1a der Väter-Karenzgesetzes verewigt und das sind die Eckpunkte:

- Für **Geburten ab 1.12.2019** können Väter eine Freistellung von einem Monat bei Ihrem Arbeitgeber beantragen. (Für Geburten zwischen 1.9. und 1.12. gibt es eine verkürzte Vorankündigungsfrist.)
- Voraussetzung ist ein **gemeinsamer Haushalt mit dem Kind**.
- Dazu muss **3 Monate vor dem errechneten Geburtstermin** der voraussichtliche Geburtstermin und der gewünschte Beginn der Freistellung dem Arbeitgeber bekannt gegeben werden (=Vorankündigung).
- Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt zu unterrichten und **spätestens eine Woche nach Geburt den tatsächlichen Antrittszeitpunkt** der Freistellung bekannt zu geben. (Bei Frühgeburten ist die Geburt unmittelbar bekanntzugeben, die Wochenfrist für die Bekanntgabe des Antrittszeitpunktes gilt gleich. Es kann aber anderes vereinbart werden.)
- Frühester Beginn des Papamonats ist der **erste Kalendertag nach der Geburt**, wobei Freistellungen, die etwa Kollektivverträge vorsehen, nicht auf den Papamonat angerechnet werden. Der Papamonat muss **innerhalb des Mutterschutzes der Mutter** (8 bzw. 12 Wochen) liegen.
- Es besteht **erhöhter Kündigungs- und Entlassungsschutz** während des Papamonats sowie ab Bekanntgabe des Freistellungswunsches, frühestens 4 Monate vor dem errechneten Geburtstermin und bis zu 4 Wochen nach Beendigung der Freistellung. (Dies ist die übliche Logik, die bei allen Väterkarenzen gilt.)
- Das Papamonat ist nicht Teil einer eventuell später noch zu konsumierenden Väterkarenz.

Kein Gehalt, aber Familienzeitbonus und volle Anrechnung der Karenz

Beim Papamonat („Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes“) ruht die Entgeltverpflichtung, wie bei anderen Karenzen auch. Väter haben aber wie schon seit März 2017 die Möglichkeit, den Familienzeitbonus in der Höhe von etwa EUR 700,-- zu beantragen.

Gleichzeitig mit dem Papamonat wurde im Nationalrat zudem die volle Anrechnung von Karenzzeiten für alle dienstzeitanhängigen Ansprüche, also auch auf längere Kündigungsfristen, erhöhter Urlaub, Vorrückungen etc., beschlossen. Damit ist auch der Papamonat, da es sich um eine Form der Väterkarenz handelt, anzurechnen.

Was das für Unternehmen bedeutet

Waren bislang die Inanspruchnahmen eher verhalten, so ist mit dem Rechtsanspruch damit zu rechnen, dass mehr Väter diese Möglichkeit nutzen werden. Befragungen von Vätern zeigen immer wieder, dass die Unsicherheit, wie der Arbeitgeber reagieren würde, viele davon abhalten, Wünsche nach Papamonat oder Väterkarenz bekannt zu geben. Hier steigt nun zumindest die rechtliche Sicherheit für Väter.

Unternehmen sollten sich in jedem Fall insofern vorbereiten, als sie das Thema aktiv ansprechen und entsprechende Meldeverfahren (ggf. mit eigenem internen Antragsformular) schaffen. Zu glauben, es würden weniger Väter den Papamonat nutzen, wenn dieser nicht aktiv angesprochen wird, ist gerade in Bezug auf eine gewünschte, hohe Arbeitgeberattraktivität kurzsichtig. Eine umfangreiche Befragung unter 145.000 Wirtschaftsstudierenden im Jahr 2017 hat eindeutig ergeben, dass die Möglichkeit, aktive Vaterschaft zu leben, für junge, gut ausgebildete Männer mittlerweile indiskutabel geworden ist. Müssen diese doch mit 45+ Arbeitsjahren rechnen, so ist es schier unanständig über einen Monat diskutieren zu müssen.

- Sprechen Sie die Möglichkeit des Papamonats **aktiv** in Ihrem Unternehmen an
- Schaffen Sie den **formalen Rahmen** (Antragsformulare, Meldeprozesse, Fehlzeitensymbole im Zeiterfassungssystem)
- Stellen Sie klar, dass Ihr Unternehmen **aktive Vaterschaft unterstützt**. Machen Sie dies explizit klar, schaffen Sie damit echte Arbeitgeberzufriedenheit und erzielen zudem, dass Väter auch früher ihre diesbezüglichen Wünsche nennen. Das erhöht die Planungssicherheit für alle!
- Setzen Sie sich mit Überbrückungsszenarien und **Vertretungsmodellen** für das Papamonat auseinander und schaffen Sie konkrete einfache Modelle
- Machen Sie Väter als **Role Models** sichtbar und holen Sie auch Bereiche und Führungskräfte vor den Vorhang, die sich positiv in der Unterstützung und Umsetzung hervorgetan haben.

Kritisch muss übrigens angemerkt werden, dass erneut der gemeinsame Haushalt von Vater und Kind Voraussetzung ist. Dies mag zwar aus einer Notwendigkeit der Überprüfbarkeit logisch erscheinen, benachteiligt jedoch Patchworkfamilien. Hier können Arbeitgeber von sich aus Kulanz walten lassen, um auch diesen Familienformen gleiche Möglichkeiten einzuräumen. Übrigens gilt der die Freistellung anlässlich der Geburt auch für gleichgeschlechtliche Paare.

Weitere Informationen:

Information der Parlamentsdirektion zum Beschluss inkl.

Gesetzestext: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/A/A_00576/index.shtml#