



KOMPASS

Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere

Im Auftrag von LH-Stv.ⁱⁿ Mag.^a Christine Haberlander

PAPAMONAT – FREISTELLUNG FÜR VÄTER AUS ANLASS DER GEBURT DES KINDES

Regelungen zu einem Papamonat fanden sich bislang nur im Dienstrecht des Bundes und einiger Bundesländer sowie in bestimmten Kollektivverträgen. Ab 1. September 2019 besteht nunmehr für alle unselbständig erwerbstätigen Väter in der Privatwirtschaft ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts aus Anlass der Geburt ihres Kindes. Diese Regelung, die als arbeitsrechtlicher Anspruch im Väter-Karenzgesetz und Landarbeitsgesetz verankert ist, gilt auch für Väter im öffentlichen Dienst des Bundes. Diese Freistellung ist keine Elternkarenz.

Zeitraum der Freistellung

Die Freistellung kann ab dem auf die Geburt des Kindes folgenden Tag bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter in Anspruch genommen werden, sie beträgt einen Monat. Besteht kein gesetzliches Beschäftigungsverbot der Mutter (weil sie nicht Arbeitnehmerin, sondern selbständig, Hausfrau oder arbeitslos ist), so kann der Papamonat bis zum Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt beansprucht werden.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Freistellung sind

- das Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts des Vaters mit dem Kind; (Der Wegfall des gemeinsamen Haushalts mit dem Kind ist der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Der Papamonat endet in Folge des Wegfalls des gemeinsamen Haushalts vorzeitig, wenn dies die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber verlangt.)
- die rechtzeitige Vorankündigung und
- die fristgerechte Meldung des konkreten Antritts des Papamonats.

Werden die gesetzlich bestimmten Fristen für die Vorankündigung bzw. für die Meldung versäumt, kann der Papamonat mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vereinbart werden (Zustimmung ist erforderlich).

Vorankündigung der Inanspruchnahme

Der Vater hat spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bekanntzugeben, dass er die Freistellung in Anspruch nehmen will. Anzugeben sind auch der Geburtstermin und der voraussichtliche Beginn der Freistellung.

Kann die Vorankündigung aufgrund einer Frühgeburt nicht rechtzeitig erfolgen, so entfällt die Verpflichtung der Vorankündigung.

Meldung des konkreten Antritts

Der Vater hat die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt zu verständigen und spätestens eine Woche nach der Geburt den Antrittszeitpunkt des Papamonats bekannt zu geben.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Väter, die den Papamonat in Anspruch nehmen, sind kündigungs- und entlassungsgeschützt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Vorankündigung, frühestens vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin und endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung. Bei Entfall der Vorankündigung beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Meldung des Antrittszeitpunkts.