

Papamonat & Väterkarenz

Ein Leitfaden für die Praxis



© privat

Autorin
Jana Eichmeyer
 Rechtsanwältin,
 Eisenberger Et Herzog
 Rechtsanwalts GmbH



© privat

Autorin
Karolin Andréewitch
 Rechtsanwältin,
 Eisenberger Et Herzog
 Rechtsanwalts GmbH



© Kelly Sikkema | Unsplash



[www.hrm.at/profiles/
 jana-eichmeyer](http://www.hrm.at/profiles/jana-eichmeyer)

Die „traditionelle“ familiäre Rollenverteilung nach dem Motto „die Mutter bleibt zu Hause – der Vater arbeitet“ gilt heute als weitgehend überholt. Der österreichische Gesetzgeber versucht aus diesem Grund dem modernen Familienverständnis vermehrt Rechnung zu tragen, indem er unselbstständig tätigen Vätern mit dem „Papamonat“ und der Väterkarenz grundlegende Rechte gegenüber dem Arbeitgeber einräumt. Doch wodurch unterscheiden sich „Papamonat“ und Väterkarenz? Wer ist anspruchsberechtigt? Und welche Probleme stellen sich in der Praxis? Der vorliegende Beitrag gibt umfassend Antworten auf diese Fragen.

Der „Papamonat“

Seit dem 1. September 2019 haben Väter einen Rechtsanspruch auf den sogenannten „Papamonat“ (Väterfrühkarenz). Um den „Papamonat“ in Anspruch nehmen zu können,

müssen sie die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

1. Der Vater muss mit dem neugeborenen Kind in einem gemeinsamen Haushalt

leben, der auch der gemeinsame Lebensmittelpunkt ist.

2. Der werdende Vater muss bestimmte Meldepflichten gegenüber dem Arbeitgeber einhalten. So muss er spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin den voraussichtlichen Beginn der Freistellung sowie den errechneten Geburtstermin bekanntgeben. Über diese sogenannte „Vorankündigung“ hinaus muss er seinen Arbeitgeber unverzüglich nach der Geburt seines Kindes über die Geburt informieren und ihm spätestens eine Woche nach der Geburt den Antrittszeitpunkt der Freistellung bekanntgeben. Werden diese Meldepflichten nicht eingehalten, hat der werdende Vater keinen Rechtsanspruch

auf den „Papamonat“. In der Praxis sollten Arbeitgeber daher die zwingenden Fristen für die Meldungen des Arbeitnehmers notieren, um einerseits einen etwaigen Rechtsanspruch prüfen und andererseits zeitnah die weitere Personalplanung vornehmen zu können.

3. Der „Papamonat“ muss in dem Zeitraum nach der Geburt des Kindes bis zum Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch genommen werden. Das allgemeine Beschäftigungsverbot der Mutter beginnt grundsätzlich acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet acht Wochen danach. Unterliegt die Mutter des Kindes nicht dem allgemeinen Beschäftigungsverbot, weil sie beispielsweise selbstständig tätig ist, so kann der Vater den „Papamonat“ bis acht Wochen nach der Geburt des Kindes in Anspruch nehmen. Im Falle von Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten können Väter den „Papamonat“ systemgemäß im Einklang mit dem geltenden Beschäftigungsverbot der Mutter bis zwölf Wochen nach der Entbindung in Anspruch nehmen.

Die drei genannten Anspruchsvoraussetzungen müssen grundsätzlich über den gesamten „Papamonat“ hinweg vorliegen. Dies ist insbesondere für den gemeinsamen Haushalt von Vater und Kind von Bedeutung. Fällt nämlich während des „Papamonats“ das Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes weg, so muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber unverzüglich über diesen Umstand informieren. Da der Arbeitnehmer in diesem Falle keinen Rechtsanspruch mehr auf den „Papamonat“ hat, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordern, seinen Dienst unverzüglich anzutreten – unabhängig davon, wie weit der „Papamonat“ bereits vorangeschritten war.

Liegen die drei Anspruchsvoraussetzungen aber kumulativ vor, kann der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber den Rechtsanspruch auf den „Papamonat“ durchsetzen. Dabei gelten folgende Regeln:

- ▶ Der „Papamonat“ umfasst maximal einen Monat, wobei der betreffende Arbeitnehmer den Antrittszeitpunkt innerhalb des „kritischen“ Zeitraums zwi-

schen der Geburt und dem Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter frei wählen kann. Der „Papamonat“ kann jedoch frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertag beginnen.

- ▶ Während des Zeitraums steht dem Arbeitnehmer kein Entgelt zu. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind somit von ihren Hauptleistungspflichten befreit.
- ▶ Der „Papamonat“ kann nicht „aufgeteilt“ werden. Der Arbeitnehmer kann ihn also nur einmal für einen Zeitraum von maximal vier Wochen und beispielsweise nicht zweimal im Ausmaß von jeweils zwei Wochen in Anspruch nehmen.
- ▶ Ob der Vater teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt ist, hat keine Auswirkungen darauf, ob und in welchem Ausmaß er den Papamonat nehmen kann.

Die Väterkarenz und ihre Unterschiede zum „Papamonat“

Bereits vor der Einführung des „Papamonats“ konnten Arbeitnehmer die Väterkarenz in Anspruch nehmen. Der rechtsgültige Anspruch der Väterkarenz ist an ähnliche, jedoch keinesfalls deckungsgleiche Voraussetzungen geknüpft:

1. Wie beim „Papamonat“ muss der Vater mit dem neugeborenen Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben.
2. Vater und Mutter müssen ihre Karenz separat voneinander in Anspruch nehmen, wobei eine Überlappung beider „Karenzarten“ in einem Ausmaß von höchstens einem Monat im Zuge eines (ersten) Wechsels von Vater- und Mutterkarenz gestattet ist. Die separate Inanspruchnahme ist ein bedeutender Unterschied zum „Papamonat“, bei dem es rechtspolitisch sogar erwünscht ist, dass beide Elternteile gleichzeitig zu Hause bleiben.
3. Ähnlich wie im Falle des „Papamonats“ muss der Arbeitnehmer, der eine Väterkarenz in Anspruch nehmen möchte, zwingende Meldefristen einhalten. Dabei sind zwei Zeitpunkte zu beachten:
 - Möchte der Arbeitnehmer die Väterkarenz zum frühestmöglichen Zeitpunkt, nämlich mit dem Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter, antreten, so

hat er seinen Arbeitgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt seines Kindes darüber zu informieren.

- Möchte der Arbeitnehmer die Väterkarenz zu einem späteren Zeitpunkt antreten, so muss er dies dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vor dem geplanten Beginn melden.

Beide „Meldeformen“ müssen zumindest den Beginn und die geplante Dauer der Väterkarenz beinhalten.

4. Die Väterkarenz können Männer höchstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahrs des Kindes nehmen und sie müssen diese für mindestens zwei Monate beantragen. Die Zeiträume von Väterkarenz und „Papamonat“ unterscheiden sich also maßgeblich. Möchte der Arbeitnehmer weniger als zwei Monate Väterkarenz in Anspruch nehmen, ist dies mit dem vom Gesetzgeber vorgesehenen Modell nicht vereinbar. In diesem Fall bedarf es einer einvernehmlichen Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber; ein Anspruch besteht nicht.

Sofern alle Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Väterkarenz vorliegen, kann der Arbeitnehmer einseitig und somit ohne Mitwirkung des Arbeitgebers die Freistellung antreten (Gestaltungsrecht). Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Während der Väterkarenz ruhen die wechselseitigen Hauptleistungspflichten. Der Arbeitnehmer schuldet somit keine Arbeitsleistung, der Arbeitgeber kein Entgelt.

Der Arbeitnehmer kann seine Väterkarenz einmalig verlängern, sofern er bestimmte Meldefristen einhält:

- ▶ Beträgt die Dauer der „ursprünglichen“ Väterkarenz weniger als drei Monate, muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber mindestens zwei Monate vor dem geplanten Ende der Väterkarenz über die betreffende Verlängerung informieren.
- ▶ In allen anderen Fällen (beträgt der Zeitraum der ursprünglichen Väterkarenz beispielsweise sechs Monate) muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber mindestens drei Monate vor dem geplanten Ende der Väterkarenz benachrichtigen.

Welche Auswirkungen haben „Papamonat“ und Väterkarenz in der arbeitsrechtlichen Praxis?

1. Ersatzleistungen

Sowohl der „Papamonat“ als auch die Väterkarenz sind Freistellungen ohne Entgeltanspruch. Aus diesem Grund sieht das Gesetz „Ersatzleistungen“ vor, die Väter während der Inanspruchnahme finanziell entlasten sollen. Väter haben insbesondere dann einen Anspruch auf den sogenannten „Familienzeitbonus“, wenn sie sich direkt nach der Geburt intensiv und ausschließlich der Familie widmen. Diese Sozialleistung besteht einmalig für 28, 29, 30 oder 31 Tage, je nach Dauer der Familienzeit, und beträgt 22,60 Euro pro Tag. Nimmt ein Arbeitnehmer den „Papamonat“ und die Väterkarenz gleichermaßen in Anspruch, steht der Bonus nur einmal zu. Meist liegt jedoch zusätzlich ein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld vor.

2. Sonderzahlungen

Auswirkungen haben der „Papamonat“ und die Väterkarenz auch auf Sonderzahlungen. Diese können nämlich für den Zeitraum der Inanspruchnahme aliquotiert werden. Wird der Arbeitnehmer also beispielsweise im August aufgrund des „Papamonats“ freigestellt, muss der Arbeitgeber ihm lediglich fünf Sechstel der Weihnachtsremuneration auszahlen. Dies gilt jedoch nur dann, wenn ein allfällig anwendbarer Kollektivvertrag nichts Gegenteiliges bestimmt. Arbeitgeber müssen daher bei der Ausgestaltung von „Papamonat“ und Väterkarenz stets die kollektivvertraglichen Regelungen beachten.

3. Anrechnung von Karenzzeiten

Darüber hinaus müssen bei Geburten ab dem 1. August 2019 Karenzzeiten bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten (also beispielsweise Entgeltfortzahlung, Urlaubsanspruch oder kollektivvertragliche Gehaltsvorrückungen), in vollem Umfang bis zur maximalen Dauer (bei der Väterkarenz zum Beispiel bis zur Vollen- dung des zweiten Lebensjahres des Kindes) angerechnet werden. Dies gilt für die „Papamonats“- sowie Väterkarenz-Zeiten.

4. Weiterbeschäftigung nach der Karenz

In der Praxis besteht häufig der Irrglaube, dass Arbeitnehmer nach der Rückkehr aus

der Karenz einen Rechtsanspruch auf jene Tätigkeit haben, die sie vor der Freistellung zuletzt ausgeübt haben. Dies ist aber nur insofern richtig, als die Tätigkeit nach der Rückkehr des Arbeitnehmers vom Arbeitsvertrag gedeckt sein muss. Probleme können hier insbesondere auftreten, wenn der Arbeitnehmer nach dem „Papamonat“ oder der Väterkarenz im Rahmen der auszuübenden Tätigkeit „degradiert“ wird, weil er eine Elternteilzeit in Anspruch genommen hat. Dabei könnte es sich nämlich um eine rechtswidrige Diskriminierung und um einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz handeln.

5. Kündigungs- und Entlassungsschutz

Väter, die den „Papamonat“ oder die Väterkarenz rechtsgültig in Anspruch nehmen, unterliegen einem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser richtet sich nach den betreffenden Bestimmungen zum Mutterschutz.

Demnach ist eine Arbeitgeberkündigung während der Karenz nur dann rechtswirksam, wenn der Arbeitgeber vorher die Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts mittels Klage eingeholt hat. Dies gilt sowohl für den „Papamonat“ als auch für die Väterkarenz. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber gleichzeitig mit der Einbringung der Klage den Betriebsrat über die jeweiligen Umstände informieren. Spricht er die betreffende Kündigung ohne Zustimmung des Gerichts aus, ist sie rechtsunwirksam. Dies hat zur Konsequenz, dass das Arbeitsverhältnis – unabhängig vom Ausspruch der (unwirksamen) Kündigung – weiterbesteht.

Das Gericht darf der Kündigung bis zum ersten Geburtstag des Kindes nur dann zustimmen,

- ▶ wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann, oder
- ▶ sich der Arbeitnehmer nach Rechtsbelehrung durch den Richter mit der Kündigung einverstanden erklärt.

Während einer Karenz im zweiten Lebensjahr des Kindes kann das Gericht einer Klage auf Zustimmung zur Kündigung auch dann zustimmen,

- ▶ wenn der Arbeitgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch personenbedingte oder betriebliche Erfordernisse begründet ist und
- ▶ die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber unzumutbar ist.

Die Entlassung während des „Papamonats“ oder der Väterkarenz ist an bestimmte eingeschränkte Entlassungsgründe gebunden. Dazu zählen beispielsweise die schuldhafte und gröbliche Pflichtenverletzung oder der Verrat von Geschäfts- und Dienstgeheimnissen. Die Entlassung bedarf ebenfalls der Zustimmung des Gerichts.

Der umfassende Entlassungs- und Kündigungsschutz beginnt dabei grundsätzlich mit der Ankündigung des Arbeitnehmers, den „Papamonat“ beziehungsweise die Väterkarenz in Anspruch nehmen zu wollen, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Der Schutz endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung. Eine Kündigung kann also erst nach Ablauf von vier Wochen nach der Freistellung ausgesprochen werden, erst ab dann beginnt auch die Kündigungsfrist.

Fazit

Der Anspruch auf „Papamonat“ und Väterkarenz soll Vätern in Österreich eine umfassende Teilhabe am Familienleben ermöglichen. Beide Karenzen sind an zwingende und strenge Voraussetzungen geknüpft, die insbesondere die Einhaltung von Meldefristen umfassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen daher präzise vorausplanen, damit Väter das Recht auf „Papamonat“ und Väterkarenz in Anspruch nehmen können. Neben zahlreichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen, wie zum Beispiel die Aliquotierung von Sonderzahlungen, müssen Arbeitgeber vor allem beachten, dass Väter während ihrer Karenzzeiten einem umfassenden Kündigungs- und Entlassungsschutz unterliegen.