

Papa-Monat neu

Im öffentlichen Dienst gibt es ihn schon seit 2011. Auch in der Privatwirtschaft soll nun ein "Papa-Monat" kommen: Mit 01. März 2017 soll ein im Gesetz als Familienzeit bezeichneter "Papa-Monat" eingeführt werden.

Was ist der Papa-Monat?

Während es in vielen modernen Kinderbetreuungsmodellen darum geht, die Zeit der Betreuung zwischen den Eltern aufzuteilen, soll der Papa-Monat nun eine Möglichkeit schaffen, dass beide Elternteile zur selben Zeit zu Hause bleiben. Damit soll gefördert werden, die intensive Zeit kurz nach der Geburt als Familie gemeinsam zu bewältigen.

Wie lange dauert der Papa-Monat?

Der Papa-Monat kann zwischen 28 und 31 Tage lang dauern und darf nicht in kürzere Zeitblöcke aufgeteilt werden. Dieser Zeitblock muss innerhalb von 91 Tagen nach der Geburt konsumiert werden. Der Antrag auf den Familienzeit-Bonus an den Krankenversicherungsträger kann frühestens am Tag der Geburt, spätestens aber am 91. Tag nach der Geburt eingebracht werden. Der Antrag kann somit auch erst nach der tatsächlichen Konsumation des Papa-Monats gestellt werden.

Wer ist anspruchsberechtigt?

Anspruchsberechtigt sind neben leiblichen Vätern auch Adoptivväter und Dauerpflegeväter. Bei gleichgeschlechtlichen Partnern ist nur einer der beiden Väter anspruchsberechtigt. Allerdings sind nur erwerbstätige Väter, die in den letzten 182 Tagen vor der Bezugszeit kranken- und pensionsversichert waren und keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen haben, anspruchsberechtigt. Unterbrechungen von insgesamt nicht mehr als 14 Tagen sind für den Anspruch nicht schädlich.

Gibt es eine finanzielle Unterstützung?

Nimmt ein anspruchsberechtigter Vater den Papa-Monat in Anspruch, so gebührt der Familie dafür der Familienzeit-Bonus in der Höhe von EUR 22,60 pro Tag, somit rund EUR 700,- im Monat. Dieser Betrag gebührt, anders als das Kinderbetreuungsgeld, unabhängig von der Höhe des zuvor bezogenen Gehaltes. Als Absicherung besteht auch für diesen Zeitraum eine Kranken- und Pensionsversicherung. Der jeweilige Partner kann parallel dazu auch ein (gehaltsabhängiges) Kinderbetreuungsgeld beziehen.



Was ist wichtig für Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

Der Papa-Monat setzt eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus. Der Arbeitnehmer kann also – anders als bei "echter Karenz" - nicht einseitig verlangen, dass er einen Papa-Monat konsumieren kann.

Auch begründet die Inanspruchnahme des Papa-Monats keinen besonderen Kündigungsschutz, wie er etwa bei einer Elternkarenz vorgesehen ist. Eine Diskriminierung von Vätern, die den Papa-Monat in Anspruch nehmen wollen, ist jedoch nicht zulässig. Das Gleichbehandlungsgesetz eröffnet in solchen Fällen zusätzliche Klagemöglichkeiten.

Wegen der erhöhten Rechtssicherheit ist bei Inanspruchnahme des Papa-Monats jedenfalls eine schriftliche Vereinbarung zu empfehlen. Dem Antrag an den Krankenversicherungsträger ist eine Bestätigung des Arbeitgebers anzuschließen, aus der sich die Zustimmung des Arbeitgebers zum Papa-Monat ergibt.

In einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten insbesondere auf folgende Punkte geregelt werden:

- Unbezahlter Sonderurlaub
Der Papa-Monat ist als unbezahlte Unterbrechung der Erwerbsausübung zu konsumieren, da jede Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber der Inanspruchnahme des Familienzeit-Bonus entgegenstehen würde.
- Sonderzahlungen
Ob Sonderzahlungen aufgrund eines unbezahlten Sonderurlaubs gekürzt werden dürfen, bestimmt zuerst der anzuwendende Kollektivvertrag. Ohne eine dort enthaltene Regelung dürfen die Sonderzahlungen aliquot gekürzt werden, was ebenso schriftlich vereinbart werden sollte.
- Anrechnung
Es sollte auch geregelt werden, ob der "Papa-Monat" für dienstzeitabhängige Ansprüche als Dienstzeit zu berücksichtigen ist. Wird auf eine solche Regelung verzichtet, ist diese Zeit etwa für die gesetzliche Abfertigung "Alt" anzurechnen.

Für weitere Fragen stehen Ihnen unsere Spezialisten zur Verfügung:



Dr. Philipp Maier, LL.M.
E-Mail: philipp.maier@bakermckenzie.com



Mag. Simone Liebmann-Slatin, MSc
E-Mail: simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com



Mag. Elisabeth Wasinger, LL.M.
E-Mail: elisabeth.wasinger@bakermckenzie.com

Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte LLP & Co KG ist ein Mitglied von Baker & McKenzie International

Wien
Schottenring 25
1010 Wien
Tel.: + 43 1 24 250
Fax: + 43 1 24 250 600

www.bakermckenzie.com

Get Connected:



Dieses Mandantenrundsreiben dient ausschließlich der Information. Sein Inhalt sollte daher nicht als Entscheidungsgrundlage im Einzelfall oder als Ersatz für einen einzelfallbezogenen Rechtsrat genutzt werden. Hierfür sollte stets der Rat eines qualifizierten Rechtsanwalts eingeholt werden. Mit der Herausgabe dieses Mandantenrundsreibens übernehmen wir keine Haftung im Einzelfall.

Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte LLP & Co KG ist ein Mitglied von Baker & McKenzie International, einem Verein nach dem Recht der Schweiz mit weltweiten Baker & McKenzie-Anwaltsgesellschaften. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.