

#74 Dauerbrenner Arbeitsrecht

Herzlich willkommen beim Rechtsschutz Podcast!

Hier geht's um das Thema Recht im täglichen Leben.

In dieser Folge widmen wir uns wieder mal dem Dauerbrenner Arbeitsrecht, genauer gesagt der Karenz und dem sogenannten Papamonat. Diese beiden Schlagworte gewinnen in unserer Gesellschaft immer mehr an Bedeutung und man hört sie daher öfters in den Medien. Ein Grund für uns darauf mit der Brille des Rechts näher einzugehen.

Unsere Schwerpunkte in dieser Folge:

Gleich zu Beginn das Thema der Woche: Was erwartet den frischgebackenen Vater mit dem Papamonat?

Bei den FAQs rund ums Recht geht es um die Väterkarenz und

im Rechtslexikon sind wir beim Buchstaben „F“ wie Familienzeitbonus.

Wir starten mit dem Thema der Woche:

Was erwartet den frisch gebackenen Vater mit dem Papamonat? Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen ist für viele eine Herausforderung. Mit der offiziell genannten „Dienstfreistellung von erwerbstätigen Vätern anlässlich der Geburt des Kindes“ – jetzt weiß man, warum Papamonat doch der bessere Begriff ist – können sich Väter bewusst sowie rechtlich abgesichert Zeit für den Nachwuchs und die Kinderbetreuung nehmen und die Mütter entlasten.

Zu Beginn hören wir zwei kurze Geschichten von den Arbeitskollegen Paul und Thomas:

Papamonat

Bald ist es soweit! Paul fiebert der Geburt seines ersten Kindes entgegen und will sich stark bei der Betreuung des Säuglings einbringen.

Sein Freund Thomas macht ihn auf den sogenannten „Papamonat“ aufmerksam. Der „Papamonat“ ermöglicht die gemeinsame Betreuung des Neugeborenen in den ersten Lebenswochen durch Vater und Mutter. Paul weiß nicht so recht und hat einige Bedenken, ob sein Arbeitgeber damit einverstanden sein wird. Doch Thomas weiß, dass seit 01.09.2019 ein Rechtsanspruch auf den Papamonat besteht. Daher ist die Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich. Geregelt ist dies im Väterkarenzgesetz und dem Landarbeitsgesetz.

Welche Fristen sind einzuhalten?

Bereits drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin muss der werdende Vater dem Arbeitgeber den Wunsch auf einen Papamonat ankündigen. Die Vorankündigung entfällt, sollte es sich um eine Frühgeburt handeln.

Nach der Geburt ist der Dienstgeber unverzüglich zu verständigen und spätestens eine Woche nach der Entbindung der tatsächliche Antrittszeitpunkt des Papamonats bekannt zu geben.

Wie lange dauert der Papamonat?

Der Papamonat dauert wie der Name schon sagt einen Monat und kann im Zeitraum nach der Geburt bis zum Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter beansprucht werden. Dieses beträgt grundsätzlich acht Wochen nach der Entbindung. Die Frist verlängert sich auf zwölf Wochen, wenn beispielsweise eine Frühgeburt oder eine Kaiserschnittgeburt vorliegt.

Was gibt es noch Wissenswertes rund um den Papamonat?

Alle unselbständig erwerbstätigen Väter, bzw. der zweite Elternteil bei gleichgeschlechtlichen Paaren, haben Anspruch auf den Papamonat. Eine Voraussetzung ist der gemeinsame Haushalt. Also der Vater muss mit dem Kind in einem Haushalt leben.

Ab dem Zeitpunkt der Vorankündigung bis vier Wochen nach Ende der Freistellung aufgrund des Papamonats besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz. Wenn keine Vorankündigung möglich war, beginnt die Frist erst mit dem Antrittszeitpunkt. Dadurch kann Vater sich voll und ganz auf die erste Zeit mit seinem Kind konzentrieren.

Nach der einmonatigen Auszeit ist die Arbeit wiederaufzunehmen. Aber Achtung: eine Karenz darf nicht direkt angeschlossen werden.

Ein weiterer wichtiger Fakt: Beim Papamonat handelt es sich um eine Dienstfreistellung. Daher zahlt der Arbeitgeber in dieser Zeit kein Entgelt. Paul aus unserem Beispiel, muss aber nicht auf ein Einkommen verzichten. Er hat die Möglichkeit einen Familienzeitbonus bei der Krankenkasse zu beantragen. Was das ist, schauen wir uns gleich später im Rechtslexikon an.

Bei den FAQs rund ums Recht reden wir über den oft verwendeten Begriff der Väterkarenz. Was muss man dazu wissen?

Väterkarenz ist umgangssprachlich für Elternkarenz, wobei Mütter als auch Väter anspruchsberechtigt sind, wenn sie mit dem Kind im gleichen Haushalt leben. Während bei der Elternkarenz nur einer der beiden Elternteile beim Kind zu Hause sein kann, besteht beim Papamonat die Möglichkeit, Zeit mit Mutter und neugeborenem Kind sowie eventuellen älteren Geschwistern gemeinsam zu verbringen. Für beides besteht ein Rechtsanspruch. In der Väterkarenz besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Unser Paul meint: Bei uns ist so viel zu tun, da kann ich mir jobtechnisch derzeit einen Papamonat nicht leisten, sagt er. Wie sieht es mit Väterkarenz aus, fragt daher Peter. Macht vielleicht eine geteilte Karenz mit weiterer geringfügiger Beschäftigung Sinn?

Väterkarenz und geteilte Karenz

Die Karenz kann zwischen den Eltern zwei Mal geteilt werden. Das heißt, dass insgesamt drei Karenzteile zulässig sind. Die Karenzteile müssen aneinander anschließen. Jeder Teil muss mindestens zwei Monate betragen. Bei Überlappung, da ist maximal ein Monat zulässig, verkürzt sich die höchstzulässige Karenzzeit um einen Monat und dauert bis zum Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes.

Welche Meldefristen sind dabei zu beachten?

Der Arbeitnehmer muss eine Karenz, die im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter beginnen soll, binnen acht Wochen ab Geburt bekanntgeben. Eine Karenz, die nicht von vornherein für die Maximaldauer gemeldet wurde, kann einmal verlängert werden. Dies muss spätestens drei Monate vor Ende der gemeldeten Karenz bekanntgegeben werden. Das bedeutet also wenn die Karenz zweite Monate dauert, muss sie spätestens zwei Monate vor dem Ende der Karenz gemeldet werden.

Teilen sich die Eltern die Karenz, müssen sie die Verlängerung drei Monate vor dem Ende der Karenz des jeweils anderen Elternteils melden. Beträgt der erste Karenzteil weniger als drei Monate, so ist der zweite Karenzteil bis zum Ende der Schutzfrist der Mutter zu melden.

Die Meldung sollte zur Absicherung vor späteren Streitigkeiten und Beweisproblemen immer schriftlich und mit eingeschriebenem Brief erfolgen.

Kann man sich während der Karenz etwas dazuverdienen?

Bei Beantragung der Karenz wird ein Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freigestellt ohne ein Gehalt zu beziehen. Als Einkommen kann ein Kinderbetreuungsgeld beantragt werden.

Eltern dürfen in der Karenz jedenfalls eine Beschäftigung unter der Geringfügigkeitsgrenze (für 2023: 500,91 Euro pro Monat) beim selben Arbeitgeber aufnehmen. Darüber hinaus sind die Zuverdienstgrenzen des gewählten Kinderbetreuungsgeldmodells zu beachten.

Und nun aber zurück zum Familienzeitbonus. Das wollten wir uns ja im Rechtslexikon genauer unter die Lupe nehmen.

Wir haben bereits festgestellt, dass der Papamonat eine Dienstfreistellung anlässlich der Geburt eines Kindes darstellt. Der Familienzeitbonus regelt die finanzielle Unterstützung in dieser Zeit. Während des Papamonats gibt es für Jungväter derzeit 22,60 Euro pro Tag als Unterstützung.

Die Anspruchsvoraussetzungen sind:

Der Familienzeitbonus ist mit einem eigenen Antragsformular bei der Krankenkasse, bei der der Vater bis zum letzten Tag vor der Dienstfreistellung versichert war, zu beantragen.

Was muss Paul für den Familienzeitbonus erfüllen?

- Bezug der Familienbeihilfe
- Gemeinsamer Haushalt sowie eine Hauptwohnsitzmeldung mit dem Kind und dem anderen Elternteil
- 182 Tage durchgehende kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit vor Bezugsbeginn des Familienzeitbonus. Unterbrechungen bis zu 14 Tagen sind irrelevant
- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit während des Bezugs des Familienzeitbonus und Wiederaufnahme danach

Wie sieht es mit der Dauer des Bezugs aus?

Der Familienzeitbonus kann frühestens ab dem Tag der Geburt oder bei einer Krankenhausgeburt nicht vor dem Tag der Entlassung aus dem Krankenhaus bezogen werden. Paul kann den Bezug für 28, 29, 30 oder 31 Kalendertage beantragen. Die vollständige Geldleistung muss ununterbrochen innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes bezogen werden. Thomas warnt, dass die einmal beantragte Bezugsdauer nicht verlängert, verkürzt, aufgeteilt oder vorzeitig beendet werden kann. Also Achtung!

Als, sagen wir Bonus-Info bauen wir hier gleich noch zusätzlich interessante Punkte zum Thema ein. Und zwar:

Was kann man bei einer Erkrankung eines Kindes arbeitsmäßig machen? Besteht ein Anspruch auf Pflegefreistellung?

Dürfen Thomas und Paul der Arbeit fernbleiben, wenn ein Kind betreut werden muss oder ein Familienmitglied erkrankt?

Ein Recht auf Pflegefreistellung besteht, wenn ein naher Angehöriger erkrankt, die Kinderbetreuung ausfällt oder das Kind ins Krankenhaus muss.

Wen muss man über eine Pflegefreistellung verpflichtend informieren?

Allen voran ist der Arbeitgeber schnellstmöglich zu informieren. Dabei muss der Arbeitnehmer den Grund der Pflegefreistellung nachweisen. Sollte der Dienstgeber eine ärztliche Bestätigung verlangen, ist er verpflichtet die Kosten dafür zu übernehmen.

Was muss man über eine Pflegefreistellung wissen? Wie sieht es mit dem Ausmaß aus?

Pro Arbeitsjahr besteht das Recht auf eine Woche Pflegefreistellung im Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit. Unabhängig von der Anzahl der zu betreuenden Kinder oder zu pflegenden Angehörigen.

Ein Anrecht auf eine zweite Woche besteht nur dann, wenn das Kind neuerlich erkrankt, es noch unter 12 Jahre alt ist, die erste Woche der Pflegefreistellung bereits verbraucht ist und kein Anspruch auf bezahlte Freistellung aufgrund anderer rechtlicher Bestimmungen, zum Beispiel laut Kollektivvertrag, vorliegt.

Aber wer fällt jetzt unter „nahe Angehörige“?

Zu den nahen Angehörigen zählen Ehepartner, eingetragene Partner, Lebensgefährten, Kinder, Wahl- und Pflegekinder, Enkel und Urenkel, Eltern, Groß- und Urgroßeltern. Weiters leibliche Kinder des anderen Ehepartners, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, wenn sie im gemeinsamen Haushalt leben.

Paul hat seinen Jahresurlaub für dieses Jahr schon verbraucht. Aber könnte man da nicht etwas machen?

Ich habe dieses Jahr aufgrund der Hochzeitsreise schon meinen gesamten Jahresurlaub aufgebraucht, meint Paul. Gibt es die Möglichkeit, noch Urlaub in diesem Jahr zu erhalten oder muss ich warten, bis mein neuer Anspruch entsteht? Thomas schlägt einen Urlaubsvorgriff vor.

Der sogenannte „Urlaubsvorgriff“ ist ein Vorauskonsumieren von künftig erst entstehenden Urlaubstagen. Dies ist grundsätzlich zulässig, allerdings ist Urlaub immer Vereinbarungssache mit dem Arbeitgeber.

Rückverrechnung oder geschenkter Urlaub?

Meist will der Arbeitgeber aber eine explizite schriftliche Vereinbarung über den Urlaubsvorgriff treffen. Andernfalls gilt der Urlaub als „geschenkt“ und kann nicht mit dem zukünftig erst entstehenden Anspruch gegengerechnet werden. Oft werden in diesen Vereinbarungen auch Regelungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses getroffen sowie eine Rückverrechnungsmöglichkeit der Urlaubstage.

Dies ist aber laut Urteil des Obersten Gerichtshofs nur dann möglich, wenn ausdrücklich ein Urlaubsvorgriff vereinbart wurde und es zu einem ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt oder einer verschuldeten Entlassung des Arbeitnehmers kommt.

Wenn der Dienstnehmer die Kündigung ausspricht, darf der Überhang jedoch nicht abgezogen werden, auch wenn dies schriftlich beschlossen wurde.

Und damit kommen wir auch schon zum Ende dieser Folge.

Abonnieren Sie den Podcast, damit Sie keine Folge verpassen!

Übrigens: Wir meinen, Texte sollen möglichst leicht verständlich sein. Daher beziehen sich sämtliche verwendeten Bezeichnungen auf alle Menschen gleichsam.

Danke fürs Zuhören und bis zum nächsten Mal beim Rechtsschutz Podcast.