

#deineStimme

Was Väter wissen sollten

Informationen über arbeitsrechtliche Ansprüche bei Geburt eines Kindes



Du findest unsere Broschüren
auch online unter: ak-vorarlberg.at

WAS VÄTER WISSEN SOLLTEN

Informationen über arbeitsrechtliche Ansprüche bei Geburt eines Kindes.

Freistellungsanspruch aufgrund der Geburt eines Kindes

In vielen Kollektivverträgen wird dem Vater aufgrund der Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes gewährt. Ob ein Anspruch besteht und wie lange die Freistellung dauert, ist aus dem jeweiligen Kollektivvertrag ersichtlich.

Angestellte können außerdem anlässlich der Geburt eines Kindes eine Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes gemäß § 8 Abs. 3 AngG in Anspruch nehmen.

**ACH
TUNG**

Ab 1. Juli 2018 haben im Falle einer Dienstverhinderung auch Arbeiter jedenfalls Anspruch auf Zahlung eines Entgeltes. Dieser Anspruch besteht ab diesem Zeitpunkt unabhängig davon, welcher Kollektivvertrag gilt.

Sollte bereits ein Kind im gemeinsamen Haushalt vorhanden sein und wird dieses durch die Mutter betreut, so kann der Vater unter Umständen anlässlich der Entbindung und des damit verbundenen Krankenhausaufenthalts der Mutter eine Betreuungsfreistellung für das ältere Kind in Anspruch nehmen. Der Anspruch besteht bis zum Höchstaussmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Pflege- und Betreuungsfreistellung

Auch im Falle der Geburt eines Kindes kann der Vater bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen Anspruch auf Pflege- und Betreuungsfreistellung haben. In diesem Fall kann der Vater unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit fernbleiben.

Solange Mutter und Kind stationär im Spital aufgenommen sind, besteht kein Anspruch auf Pflegefreistellung, sondern unter Umständen nur auf Betreuungsfreistellung für ein älteres Kind.

Sollte die Kindesmutter nach der Geburt pflegebedürftig sein, hat der Kindesvater – sofern ein gemeinsamer Haushalt vorliegt – Anspruch auf Pflegefreistellung, um die Kindesmutter zu pflegen. Der Pflegebedarf muss mittels ärztlicher Bestätigung nachgewiesen werden.

Die Inanspruchnahme von Pflege- oder Betreuungsfreistellung setzt voraus, dass der Arbeitgeber unverzüglich informiert und der Verhinderungsgrund nachgewiesen wird.

Der Anspruch auf Pflege- oder Betreuungsfreistellung besteht insgesamt bis zum Höchstausmaß einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit pro Arbeitsjahr.

Näheres zum Thema Pflege- und Betreuungsfreistellung finden Sie in unserer Broschüre „Pflegefreistellung und andere Dienstverhinderungen“.

Familienzeit („Papamonat“), und Familienzeitbonus

Seit dem 01.09.2019 besteht anlässlich der Geburt eines Kindes ein Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Dauer eines Monats.

Voraussetzungen

- Diese Regelung gilt für Geburten, deren errechneter Geburtstermin ab 01.12.2019 liegt.
- Der Papamonat gilt für alle Väter, die einen gemeinsamen Haushalt mit dem Kind haben und welche die Meldefristen beim Arbeitgeber einhalten.

Der Vater kann die Freistellung in der Dauer von einem Monat im Zeitraum ab der Geburt seines Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt des Kindes in Anspruch nehmen.

Die Freistellung beginnt frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertag. Ein gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Anspruch auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt eines Kindes ist auf die Freistellung nicht anzurechnen.

Meldung

- Spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin muss der Vater den voraussichtlichen Beginn des Papamonats unter gleichzeitiger Bekanntgabe des Geburtstermins dem Arbeitgeber ankündigen (Vorankündigungsfrist)
- Nach der Geburt muss der Vater den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt verständigen.

- Spätestens eine Woche nach der Geburt ist der tatsächliche Antrittszeitpunkt des Papamonats dem Arbeitgeber bekannt zu geben.

Wpbguej cf gvf gu'Cbrcwf uf kgugt'F tkvgn'hcppf gt'Pcpco qpcv'b kf go " Cfbgki gbgt'vgtgkpbctv'y gtf gp."

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- Beginnt mit der Vorankündigung oder einer späteren Vereinbarung, allerdings frühestens vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin.
- Endet vier Wochen nach dem Ende nach dem Ende des Papamonats.

Der Papamonat wird für dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet.

Familienzeitbonus

Der Familienzeitbonus ist als Geldleistung für die Familienzeit/ den Papamonat gedacht.

Voraussetzungen für den Bezug des Familienzeitbonus

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit („Papamonat“) für 28-31 Kalendertage
- Anspruch auf Familienbeihilfe
- gemeinsamer Hauptwohnsitz mit dem Kind und dem anderen Elternteil
- Mittelpunkt der Lebensinteressen von Vater, Kind und dem anderen Elternteil in Österreich
- Vater, anderer Elternteil und Kind halten sich rechtmäßig in Österreich auf
- in den 182 Tagen vor Bezug des Familienzeitbonus ohne Unterbrechung gearbeitet (= kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit in Österreich - Unterbrechungen von insgesamt maximal 14 Tagen sind möglich)
- kein Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld etc. (Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung) während der letzten 182 Tage vor Bezug des Familienzeitbonus
- keine Erwerbstätigkeit während des Bezuges des Familienzeitbonus (auch keine geringfügige Beschäftigung)
- die Erwerbstätigkeit muss sofort im Anschluss an die Familienzeit wieder beim selben Dienstgeber aufgenommen werden
- kein gleichzeitiger Bezug von Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus vom selben Elternteil
- Antragstellung beim zuständigen Krankenversicherungsträger binnen der ersten 91 Tagen ab Geburt des Kindes (Tag der Geburt ist mitzuzählen)

**HIN
WEIS**

Der Familienzeitbonus darf in der Regel erst beantragt werden, wenn Mutter und Kind aus dem Krankenhaus entlassen sind.

Dauer und Höhe

- 22,60 Euro pro Tag.
- die Familienzeit muss innerhalb der ersten 91 Tage ab der Geburt des Kindes konsumiert werden und zwar mindestens 28 Tage bis maximal 31 Tage ohne Unterbrechung

ACH TUNG

Der Familienzeitbonus wird auf ein allenfalls später vom Vater bezogenes Kinderbetreuungsgeld angerechnet.

Versicherungsschutz

- Kranken- und Pensionsversicherung während des Bezuges des Familienzeitbonus

ACH TUNG

Der Familienzeitbonus und der arbeitsrechtliche Papamonat sind unterschiedliche Ansprüche. Bei der Planung des Papamonats und der Festlegung der Bezugstage des Familienzeitbonus müssen beide Ansprüche exakt aufeinander abgestimmt werden. Decken sich die Zeiträume vom Papamonat und die Bezugstage vom Familienzeitbonus nicht genau, besteht kein Anspruch auf die Geldleistung, den Familienzeitbonus.

Karenz

Die Karenz aufgrund der Geburt eines Kindes ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Dienstfreistellung. Während dieser Zeit leistet der karenzierte Elternteil keine Arbeit und erhält vom Arbeitgeber auch kein Entgelt. Es besteht während der aufrechten Karenz ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Wenn die Karenz fristgerecht beim Arbeitnehmer gemeldet wird, ist diese als Rechtsanspruch einseitig durchsetzbar. Karenz kann entweder von einem Elternteil oder Beiden in Anspruch genommen werden.

ACHTUNG

Der Anspruch auf Väterkarenz darf nicht mit dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes gleichgesetzt werden. Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld kann unabhängig von einer arbeitsrechtlichen Karenz bestehen, wenn die diesbezüglichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt werden.

Voraussetzungen

- aufrechtes Dienstverhältnis ein Karenzteil muss mindestens 2 Monate betragen
- kann nicht parallel zur Karenz der Mutter für dasselbe Kind konsumiert werden;
- Ausnahme: maximal 1 Monat gleichzeitig Karenz von Mutter und Vater (gleichzeitige Inanspruchnahme des überschneidenden Monats aus Anlass des erstmaligen Karenzwechsels)
- gemeinsamer Haushalt mit dem Kind
- kann nicht parallel zu einer Elternteilzeit der Mutter für dasselbe Kind konsumiert werden

Beginn & Meldung

1. die Karenz beginnt:
frühestens mit dem Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter, wenn die Mutter ebenfalls Anspruch auf Karenz hat

- Meldung:
an den Arbeitgeber innerhalb von 8 Wochen nach Geburt des Kindes
2. die Karenz beginnt:
frühestens mit Ablauf von 8 bzw. 12 (bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten) Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter keinen Anspruch auf Karenz hat
- Meldung:
an den Arbeitgeber innerhalb von 8 Wochen nach Geburt des Kindes
3. die Karenz beginnt:
bei späterem Antritt, wenn die Mutter ebenfalls einen Karenzanspruch hat
- Meldung:
cp" f gp" Ctbgki gbgf" f tgl" Mqpcvg" \qt" Gpf g" f gt" Mctgp| "f gt" Mwwgt"
(lo "F cmg" gkpgu" Übgtrc pwp i uo qpcvgu" 3" Mqpcvg" \qt" Cpvtkw" f gt"
Vä vgtnc tgp|)
4. die Karenz beginnt:
bei späterem Antritt, wenn die Mutter keinen Karenzanspruch hat
- Meldung:
an den Arbeitgeber spätestens 3 Monate vor Antritt der beabsichtigten Karenz

Teilung der Väterkarenz mit der Mutter

Karenz kann max. 2 mal mit der Mutter geteilt werden (Vater – Mutter – Vater oder Mutter – Vater – Mutter). Jeder Karenzteil muss mind. 2 Monate dauern. Es besteht die Möglichkeit, einen Monat der Karenz gleichzeitig mit dem anderen Elternteil in Anspruch zu nehmen beim erstmaligen Karenzwechsel.

Die Karenz kann einmalig einseitig verlängert werden, wenn die entsprechende Meldung spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz beim Arbeitgeber erfolgt.

Ende

- spätestens mit Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes
- bei gleichzeitige Inanspruchnahme eines Karenzmonates von Mutter und Vater endet das Gesamtausmaß der Karenz mit der Vollendung des 23. Lebensmonats des Kindes

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- beginnt mit Bekanntgabe der Karenz, frühestens jedoch 4 Monate vor dem gewünschten Antritt, nicht jedoch vor Geburt des Kindes
- endet 4 Wochen nach Ende der Karenz (maximal 4 Wochen nach dem zweiten Geburtstag des Kindes)

Beschäftigung während der Karenz

Während einer Karenz kann grundsätzlich beim selben oder bei einem anderen Arbeitgeber eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen werden. Sollte die Beschäftigung allerdings bei einem anderen Arbeitgeber, als dem karenzierten, aufgenommen werden, sind ein allfälliges Konkurrenzverbot sowie diesbezügliche vertragliche Vereinbarungen unbedingt zu beachten.

Neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis kann für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus beim selben Arbeitgeber vereinbart werden. Beachtet werden muss jedoch, dass eine solche Beschäftigungsmöglichkeit hinsichtlich ihrer Maximaldauer aliquotiert wird, wenn die Karenz kein volles Kalenderjahr dauert.

Die Beschäftigung für höchstens 13 Wochen über der Geringfügigkeitsgrenze bei einem anderen Arbeitgeber als dem karenzierenden, ist nur mit Zustimmung des karenzierenden Arbeitgebers möglich.

Sollten die obgenannten zeitlichen Grenzen überschritten werden, kann dies zum Verlust des Kündigungs- und Entlassungsschutzes führen.

**ACH
TUNG**

Sollten Sie neben der Karenz einer Beschäftigung nachgehen, ist immer auch die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld zu beachten.

Aufgeschobene Karenz

Jeder Elternteil kann maximal drei Monate der Karenz aufschieben. Zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber kann in diesem Fall vereinbart werden, dass drei Monate der Karenz aufgehoben und bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes verbraucht werden.

Der Beginn der aufgeschobenen Karenz muss mind. drei Monate vor Antritt bekannt gegeben werden. Es besteht hinsichtlich des Konsums der aufgeschobenen Karenz allerdings kein einseitiger Rechtsanspruch. Angetreten werden kann die Karenz dann, wenn innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe mit dem Dienstgeber eine Einigung zustande kommt, oder sollte dies nicht der Fall sein, wenn der Dienstgeber nicht innerhalb weiterer zwei Wochen beim Arbeits- und Sozialgericht Klage einbringt.

ACHTUNG

Eine aufgeschobene Karenz kann nur dann konsumiert werden, wenn die zuvor konsumierte Karenz längstens mit dem vollendeten 21. Lebensmonat des Kindes geendet hat. Beide Elternteile können eine aufgeschobene Karenz dann beanspruchen, wenn die zuvor konsumierte Karenz spätestens mit vollendetem 18. Lebensmonat des Kindes geendet hat.

Zu beachten ist ferner, dass während der aufgeschobenen Karenz kein Kündigungs- und Entlassungsschutz und je nachdem, wann die aufgeschobene Karenz in Anspruch genommen wird, auch kein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld mehr besteht.

Elternteilzeit

Liegen unten genannte Voraussetzungen vor, hat der Vater Anspruch auf Reduzierung und/oder Änderung der Lage der Arbeitszeit zur Betreuung seines Kindes.

Voraussetzungen

- gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder Obsorgeberechtigung
- keine gleichzeitige Karenz des anderen Elternteils für dasselbe Kind
- Dauer mindestens 2 Monate

„großer Anspruch“:

- 3 Jahre Beschäftigung im selben Betrieb und
- mehr als 20 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt
- Geburten ab 1.1.2016: Arbeitszeit um mind. 20 % reduzieren und 12-Stunden Mindestarbeitszeit pro Woche (Bandbreite)

„kleiner Anspruch“:

- weniger als 3 Jahre Beschäftigung und/oder
- weniger als 21 Arbeitnehmer im Betrieb
- Geburten ab 1.1.2016: Bandbreite siehe oben

Änderung der Lage der Arbeitszeit

Es gibt die Möglichkeit die Lage der Arbeitszeit zu verändern, um Dienstverhältnis und Kinderbetreuung besser miteinander vereinbaren zu können. Eine Reduktion der Normalarbeitszeit ist in diesem Fall nicht nötig.

Beispiel:

Immer montags und dienstags kann der Kindesvater erst um 8:30 Uhr zu arbeiten beginnen, weil er sein Kind zuvor in den Kindergarten bringen muss. Er hat seine Arbeitszeit wegen der Öffnungszeiten des Kindergartens deshalb am Montag und Dienstag jeweils von 8:00 Uhr auf 8:30 Uhr verschoben.

Da es sich hierbei lediglich um die Änderung der Lage der Arbeitszeit handelt, ist die Einhaltung der Bandbreite, wie dies bei der Elternteilzeit der Fall ist, nicht notwendig. Sämtliche sonstigen Voraussetzungen sind bei der Elternteilzeit und der Änderung der Lage der Arbeitszeit dieselben.

Beginn

1. im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter bzw. nach Ablauf von 8 bzw. bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten 12 Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Arbeitnehmerin ist (z.B. bei Selbstständigen)

■ **Meldung:**
beim Arbeitgeber binnen 8 Wochen nach der Geburt des Kindes

2. im Anschluss an die eigene Karenz

■ **Meldung:**
beim Arbeitgeber spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz

3. im Anschluss an die Karenz der Mutter

■ **Meldung:**
beim Arbeitgeber spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz der Mutter

4. zu einem späteren Zeitpunkt

■ **Meldung:**
beim Arbeitgeber spätestens 3 Monate vor Antritt der Elternteilzeit

Ende

■ „großer Anspruch“ auf Elternteilzeit:
maximal bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes

- „kleiner Anspruch“ auf Elternteilzeit:
maximal bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- beginnt mit Bekanntgabe der Elternteilzeit, frühestens jedoch 4 Monate vor dem gewünschten Antritt, nicht vor der Geburt des Kindes
- endet 4 Wochen nach Ende der Elternteilzeit (maximal 4 Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes)

HIN WEIS

Diese Broschüre behandelt hauptsächlich arbeitsrechtliche Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber. Informationen zu Geldleistungen wie Kinderbetreuungsgeld entnehmen Sie unserer Broschüre „Kinderbetreuungsgeld“.

Ihre Ansprechpartner

Arbeiterkammer Vorarlberg

6800 Feldkirch, Widnau 2-4,

Telefon: +43 050 258-0, www.ak-vorarlberg.at

Montag bis Donnerstag von 8.00 – 12.00 Uhr und 13.00 – 16.00 Uhr,
Freitag von 8.00 – 12.00 Uhr, Persönliche Beratung nach vorheriger
Terminvereinbarung

AK-Büro für Familien und Frauenfragen Feldkirch

familie.frau@ak-vorarlberg.at, Telefonische Beratung: 050/258-2600

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen. Bei individuellen Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: 050/258-0

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet: www.ak-vorarlberg.at

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit:
www.ak-vorarlberg.at/broschueren

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: bestellen@ak-vorarlberg.at
- Bestelltelefon: 050/258-8000

» **You are not alone** «

Impressum

Stand: September 2022
Herausgeber: AK Vorarlberg
Widnau 4, 6800 Feldkirch
Telefon 050 258 -0
kontakt@ak-vorarlberg.at
www.ak-vorarlberg.at
Bilder: © halcon1 - stock.adobe.com

#deineStimme

AK Vorarlberg

Widnau 4

6800 Feldkirch

Telefon 050 258 - 0

kontakt@ak-vorarlberg.at

ak-vorarlberg.at

