

FM.legal.bites | Employment: „Papamonat“ – Was versteht man darunter?

Ein Beitrag von Partnerin Dr. Julia Andras

Der sogenannte Papamonat gewinnt in Österreich zunehmend an Bedeutung. Dabei handelt es sich um eine zeitlich begrenzte, unbezahlte Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Arbeit anlässlich der Geburt eines Kindes.

Ziel ist es, die frühe Vater-Kind-Bindung zu stärken, das Zusammenleben als Familie zu fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Beteiligung der Väter an der Kindererziehung zu unterstützen. Den Papamonat können alle Väter - bei gleichgeschlechtlichen Paaren der zweite Elternteil – unter Einhaltung bestimmter Fristen und Voraussetzungen beantragen.

Für Arbeitgeber:innen stellt sich dabei die Frage, welche rechtlichen Verpflichtungen bestehen, welche organisatorischen Auswirkungen zu berücksichtigen sind und wie der Papamonat sinnvoll in die betriebliche Praxis integriert werden kann.

👉 Was ist rechtlich/praktisch zu berücksichtigen?

Der (werdende) Vater hat einen rechtlichen Anspruch auf das Papamonat, sofern dieser rechtzeitig geltend gemacht wird. Oftmals sind ähnliche Regelungen in Kollektiv- oder Einzelverträgen enthalten. Diese werden durch die gesetzliche Regelung im Väter-Karenzgesetz (VKG) nicht berührt.

Der Papamonat stellt einen Freistellungsanspruch dar, allerdings ohne damit einhergehenden Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Eine finanzielle Sicherung bietet der im Familienzeitbonusgesetz geregelte Familienzeitbonus, und stellt damit eine der beiden wesentlichen Rechtsgrundlagen rund um das Papamonat dar:

- Das **Familienzeitbonusgesetz** (FamZeitbG) regelt den Anspruch auf den staatlichen Familienzeitbonus, sohin die finanzielle Unterstützung (unter anderem) während des Papamonats.
- Das **Väter-Karenzgesetz (VKG)** regelt (unter anderem) die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen im Zusammenhang mit dem Papamonat, insbesondere den Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Während des Papamonats bleibt das Arbeitsverhältnis aufrecht und gilt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser Schutz gilt ab der Bekanntgabe des Papamonats (frühestens vier Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin) und endet vier Wochen nach dessen Ende. In diesem Zeitraum darf der Arbeitnehmer nur mit gerichtlicher Zustimmung gekündigt oder entlassen werden.

Eine weitere Voraussetzung zur Beantragung des Papamonats ist der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter.

👉 Meldepflicht und Planungssicherheit

Möchte der Arbeitnehmer ein Papamonat in Anspruch nehmen sind zwei Mitteilungen an den Arbeitgeber notwendig: Die Vorankündigung drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin sowie die Bekanntgabe des Antrittszeitpunktes der Freistellung spätestens eine Woche nach der Geburt des Kindes. Von der Geburt an sich ist der Arbeitgeber unverzüglich zu verständigen.

Der Papamonat kann dabei nicht nur direkt nach der Geburt, sondern bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbots der Mutter (dieses endet spätestens 12 Wochen nach der Geburt) für die Dauer von einem Monat in Anspruch genommen werden.

Diese Fristen dienen der Planungssicherheit und ermöglichen es dem Unternehmen, Vertretungsregelungen oder interne Umverteilungen rechtzeitig zu organisieren.

☞ Auswirkungen auf Kosten und Personal

Ein wesentlicher Aspekt aus Arbeitbersicht ist die Kostenfrage. Während des Papamonats besteht kein gesetzlicher Anspruch auf bezahlte Freistellung und dementsprechend keine Entgeltspflicht. Auch Sonderzahlungen, Urlaubsansprüche oder Überstunden werden in dieser Zeit nicht aufgebaut. Für den Arbeitgeber fallen somit, abgesehen von möglichen organisatorischen Aufwänden, keine Lohnkosten an.

☞ Abgrenzung zum Urlaub / andere Freistellungen

Aus Arbeitbersicht ist eine klare Abgrenzung wichtig: Der Papamonat ist kein Urlaub und verbraucht keinen Urlaubsanspruch. Es handelt sich um einen Anspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes. Im Gegensatz zur Karenz ist der Papamonat zeitlich deutlich kürzer und ausschließlich rund um die Geburt vorgesehen. Während eines Urlaubs wird der Arbeitnehmer bezahlt, es herrscht kein Sonderkündigungsschutz und die Urlaubstage werden verbraucht. Im Gegensatz dazu ist der Papamonat unbezahlt, es besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz und die Urlaubstage werden nicht verbraucht. Urlaub, Zeitausgleich oder Sonderfreistellungen können jedoch freiwillig zusätzlich oder alternativ vereinbart werden.

☞ Finanzielle Aspekte für (werdende) Papas

Um finanzielle Einbußen während der Freistellung auszugleichen kann der Vater beim Krankenversicherungsträger den Familienzeitbonus beantragen, der als pauschale Geldleistung ausbezahlt wird. Der Familienzeitbonus beträgt derzeit täglich 54,87 EUR. Während des Bezugs des Familienzeitbonus muss der Vater alle Erwerbstätigkeiten vorübergehend einstellen, also beispielsweise den Papamonat nutzen, Sonderurlaub gegen Entfall der Bezüge vereinbaren oder seine selbstständige Tätigkeit unterbrechen. Er darf in dieser Zeit weder ein Einkommen noch eine Krankenstandsleistung oder ein Urlaubsentgelt beziehen. Außerdem müssen sich die Familienzeit sowie der Familienzeitbonus-Anspruchszeitraum decken und sämtliche Voraussetzungen für jeden einzelnen Tag der Familienzeit vorliegen.

☞ Good to know für Arbeitgeber:innen

Der Papamonat erfordert auf Seiten der Arbeitgeber rechtliche Kenntnis, Planung und klare Kommunikation. Obgleich durch die Freistellung durch den konkreten Arbeitnehmer keine Kosten entstehen, muss mitunter Ersatz für diesen bzw. die Aufteilung seiner Aufgaben auf andere Arbeitnehmer organisiert werden. Rechtlich handelt es sich um eine unbezahlte, aber geschützte Freistellung, die auf klaren gesetzlichen Grundlagen beruht. Für Arbeitgeber bietet der Papamonat die Chance, sich als moderner und sozial verantwortlicher Betrieb zu positionieren. Eine familienfreundliche Haltung stärkt die Mitarbeiterbindung und das Arbeitgeberimage.