

TEIL 1

MUTTERSCHUTZ

Kapitel 1

Einleitung

1.1 Das Mutterschutz- bzw das Väter-Karenzgesetz

Der erste Teil dieses Buches beschäftigt sich mit den arbeitsrechtlichen Auswirkungen einer Schwangerschaft. Diese sind für die Mutter im Mutterschutzgesetz (MSchG) geregelt. Seit 1.1.2004 können auch Väter Ansprüche, wie sie im Mutterschutzgesetz vorgesehen sind, geltend machen. Dafür wurde ein eigenes Gesetz geschaffen, das Väter-Karenzgesetz (VKG).

Die Mutterschaft fällt in das Dienstnehmerschutzrecht. Das bedeutet, dass der Staat durch gesetzliche Regelungen dem Dienstgeber öffentlich-rechtliche Pflichten auferlegt, die dem Schutz des Dienstnehmers dienen. Im Groben besteht der Dienstnehmerschutz aus dem technischen Dienstnehmerschutz, dem Arbeitszeitschutz und dem Verwendungsschutz. Die Mutterschaft fällt unter den Verwendungsschutz, wobei das MSchG das umfassendste Gesetz im Bereich Dienstnehmerschutz darstellt.

Das MSchG regelt neben den arbeitsschutzrechtlichen auch arbeitsvertragliche Bestimmungen.

Dieser Teil des Buches behandelt überwiegend die Regelungen des MSchG. Enthält das VKG ebenfalls diese Bestimmungen, wird im entsprechenden Kapitel darauf hingewiesen.

1.2 Geltungsbereich des MSchG

Im Allgemeinen gilt das MSchG für Dienstnehmerinnen, die in einem privaten oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt sind. Auch ein Lehrverhältnis ist als Dienstverhältnis zu qualifizieren, weshalb die gesetzlichen Regelungen auch auf die weiblichen Lehrlinge Anwendung finden. Zudem enthält das MSchG Sonderbestimmungen für bestimmte Personengruppen: so etwa für Heimarbeiterinnen, Hausgehilfinnen und Hausangestellte sowie Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes, wie bspw Frauen im Ausbildungsdienst beim Bundesheer. Diese Sonderregelungen wurden in das Gesetz aufgenommen, um auch auf die besonderen Vertragsverhältnisse dieser Personengruppe einzugehen.

Beispiele:

- **Im Verkehrswesen tätige Dienstnehmerinnen**

Darunter versteht man den Transport von Waren oder Personen. werdende Mütter dürfen demnach keine unmittelbare Transport-Tätigkeit als Lenkerin oder Zustellerin während des Nachtarbeitsverbots ausüben. Lediglich mit dem Verkehrswesen unmittelbar zusammenhängende organisatorische Arbeiten, wie bspw Stationenkontrolle, Informationsdienste, sind von der Ausnahme erfasst.

- **Künstlerisch tätige Dienstnehmerinnen**

Die Tätigkeiten von Dienstnehmerinnen, deren Arbeit für das Gelingen einer Veranstaltung erforderlich ist, fallen unter diese Ausnahme. Dazu gehören insbesondere die Schauspielerin, Garderobiere, Beleuchterin uä.

- **Krankenpflegepersonal in Kranken-, Heil-, Pflege- und Wohlfahrtsanstalten**

- **Dienstnehmerinnen in mehrschichtigen Betrieben**

Individuelle Ausnahmen können nur auf Antrag des Dienstgebers vom zuständigen Arbeitsinspektorat erteilt werden. Beispielsweise können nach Bescheid des Arbeitsinspektorates schwangere Dienstnehmerinnen und stillende Mütter, die im Gastgewerbe tätig sind, bis 22 Uhr arbeiten, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und es die Gesundheit der Dienstnehmerin erlaubt. Im Anschluss daran muss die Dienstnehmerin eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einhalten.

Die Beschäftigung darf vom Arbeitsinspektorat nur bewilligt werden, wenn dies

- aus betrieblichen Gründen notwendig ist und
- es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt.

Hierfür muss der Dienstgeber den Gesundheitszustand der schwangeren Dienstnehmerin belegen und die betriebliche Notwendigkeit entsprechend begründen. Folgende Gründe sprechen für eine betriebliche Notwendigkeit:

- geringe Dienstnehmeranzahl oder
- besondere Arbeitszeiteinteilung.

Die Bewilligung des Arbeitsinspektorats erfolgt befristet und mittels Bescheid. Fallen im Laufe der Schwangerschaft eine oder beide Voraussetzungen weg (gesundheitliche Probleme der Dienstnehmerin, Aufnahme neuer Dienstnehmer), muss das Arbeitsinspektorat die Bewilligung mit Bescheid widerrufen oder abändern.

8.2 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

An Sonn- und Feiertagen dürfen werdende und stillende Mütter nicht beschäftigt werden. Diese Bestimmung hat **zwingenden Charakter** und kann deshalb auch nicht durch eine Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin aufgehoben werden.

9.3.2 Gemeinsamer Haushalt

Eine weitere Voraussetzung für den Anspruch auf Karenz ist ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind. Auf die polizeiliche Meldung kommt es hierbei nicht an. Vielmehr ist eine **tatsächliche Wohngemeinschaft** entscheidend.

Daher besteht kein Anspruch auf Karenz, wenn bei Karenzantritt kein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind besteht. Dies hat zur Folge, dass die Dienstnehmerin – aufgrund ihrer Treuepflicht – verpflichtet ist, dies dem Dienstgeber unverzüglich zu melden. Damit erklärt sie sich außerdem bereit, ihre Arbeitsleistung wieder zu erbringen.

9.4 Beginn der Karenz

Grundsätzlich beginnt die Karenz für jenen Elternteil, der sie zuerst in Anspruch nimmt, im Anschluss an das absolute Beschäftigungsverbot nach der Geburt des Kindes.

Im Falle von Urlaub, Krankheit oder Unglücksfall kann die Karenz hinausgeschoben werden. Dies gilt nicht für den Zeitausgleich!

Hat der Elternteil, der das Kind zu Beginn betreut, keinen Anspruch auf Karenz, wie bspw Studierende, Selbständige oder Hausfrauen/Hausmänner, dann gibt es **neu seit 2016** die Möglichkeit, dass der unselbständig erwerbstätige Elternteil auch zu einem späteren Zeitpunkt Karenz nehmen kann. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer dem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben.

Außer den vorgenannten Gründen und diesen Gründen, die das MSchG in § 15 Abs 1 verankert hat, kommt ein späterer Karenzbeginn nur dann in Betracht, wenn sich Mutter und Vater die Karenz teilen.

Beispiel:

Die Großeltern übernehmen das erste halbe Jahr die Betreuung des Kindes. Danach möchte die Mutter gerne Karenz in Anspruch nehmen. Geht das?

Nein, der Anspruch auf Karenz besteht nur dann, wenn die Karenz unmittelbar im Anschluss an das absolute Beschäftigungsverbot oder im Anschluss an die Karenz des Vaters beginnt. Es besteht allerdings die Möglichkeit, mit dem Dienstgeber eine Einzelvereinbarung über eine Karenzierung zu vereinbaren.

9.5 Dauer der Karenz

Bei der Dauer der Karenz unterscheidet man eine Mindest- und eine Höchstdauer.

Die Karenz muss **mindestens zwei Monate** dauern. Eine kürzere Karenzzeit ist dann zulässig, wenn der Dienstgeber damit einverstanden ist. Sie basiert somit nur auf einer Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und der Dienstnehmerin. Auf eine

Kapitel 11

Die geteilte Karenz

11.1 Teilung der Karenz

Seit der Gesetzesnovelle 1999 sieht das MSchG vor, dass sich die Eltern die Karenz **zweimal** teilen können. Es ist dabei maßgeblich, dass der Karenzteil der Mutter unmittelbar an den Karenzteil des Vaters anschließt.

Die Teilung ist dann zulässig, wenn der jeweilige Elternteil im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebt.

Die **Mindestdauer** eines Karenzteils hat zwei Monate zu dauern.

Bei einer zweimaligen Teilung der Karenz, werden im Ergebnis drei Karenzteile geschaffen.

11.2 Gleichzeitige Karenz der Eltern

Grundsätzlich sieht das MSchG bzw VKG eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Karenz nicht vor. In Ausnahmefällen können die Eltern allerdings für einen Monat zusammen in Karenz gehen.

Der Zweck dieser Regelung ist die Erleichterung des Kindes bei der Umstellung auf die andere Betreuungsperson.

Die gleichzeitige Karenz kann nur nach dem ersten Wechsel des Karenzteils erfolgen und bewirkt, dass sich die Höchstdauer der Karenz um diesen einen Monat verkürzt.

Beispiel:

Zunächst nimmt die Mutter bis zum Ende des 18. Lebensmonats des Kindes Karenz in Anspruch. Während des 18. Lebensmonats sind Vater und Mutter gleichzeitig in Karenz. Welche Auswirkungen hat dies auf die anschließende Karenz des Vaters?

Die Karenz des Vaters verkürzt sich um einen Monat. Damit kann er sich nicht bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats karenzieren lassen. Seine Karenz endet mit dem Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes.

11.3 Meldefristen

Bei der erstmaligen Inanspruchnahme der Karenz durch die Mutter sind die *unter Tz 9.6* besprochenen Meldefristen (= bis zum Ende des absoluten Beschäftigungsverbot nach der Geburt) einzuhalten.

15.7 Rechtsfolgen der Elternteilzeit

15.7.1 Allgemeines

Die gesetzliche Inanspruchnahme bzw die Vereinbarung der Elternkarenz führt nicht – wie beim Dienstverhältnis während der Karenz – zu einem neuen Dienstverhältnis. Sie bewirkt lediglich eine **befristete Änderung des bestehenden Dienstvertrages**. Somit bestehen auch alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis weiter.

15.7.2 Dienstzeitabhängige Ansprüche

Da das Dienstverhältnis mit der Abänderung in der Arbeitszeit fortbesteht, sind die dienstzeitabhängigen Ansprüche wie Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsausmaß, Dauer der Kündigungsfrist oder Abfertigung alt voll anzurechnen.

15.7.3 Entgelt und einmalige Bezüge

Durch die Kürzung der Arbeitszeit kommt es auch zu einer Kürzung des **laufenden Entgelts**. Dieses ist entsprechend der kürzeren Arbeitszeit neu zu berechnen.

Unter den **einmaligen Bezügen** versteht man Lohnteile, die der Dienstgeber aufgrund von gesetzlichen Normen, des Kollektivvertrages oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung zusätzlich zum laufenden Entgelt zu entrichten hat. Dazu zählen insbesondere das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Bilanzgeld und sonstige Prämien.

Während der Elternteilzeit gebühren die einmaligen Bezüge lediglich im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung!

15.7.4 Urlaubsanspruch und -verbrauch

Grundsätzlich haben voll- und teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer fünf bzw im Fall von mehr als 25 Dienstjahren sechs Wochen Anspruch auf Urlaub für jedes Arbeitsjahr.

Da ein Urlaubsverbrauch an arbeitsfreien Tagen rechtlich nicht möglich ist, muss bei Teilzeitbeschäftigten der Urlaubsanspruch auf die Arbeitstage umgerechnet werden. Der Urlaubsanspruch in Wochen muss daher auf die tatsächlich geleisteten Arbeitstage umgerechnet werden.

Beispiel:

Ein Dienstnehmer arbeitet im Rahmen der Elternteilzeit anstatt fünf Arbeitstage pro Woche nur noch drei. Wie viele Urlaubstage stehen ihm im Arbeitsjahr zu?

Lösung:

5 Wochen Urlaub: Grundanspruch

5 x 3 Arbeitstage = 15 Urlaubstage

Dem Dienstnehmer stehen im Arbeitsjahr ab Inanspruchnahme der Elternteilzeit 15 Arbeitstage Urlaub zu.

Kapitel 18

Kinderbetreuungsgeld ab 1. März 2017

18.1 Änderungen auf einen Blick

Der Nationalrat hat mit der Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes die bisher vier bestehenden Kinderbetreuungsgeld-Pauschalvarianten in ein Kinderbetreuungsgeld-Konto umgewandelt und das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld beibehalten.

Für Kinder, die nach dem 28. Februar 2017 geboren werden, steht weiterhin eine **einkommensabhängige Variante** des Kindergeldes zur Verfügung. Das Kinderbetreuungsgeld gilt für einen Zeitraum von maximal 365 Tagen ab der Geburt des Kindes.

Die bisher bestehenden 4 pauschalen Varianten werden in ein für Vater und Mutter gemeinsam dotiertes Kinderbetreuungsgeld-Konto überführt. Eltern erhalten daher eine Gesamtsumme von € 15.449,28 und können – unter bestimmten Voraussetzungen – die Bezugsdauer entsprechend wählen. Je länger die Bezugsdauer, desto geringer ist der Tagsatz des Kinderbetreuungsgeldes.

18.2 Die bisherigen Varianten

Für Geburten bis 28. Februar 2017 gilt noch die bisherige Rechtslage des Kinderbetreuungsgeldgesetzes. Die 5 Varianten sollen überblicksartig dargestellt werden:

18.2.1 Variante 1: 30 + 6 Monate

Das Kinderbetreuungsgeld in Höhe von € 436,- pro Monat bzw € 14,53 pro Tag kann – wenn lediglich ein Elternteil diese Möglichkeit in Anspruch nimmt – bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes in Anspruch genommen werden.

Nimmt auch der zweite Elternteil das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, verlängert sich der Anspruch über den 30. Lebensmonat hinaus um jenen Zeitraum, den der zweite Elternteil das Betreuungsgeld bezieht, maximal jedoch bis zum 36. Lebensmonat des Kindes.

18.2.2 Variante 2: 20 + 4 Monate

Das Kinderbetreuungsgeld in Höhe von € 624,- pro Monat bzw € 20,80 pro Tag kann – wenn lediglich ein Elternteil diese Möglichkeit in Anspruch nimmt – bis zur Vollendung des 20. Lebensmonats des Kindes in Anspruch genommen werden.

Nimmt auch der zweite Elternteil das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, verlängert sich der Anspruch über den 20. Lebensmonat hinaus um jenen Zeitraum, den der

19.3 Dauer und Inanspruchnahme

19.3.1 Grundmodell – 365 bzw 456 Tage

Beim Grundmodell kann das Kinderbetreuungsgeld grundsätzlich für eine Dauer von 365 Tagen in Anspruch genommen werden, wenn lediglich ein Elternteil die Betreuung übernimmt.

Bei abwechselnder Inanspruchnahme durch beide Elternteile kann sich die Anspruchsdauer von 365 auf 456 Tage verlängern, gerechnet ab der Geburt des Kindes. Jedem Elternteil ist jedoch ein Anspruch von 91 Tagen unübertragbar vorbehalten. Pro Kind ist ein zweimaliger Wechsel zwischen den Elternteilen zulässig. Das Betreuungsgeld kann jedoch nur in Blöcken von mindestens 61 Tagen beansprucht werden. Wenn ein Elternteil somit nur bspw 61 Tage (den Mindestumfang) in Anspruch nimmt, sind die restlichen 30 Tage, die ihm auf die 91 Tage vorbehalten waren, verloren und können daher vom anderen Elternteil nicht verbraucht werden.

19.3.2 Flexible Inanspruchnahme – 851 bzw 1.063 Tage

§ 5 KBGG sieht eine flexible Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeld-Kontos vor. Die Bezugsdauer kann auf 851 Tage erhöht werden, wobei sich hierbei der Tagesbetrag im gleichen Verhältnis verringert.

Wird der Bezug abwechselnd durch beide Elternteile konsumiert, verlängert sich die Anspruchsdauer maximal auf 1.063 Tage ab der Geburt des Kindes.

Mit der Flexibilisierung kann daher die Bezugsdauer bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile von 456 auf bis zu 1.063 Tagen erhöht werden. Die oben angeführte Mindestdauer von 91 Tagen erhöht sich gem § 5 Abs 2 KBGG ebenfalls abhängig vom Verhältnis der Verlängerung. Die Mindestdauer des Kinderbetreuungsblockes von 61 Tagen bleibt jedoch unberührt und muss daher nicht angepasst werden.

19.3.3 Gleichzeitiger Bezug des Kinderbetreuungsgeldes

Gem § 5d KBGG können die Eltern aus Anlass des erstmaligen Wechsels gleichzeitig Kinderbetreuungsgeld in der Dauer von bis zu 31 Tagen in Anspruch nehmen. Hierbei reduziert sich jedoch die gesamte Anspruchsdauer um diese Tage. Somit kommt es nicht zu einer „Verlängerung“.

TIPP

Es sollte jedoch überlegt werden, ob die Inanspruchnahme des „Papa-Monats“ im Rahmen des Familienzeitbonusgesetz nicht vorteilhafter ist. Es gilt jedoch, dass der Familienzeitbonus nicht zusätzlich zum Kinderbetreuungsgeld gewährt wird sondern der Tagesbetrag für diesen Elternteil wird vom Anspruch dieses Elternteils auf ein späteres Kinderbetreuungsgeld in Abzug gebracht (§ 2 Abs 7 KBGG).

20.4.3 Beginn des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld

Das Kinderbetreuungsgeld gebührt auf Antrag frühestens ab dem Tag der Geburt. Der Antrag kann jedoch gem § 4 Abs 2 iVm § 24e KBGG auch später gestellt werden, wobei die Rückwirkungsfrist 182 Tage beträgt. Wird der Antrag später gestellt, ist ein darüber hinausgehender Restanspruch verloren.

§ 6 iVm § 24e KBGG bestimmt, dass der Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld ruht, wenn ein Anspruch auf Wochengeld oder auf Betriebshilfe (bei selbständig erwerbstätigen Frauen bzw bei Landwirtinnen) besteht. Ein allfällig das Wochengeld bzw die Betriebshilfe übersteigender Anspruch wird jedoch zur Auszahlung gebracht. Das bedeutet jedoch, dass der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld erst „später beginnt“, jedoch aufgrund der Ruhensbestimmung nicht verlängert wird.

■ Beispiel: Mutter mit Wochengeld

Wird das Kind am 1. Dezember 2017 geboren, erhält die Mutter Wochengeld bis 26. Jänner 2018. Stellt die Mutter den Antrag auf Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes daher erst im Jänner 2018 kommt es für sie zu keiner finanziellen Einbuße. Aufgrund des Wochengeldbezuges hat die Mutter keinen Anspruch auf Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes im Jahr 2017.

20.5 Reduktion des Unterhalts

Anders als bei der Variante des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes bestimmt § 24e KBGG, dass das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld die Unterhaltsansprüche des beziehenden Elternteiles schmälert.

Aus der Zielsetzung der Art des Kinderbetreuungsgeldes kann abgeleitet werden, dass es einen Einkommensersatz darstellt und somit auch die entsprechenden vergleichbaren Konsequenzen wie „normale“ Einkünfte eintreten sollen, wenn dieses Kinderbetreuungsgeld bezogen wird.



TIPP

Es gilt daher zu untersuchen, ob bei Bezug des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes Unterhaltsansprüche wieder aufleben können, wenn für die Zeit der Kinderbetreuung die Beschäftigung aufgegeben wird.

20.6 Wahl der Kinderbetreuungsgeldvariante

Gem § 26a KBGG ist die Wahl der Kinderbetreuungsgeldvariante bei der erstmaligen Antragstellung zu treffen. Diese Entscheidung bindet auch den anderen Elternteil.

Eine spätere, dh nachträgliche Änderung ist nur durch den antragstellenden Elternteil möglich, wenn diese Änderung binnen 14 Kalendertagen ab der erstmaligen Antragstellung dem zuständigen Krankenversicherungsträger bekannt gegeben wird.

Kapitel 22

Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld

22.1 Änderungen auf einen Blick

Für das pauschale Kinderbetreuungsgeld gibt es unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld in Höhe von € 6,06 pro Tag. Für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld steht dieser Zuschuss jedoch nicht zu. Bei der einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld-Variante käme es zu einer Systemwidrigkeit, da der Zuschuss bei tatsächlicher Auszahlung die Einkommenssituation nach Ansicht des Gesetzgebers unberechtigterweise verbessern würde und somit eine Mehrförderung vorläge.

22.2 Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld haben

- alleinstehende Elternteile (Tz 22.2.1),
- verheiratete Mütter oder Väter (Tz 22.2.2),
- nicht alleinstehende Mütter oder Väter und
- Frauen oder Männer, die allein oder gemeinsam mit dem anderen Elternteil ein Kind, welches das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen oder in Pflege genommen haben.

22.2.1 Alleinstehende

§ 11 KBGG versteht unter Alleinstehenden Elternteile, die ledig, geschieden oder verwitwet sind. Darüber hinaus gelten Mütter und Väter als alleinstehend, wenn der getrennt lebende Ehegatte für den Unterhalt nicht aufkommt.

22.2.2 Verheiratete Mütter oder Väter

Gemäß § 12 KBGG erhalten verheiratete Mütter oder Väter eine Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld, wenn der Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte des anderen Ehegatten nicht mehr als € 16.200,- pro Kalenderjahr beträgt. Hierbei handelt es sich um eine Freigrenze.

TIPP

Haben sich die Eltern bereits getrennt, sind sie aber bspw aufgrund eines noch laufenden Scheidungsverfahrens weiterhin verheiratet, so gilt der mit dem Kind zusammenlebende Elternteil als alleinstehend, wenn der andere Elternteil keinen Unterhalt leistet.

Beispiel: Berechnung 91-Tages-Frist

Wird das Kind am 1. April 2017 geboren, beginnt an diesem Tag die 91-Tages-Frist. Der Familienzeitbonus muss daher im Zeitraum 1. April 2017 bis 30. Juni 2017 konsumiert werden. (*Gerhartl*, Pvinfos 2016, 9.) Bis zum 30. Juni 2017 muss auch der Antrag beim zuständigen Krankenversicherungsträger einlangen.

Der Antrag ist innerhalb von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt bei jenem Krankenversicherungsträger zu stellen, bei dem der Vater am letzten Tag vor Beginn des Leistungsanspruches aus dem Familienzeitbonus versichert ist oder versichert war; andernfalls ist jene Gebietskrankenkasse zuständig, bei der der Antrag gestellt wurde. Der Antrag kann damit auch rückwirkend gestellt werden. Wichtig ist, dass der Antrag spätestens am 91. Tag ab der Geburt beim zuständigen Krankenversicherungsträger einlangt. Das Datum des Poststempels gilt nicht, es gilt das Datum des Eingangsstempels der Behörde.

Die Dauer ist beim Antrag verbindlich anzugeben und kann im Nachhinein weder verkürzt, verlängert oder anderweitig umgestaltet werden.



TIPP

Der Vater sollte daher bereits beim Antrag bspw auf die kollektivvertraglichen Bestimmungen über den Papa-Monat achten. Beantragt er bspw 31 Tage, stehen ihm aber arbeitsrechtlich nur 28 Tage zu, verliert der Vater den gesamten Anspruch, wenn er am 29. Tag wieder zu arbeiten beginnt.

Einen Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme der Familienzeit gibt es aus arbeitsrechtlicher Sicht jedoch nicht. Dh der Dienstnehmer muss sich mit dem Dienstgeber einigen. Ein besonderer Kündigungsschutz liegt ebenfalls nicht vor. Betroffene Väter können dann, wenn sie hinsichtlich der Inanspruchnahme der Familienzeit diskriminiert werden, nach dem Gleichbehandlungsgesetz klagen (*Kronberger*, PVP 2016, 123).

Für den Antrag ist ein Formular aufzulegen und dem antragstellenden Vater ist eine Mitteilung auszustellen, aus der Beginn, Höhe und Ende des Leistungsanspruches hervorgehen. Ein Bescheid wird daher nur dann erlassen, wenn kein Anspruch auf den Familienzeitbonus besteht oder bestand und die Leistung zurückgefordert wird.

Der Familienzeitbonus wird monatlich im Nachhinein zur Auszahlung gebracht. Den Erläuterungen zur Regierungsvorlage ist zu entnehmen, dass dies bis spätestens zum Zehnten des Folgemonats geschehen wird.

Während des laufenden Bezuges des Familienzeitbonus ist der Vater krankenversichert. Weiters ist der Vater in den Schutzbereich der Pensionsversicherung einbezogen; dies unter Umständen bereits aufgrund der bestehenden Regelungen oder aber durch eine hierfür neu geschaffene Pensionsversicherung (RV 1110 BlgNR XXV. GP, 3).