

Erght an:
 BVA-Mitglieder
 Alle Landesinnungen

Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe
 Sparte Gewerbe und Handwerk
 der Wirtschaftskammer Österreich
 Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
 T 05 90 900-DW | F 01 504 36 13
 E lebensmittel.natur@wko.at
 W <http://www.lebensmittelgewerbe.at>


Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen/Sachbearbeiter
 Edler

Durchwahl
 3192

Datum
 12.08.2019

RUNDSCHREIBEN 051/2019

Arbeitsrecht	Papamonat	
Betrifft:	Papamonat - Freistellung für Väter nach der Geburt beschlossen	
Kurzinfo:	Novelle des Väter-Karenzgesetz im BGBl erschienen - In Kraft treten 1. September 2019	

Wie berichtet, hat der österreichische Nationalrat das Anrecht auf einen Papamonat nach der Geburt eines Kindes beschlossen. Das Väter-Karenzgesetz wird daher wie folgt geändert:

Vätern die im gemeinsamen Haushalt mit ihrem neugeborenen Kind leben, ist im Zeitraum von der Geburt ihres Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbots der Mutter (Mutterschutz) nach der Geburt ein Monat Freistellung zu gewähren. Sollte die Mutter keinen Anspruch auf Karenz haben, endet der vorgesehene Zeitraum für die Freistellung spätestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt.

Beabsichtigt der Arbeitnehmer, eine solche Freistellung in Anspruch zu nehmen, hat er spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin seinem Arbeitgeber unter Bekanntgabe des Geburtstermins den voraussichtlichen Beginn der Freistellung anzukündigen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt seines Kindes zu verständigen und spätestens eine Woche nach der Geburt den Antrittszeitpunkt der Freistellung bekannt zu geben. Kann die Vorankündigung der Freistellungsabsicht auf Grund einer Frühgeburt nicht erfolgen, hat er dem Arbeitgeber die Geburt unverzüglich anzuzeigen und den Antrittszeitpunkt der Freistellung spätestens eine Woche nach der Geburt bekannt zu geben.

Diese 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 diese Freistellung nicht anzurechnen.

Tritt während der Freistellung die Verhinderung der Mutter ein (z.B. schwere Krankheit oder andere Gründe laut § 6), kann der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Freistellung Karenz verlangen, sofern die Verhinderung über das Ende der Freistellung andauert. Er hat die voraussichtliche Dauer unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

Der Arbeitnehmer, der die Freistellung in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Vorankündigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Bei Entfall der Vorankündigung auf Grund einer Frühgeburt beginnt er mit der Meldung des Antrittszeitpunktes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung.

Die Regelung tritt mit 1. September 2019 in Kraft und gilt für Geburten, deren errechneter Geburtstermin frühestens 3 Monate nach dem Inkrafttreten liegt, das heißt für errechnete Termine ab 1. Dezember 2019. Für errechnete Geburtstermine vor dem 1. Dezember gibt es eine Sonderregelung, bei der die Vorankündigungsfrist von 3 Monaten unterschritten werden darf. Durch diese Sonderregelung und eine komplexe Übergangsbestimmung gilt die Neuregelung allerdings praktisch für Geburten ab September 2019.

Die Novelle ist am 31. Juli 2019 im Bundesgesetzblatt 73/2019, Teil I, kundgemacht worden.

Gültig ab/Status: 1. September 2019	Beilagen: Novelle Väter-Karenzgesetz im BGG
--	--

Freundliche Grüße
BUNDESINNUNG DER LEBENSMITTELGEWERBE

KommR Willibald Mandl e.h.
Bundesinnungsmeister

DI Anka Lorencz e.h.
Geschäftsführerin