

1. Familienzeit und Familienzeitbonus (vulgo Papamonat)

Für Beamte gab es bereits seit längerem die Möglichkeit einen „Papamonat“ zu nehmen. Für Beschäftigte in der Privatwirtschaft heißt diese Möglichkeit, sich nach der Geburt des Kindes für die Familie Zeit zu nehmen, Familienzeit. Durch das Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG) wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, die seit 1.3.2017 gelten.

Technisch wird die Familienzeit durch die Vereinbarung eines unbezahlten Urlaubs zwecks Familienzeit umgesetzt, d.h. das Dienstverhältnis wird vorübergehend durch den unbezahlten Urlaub unterbrochen. Anders als bei der Karenz nach dem Väterkarenzgesetz, räumt das FamZeitbG dem Vater **keinen Rechtsanspruch** auf die Familienzeit ein.

Ein Rechtsanspruch auf die Familienzeit kann sich aber arbeitsrechtlich aus einem Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung, dienstrechtlichen Regelungen des öffentlichen Dienstes oder dem Einzelvertrag ergeben

Wenn die Voraussetzungen vorliegen, bekommt der Dienstnehmer dafür von der Gebietskrankenkasse einen Familienzeitbonus, der den fehlenden Verdienst während dieser Zeit zumindest teilweise ersetzen soll.

1 Das Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG)

Mit dem FamZeitbG wird eine Geldleistung für Väter (Adoptiv-, Dauerpflegevater und nach [§ 144 ABGB](#) gleichgestellte Frauen) geschaffen, die für die Dauer einer Familienzeit ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen.

Unter **Familienzeit** ist nach der Definition des § 2 Abs 4 FamZeitbG ein Zeitraum zwischen 28 und 31 Tagen zu verstehen, in dem sich der erwerbstätige Vater innerhalb von 91 Tagen nach der Geburt **ausschließlich** seinem Kind und seiner Familie widmet und dazu seine Erwerbstätigkeit vorübergehend unterbricht.

Das heißt, dass sich der Vater auch nach der Geburt überlegen kann, ob er Familienzeit in Anspruch nehmen kann. Aus dem Erfordernis der Ausschließlichkeit und anderer Einschränkungen ergibt sich die Notwendigkeit, dass der Vater

- die Erwerbstätigkeit unterbricht,
- keine andere Erwerbstätigkeit ausübt,
- keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung sowie
- keine Entgeltfortzahlung aufgrund von oder Leistungen bei Krankheit (zB Krankengeld, Betriebshilfe) erhält.

Der Gesetzgeber verlangt, dass der Vater **alle Erwerbstätigkeiten vorübergehend einstellen** muss (zB durch Inanspruchnahme von Sonderurlaub bei Unselbstständigen, Unterbrechung der selbstständigen Tätigkeit samt SV-Abmeldung, Ruhendmeldung des Gewerbes, Streichung von der Rechtsanwaltsliste etc) und dem Krankenversicherungsträger die entsprechenden **Nachweise** darüber vorlegen muss (Bestätigung des Arbeitgebers, der Gewerbebehörde, der Kammer(n), des Finanzamtes etc). Die Familienzeit - und somit der Familienzeitbonus - kann also nicht nur von Arbeitnehmern, sondern auch von selbstständig Erwerbstätigen beansprucht werden.

Da nur von einer vorübergehenden Einstellung der Erwerbstätigkeit gesprochen wird, wird als Anspruchsvoraussetzung für den Familienzeitbonus gefordert, dass nach der Beendigung der Familienzeit, die vorherige Beschäftigung fortgesetzt werden muss. Nur dann wenn der Arbeitgeber, das Dienstverhältnis nach Ende der Familienzeit ungerechtfertigt beendet und der Dienstnehmer daher zu seiner Tätigkeit nicht mehr zurückkehren kann, gibt es eine Ausnahme für die Rückforderung des Familienzeitbonus.

Der Familienzeitbonus beträgt € 22,60 täglich und kann nur für einen Zeitraum von 28, 29, 30 oder 31 aufeinanderfolgenden Tagen während dieser Familienzeit in Anspruch genommen werden. Aufeinanderfolgend bedeutet damit auch, dass die Familienzeit nicht unterbrochen oder gestückelt werden kann. Der Bonus kann frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes, bei Adoptiv- und Pflegekindern frühestens ab ihrer Übernahme, bei der zuständigen Gebietskrankenkasse beantragt werden (ohne Antrag, kein Anspruch).

Die Anspruchsdauer ist bei Antragstellung verbindlich festzulegen und kann später nicht geändert, verlängert, verkürzt, verschoben oder vorzeitig beendet werden. Voraussetzung für den Bezug ist, dass sich der Vater im gesamten Anspruchszeitraum in Familienzeit befindet. Es ist daher schon bei Antragstellung darauf zu achten, dass der Familienzeitbonus und eine eventuell bestehende kollektivvertragliche oder vertraglichen Vereinbarung mit dem Dienstgeber immer über den gleichen Zeitraum gestellt wird. Wird der Familienzeitbonus vom Vater irrtümlich für 31 Tage beantragt und stehen ihm aber arbeitsrechtlich nur 28 Tage Familienzeit zur Verfügung, verliert er den gesamten Anspruch für alle Tage, sollte er am 29. Tag die Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen.

Die Voraussetzung für die gesetzliche Familienzeit ist dann nicht erfüllt, wenn der Vater die Erwerbstätigkeit aus einem anderen Grund, etwa nur wegen der Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit, unterbricht oder während des Bonusbezuges Entgeltfortzahlung, Krankengeld oder eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bezieht. Diesfalls ist der Bonusbetrag zurückzuzahlen.

Der Familienzeitbonus wird nicht zusätzlich zum Kinderbetreuungsgeld gewährt, sondern es wird der Tagesbetrag von einem später in Anspruch genommenen Kinderbetreuungsgeld um den Bonusbetrag vermindert (§ 2 Abs 7 bis 9 KBGG).

Der Familienzeitbonus steht jeder Familie nur einmal pro Geburt (und daher auch bei Mehrlingsgeburten nur einfach) zu (§ 2 Abs 2 FamZeitbG).

1.1 Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Für die Zeit einer Arbeitsunterbrechung infolge unbezahlten Urlaubes besteht gemäß § 11 Abs 3 lit a ASVG die **Pflichtversicherung** grundsätzlich weiter, sofern der unbezahlte Urlaub die Dauer eines Monats nicht überschreitet.

Ab 1. 3. 2017 gilt dies allerdings nur, wenn es sich beim unbezahlten Urlaub nicht um eine Unterbrechung der Erwerbsausübung zum Zwecke der Inanspruchnahme einer **Familienzeit** nach dem FamZeitbG handelt.

Familienzeit (Papamonat)

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

Anknüpfend an den Bezug des Familienfreizeitbonus wurde eine neue Teilversicherung geschaffen (§ 8 Abs 1 Z 1 lit g ASVG), welche die KV und die PV umfasst (siehe § 4 Abs 2 FamZeitbG). Die bisherige Regelung des § 11 Abs 3 ASVG, die im Falle eines unbezahlten Urlaubes gilt, der einen Monat nicht übersteigt, wird bei Inanspruchnahme von Familienzeitbonus und Familienzeit (§ 2 Abs 4 KBGG) von der neu geschaffenen Regelung nach § 8 Abs 1 Z 1 lit g ASVG verdrängt. Abgesichert werden die Väter in diesem Zeitraum durch Sachleistungen in der KV, sie haben allerdings keinen Anspruch auf Krankengeld.

Die Abmeldung soll unter dem Abmeldegrund „07 Karenz nach MSchG/VKG“ am letzten Tag vor Beginn der Familienzeit erfolgen, obwohl es sich bei der Familienzeit um keine Karenz handelt. Nach Beendigung der Familienzeit ist der Mitarbeiter vor Arbeitsantritt wieder anzumelden.

Für die Betriebliche Mitarbeitervorsorge sind während der Familienzeit keine Beiträge zu entrichten (es gibt ja auch keine Bemessungsgrundlage).

1.2 Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf den Bonus haben gemäß § 2 FamZeitbG **leibliche Väter, Adoptivväter** oder **Dauerpflegeväter** für ihre neugeborenen leiblichen, Adoptiv- oder Pflegekinder, im Folgenden als Väter bezeichnet.

Um Familienzeitbonus beziehen zu können, muss der Vater in den letzten 182 Tagen unmittelbar vor Bezugsbeginn durchgehend eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich ausgeübt sowie in diesem Zeitraum **keine** Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen haben. Unterbrechungen von insgesamt nicht mehr als 14 Tagen wirken sich dabei nicht anspruchsschädigend aus.

Beispiel zur 182-Tage-Frist: Die Berechnung der Frist erfolgt durch eine Rückrechnung von 182 Tagen ab dem Bezugsbeginn, wobei der Tag vor dem Bezugsbeginn den ersten Tag der Frist darstellt. Beginnt daher zB der Bezug am 5. 2. 2018, so stellt der 4. 2. 2018 den ersten Tag der 182 Tage-Frist dar, sie endet somit am 6. 8. 2017, der Vater muss daher im Zeitraum von 6. 8. 2017 bis 4. 2. 2018 das Erwerbstätigkeitserfordernis erfüllen.

Ein bezahlter Urlaub oder Krankenstand unter Entgeltfortzahlung seitens des AG gilt nicht als Unterbrechung. Wird jedoch für mehr als 14 Tage nur mehr Krankengeld bezogen, da die Entgeltfortzahlung durch den AG bereits erschöpft ist, entfällt der Anspruch auf den Familienzeitbonus.

Als weitere Voraussetzung gilt, dass die Elternteile und das Kind dauerhaft in der Art einer "Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft" an derselben Wohnadresse leben und dort "hauptwohnsitzlich" gemeldet sein müssen. Bisher wurde in den Fällen des Kinderbetreuungsgeldes ausschließlich auf § 2 Abs 1 Z 2 KBGG auf die hauptwohnsitzliche Meldung der BezieherInnen und des Kindes an derselben Adresse abgestellt.

Neu ist, dass beim FamZeitbG und beim KBGG neben dem Erfordernis der Hauptwohnsitzmeldung nunmehr zusätzlich auch auf das Bestehen einer Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft abgestellt wird. Zudem wird nunmehr für die Anmeldung des Kindes eine Frist von zehn Tagen eingeräumt. Beim Kinderbetreuungsgeld kommt es im Zusammenhang mit dem Meldeerfordernis immer wieder zu erheblichen Problemen und zu Verfahren, wenn zwar ein gemeinsamer Wohnsitz vorlag, aber aufgrund verschiedener Umstände eine Meldung zB nach Wohnungswechsel versäumt wurde.

Der Mittelpunkt der Lebensinteressen des Vaters, des Kindes und des anderen Elternteils müssen im Bundesgebiet (§ 2 Abs 2 Z 1 FamZeitbG) liegen. Personen, die nicht österreichische Staatsangehörige sind, müssen über einen Aufenthaltstitel nach §§ 8 und 9 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) oder nach [§ 54 AsylG 2005](#) verfügen. Subsidiär Schutzberechtigte haben nur dann Anspruch auf den Familienzeitbonus, wenn sie erwerbstätig sind und weder einen Anspruch auf Grundsicherung noch auf bedarfsorientierte Mindestsicherung haben. Sind sie zwar erwerbstätig, erzielen aber nur einen Lohn, der unter den Richtsätzen dieser Leistungen liegt, besteht für sie kein Anspruch auf Familienzeitbonus, auch dann nicht, wenn sie diese Leistungen nicht beziehen. Dies gilt auch für die Leistungen nach dem KBGG.

Unionsbürger, die in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, haben in Fällen des Art 21 der VO (EG) 883/2004 nur dann Anspruch auf den Familienzeitbonus, wenn sie ausschließlich in Österreich erwerbstätig sind und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen und für die Dauer der Familienzeit ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und bei ihrer Familie im anderen Mitgliedstaat leben. Unionsbürger, die in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, haben in Fällen des Art 21 der VO (EG) 883/2004 nur dann Anspruch auf den Familienzeitbonus, wenn sie in Österreich erwerbstätig sind und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Zusammenfassend gehören zu den **Anspruchsvoraussetzungen** gem. § 2 Abs 1 FamZeitbG :

- Anspruch und Bezug der **Familienbeihilfe** für das betreffende Kind,
- **Lebensmittelpunkt** der Familie in **Österreich**,
- **gemeinsamer Haushalt** der Familie im Sinn einer dauerhaften Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft an **einer Wohnadresse**, an der beide Elternteile und das Kind hauptwohnsitzlich gemeldet sind (eine höchstens bis zu 10 Tagen verspätet erfolgte Hauptwohnsitzmeldung des Kindes schadet gemäß § 2 Abs 3 FamZeitbG nicht),
- bei nichtösterreichischen Staatsbürgern der entsprechende **NAG-Aufenthaltstitel** sowie
- die Erfüllung des **Erwerbstätigkeitserfordernisses** vor Bezugsbeginn.

1.3 Antragstellung

Der Familienzeitbonus gebührt gemäß § 3 Abs 3 FamZeitbG auf **Antrag, frühestens** ab dem Tag der **Geburt** bzw der In-Pflege-Nahme des Kindes. Der Antrag muss, bei sonstigem Anspruchsverlust, **spätestens** binnen **91 Tagen** ab dem Tag der Geburt des Kindes gestellt werden. Bei der Antragstellung ist die Anspruchsdauer verbindlich festzulegen, die-

se kann ausschließlich 28, 29, 30 oder 31 Kalendertage betragen und kann später nicht geändert werden.

Die Antragstellung hat bei dem Krankenversicherungsträger zu erfolgen, bei dem der Vater am letzten Tag vor Antritt der **Familienzeit** als Erwerbstätiger versichert war. Bei Vorliegen mehrerer Erwerbstätigkeiten mit verschiedenen zuständigen Krankenversicherungsträgern ist jener Krankenversicherungsträger zuständig, bei dem der Antrag (zuerst) einlangt (§ 4 Abs 2 FamZeitbG).

Für die Antragstellung ist ausnahmslos das **bundeseinheitliche Antragsformular** zu verwenden (§ 5 Abs 1 FamZeitbG), das im Anhang dargestellt wird.

1.4 Arbeitsrechtliche Aspekte

Erwähnt wurde bereits, dass der Dienstnehmer keinen Rechtsanspruch auf Gewährung eines unbezahlten Urlaubs zwecks Familienzeit hat.

Anders als im Fall einer Karenz oder Elternteilzeit bewirkt das Begehren nach Familienzeit bzw die Inanspruchnahme der Familienzeit nach dem FamZeitbG keinen besonderen Kündigungsschutz, es sei denn eine lohngestaltende oder dienstrechtliche Vorschrift gewährt dem Arbeitnehmer einen besonderen Kündigungsschutz.

Auch wenn im FamZeitbG kein besonderer Kündigungsschutz gesetzlich verankert wurde, kann ein **Motivkündigungsschutz** de facto aus dem GIBG abgeleitet werden.

Eine Kündigung oder sonstige Beendigung (dh Entlassung, Auflösung in der Probezeit oder Nichtverlängerung eines befristeten und auf Verlängerung angelegten Arbeitsverhältnisses) kann daher gemäß § 12 Abs 7 GIBG beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden oder der Arbeitnehmer lässt die Beendigung gegen sich gelten und macht Schadenersatzansprüche geltend. Das Risiko der Klage liegt hier beim Arbeitnehmer, jedoch muss er den Zusammenhang zwischen Inanspruchnahme der Familienzeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht beweisen, sondern "nur" glaubhaft machen. Dem Arbeitgeber obliegt es dann zu beweisen, dass ein anderes Motiv für die Beendigung ausschlaggebend war (§ 12 Abs 12 GIBG).

Für die Dauer der Familienzeit hat der Arbeitnehmer **keinen Anspruch** auf das laufende Entgelt. Auch stehen ihm im Regelfall keine Sonderzahlungen zu, es sei denn, der Kollektivvertrag bestimmt zu den Sonderzahlungen Gegenteiliges.

Hinsichtlich des Urlaubsanspruchs hat der OGH ausgesprochen, dass im Fall eines unbezahlten Urlaubs, der im Interesse des Arbeitnehmers gelegen ist (damals ging es um die Ausdehnung der Elternkarenz von 2 auf 2½ Jahre zwecks Kinderbetreuung), der Urlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres durch die Zeiten des unbezahlten Urlaubs verkürzt wird (vgl OGH 29. 6. 2005, 9 ObA 67/05a, ARD 5617/6/2005). Dieser Grundsatz ist wohl auch für die neue Familienzeit heranzuziehen.

In der Folge stellt sich dann auch generell die Frage, ob die Familienzeit für dienstzeitabhängige Ansprüche (wie va Dauer der Kündigungsfrist, Abfertigung Alt, Entgeltfortzahlung, höheres Urlaubsausmaß, Vorrückung im Gehaltsschema) anzurechnen ist. Angesichts der Tatsache, dass zur Frage, ob generell die Nichtanrechnung eines unbezahlten Urlaubes

Familienzeit (Papamonat)

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

auf sämtliche dienstzeitabhängige Ansprüche vereinbart werden kann, höchstgerichtliche Rechtsprechung fehlt (zur Anrechnung unbezahlten Urlaubs auf die Abfertigung Alt siehe OGH 8. 9. 2005, 8 ObA 47/05b, ARD 5649/5/2006), besteht das Risiko, dass trotz abweichender Vereinbarung die Familienzeit für dienstzeitabhängige Ansprüche **heranzuziehen** ist.

Schließlich ist auch darauf zu achten, ob Kollektivverträge, die einen Rechtsanspruch auf eine Familienzeit verankern, auch regeln, ob die Familienzeit auf alle oder gewisse dienstzeitabhängige Ansprüche anzurechnen ist

1.4.1.1 Vorschläge für eine Vereinbarung des unbezahlten Urlaubs:

Vereinbarung eines unbezahlten Urlaubs zwecks Familienzeit

Bezugnehmend auf die Regelungen des Familienzeitbonusgesetzes wird über Wunsch des Mitarbeiters Herrn ein unbezahlter Urlaub zwecks Familienzeit für die Zeit von bis vereinbart. Dieser Urlaub muss innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt des anspruchsvermittelnden Kindes genommen werden und muss zusammenhängend zwischen 28 und 31 Tagen betragen. Die Wahl des Urlaubs erfolgt aufgrund der Angaben des Dienstnehmers und fällt nicht in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. Für diese Zeit des unbezahlten Urlaubs entfallen sowohl das laufende Entgelt als auch die anteiligen Sonderzahlungen. Bezüglich des Urlaubs und aller anderen dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaften wird einvernehmlich vereinbart, dass die Zeit des unbezahlten Urlaubs auf die Ansprüche nicht angerechnet wird. Werden beispielsweise 30 Tage unbezahlter Urlaub vereinbart, wird der Urlaubsanspruch in diesem Jahr um 30/365 gekürzt und beträgt statt 25 Tage nur 23 Urlaubstage.