

Antrag Nr. 3

der Fraktion **ÖAAB-FCG-BAK**
an die 177. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 5. Dezember 2024

Papamonat für Adoptiv- und (Dauer)Pflegeväter

Regelungen zu einem Papamonat fanden sich bis vor einigen Jahren nur im Dienstrecht des Bundes und einiger Bundesländer sowie in bestimmten Kollektivverträgen. Seit 1. September 2019 besteht nunmehr auch für Väter in der Privatwirtschaft ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts aus Anlass der Geburt ihres Kindes (§ 1a VKG).

Um den Entgeltausfall in dieser Zeit abzufedern, gibt es die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung (sogenannter „Familienzeitbonus“). Der Familienzeitbonus muss bei der zuständigen Krankenkasse beantragt werden. Anspruchsberechtigt sind nach § 2 Abs 1 FamZeitbG neben dem leiblichen Vater auch Adoptivväter und (Dauer)Pflegeväter.

Als anspruchsberechtigt für den Papamonat nach dem VKG gelten neben den leiblichen Vätern (vgl Abs 1, wo der Gesetzgeber von der Geburt „seines“ Kindes spricht) gem § 1 Abs 1a auch bestimmte Frauen, die als Elternteil iSd § 144 Abs 2 und 3 ABGB anzusehen sind.

Keinen Anspruch nach dem VKG haben hingegen Adoptiv- und (Dauer)Pflegeväter, da der Anspruch auf das Papamonat für die Zeit des (fiktiven) Beschäftigungsverbots nach § 5 Abs 1 MSchG zusteht. Im Fall einer Adoption oder (Dauer)Inpflegenahme gilt für die Adoptiv- oder (Dauer)Pfleagemutter aber kein Beschäftigungsverbot nach § 5 MSchG, sie ist ab der Adoption/Inpflegenahme auf die Inanspruchnahme einer Elternkarenz verwiesen. Dasselbe gilt im Falle von zwei adoptierenden bzw pflegenden Vätern.

Das öffentliche Dienstrecht sieht hingegen sehr wohl auch ein Papamonat für Adoptiv- und (Dauer)Pflegeväter vor, sofern das Kind das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat (vgl nur § 29o Abs 3 VBG oder § 71c Abs 2 LBedG Tirol).

Zwar kann unabhängig von diesem fehlenden Anspruch auf einen Papamonat – etwa für den Bezug des Familienzeitbonus – auch in der Privatwirtschaft eine Freistellung mit dem/der Arbeitgeber:in vereinbart werden, für die Dauer dieser Freistellung gilt dann allerdings nicht der besondere Bestandschutz des § 1a Abs 6 VKG.

Nun mag die Situation von Adoptiv- und Pflegefamilien zwar dahingehend eine andere sein, als sich die Mutter nicht von den Strapazen einer Geburt zu erholen hat und daher spezielle Unterstützung benötigt. Allerdings ist dies laut den Gesetzesmaterialien auch nicht der Zweck des Papamonats, sondern soll „von Anfang an eine intensive Vater-Kind-Beziehung aufgebaut, das Zusammenleben als Familie gefördert und die Vereinbarkeit von Beruf und Beteiligung der Väter an der Kindererziehung unterstützt“ werden.

Auch ist vor dem Hintergrund, dass für Ansprüche wie Karenz oder Elternteilzeit für Adoptiv- und Pflegeväter Sonderbestimmungen vorgesehen sind (siehe § 5 und § 8g VKG), nicht nachvollziehbar, warum dies für den Papamonat nicht auch so geregelt wurde. Schließlich lässt die Tatsache, dass Adoptiv- und (Dauer)Pflegeväter Anspruch auf die finanzielle Unterstützung in Form des Familienzeitbonus haben, vermuten, dass eine entsprechende Bestimmung im VKG, die dem Adoptiv- oder (Dauer)Pflegevater auch einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit sichert, schlicht vergessen wurde.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die zukünftige Bundesregierung daher nunmehr auf, die Bestimmung des § 1a VKG auch auf Adoptiv- und (Dauer)-Pflegeväter auszudehnen.

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input checked="" type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--