

## PAPAWOCHEN: Wenn die Realität der Rechtslage voraussetzt

---

### Motive für und Vorteile von Papawochen

Die sogenannte Väterfrühkarenz nach der Geburt eines Kindes, auch Papawochen oder Papamonat genannt, ist in Österreich gesetzlich nur für Beschäftigte im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft lediglich in einzelnen Kollektivverträgen vorgesehen. Der für Geburten ab 1. März 2017 eingeführte Familienzeitbonus bringt zwar eine finanzielle Verbesserung, aber keine arbeitsrechtliche Regelung mit sich.

#### Broschüre: KARENZ, ELTERNZEIT, FAMILIENZEIT & CO

Die genauen Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. März 2017 sowie zu den Themen Familienzeitbonus und Elternteilzeit finden Sie in einer aktuellen Broschüre, die auf der Webseite des Sozialministeriums unter folgendem Link abrufbar ist:

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=393>

Mit der Einführung des Familienzeitbonus wird den Ergebnissen der Fallstudien zufolge real bestehenden Bedarfen zum Teil entsprochen: Selbst bei vergleichsweise traditionell eingestellten Paaren, die nicht unbedingt die Elternkarenz teilen wollen, besteht ein deutliches Bedürfnis danach, dass der Vater in den ersten Wochen nach der Geburt die Erwerbsarbeit unterbricht, damit sich das Elternpaar gemeinsam der Lebensumstellung und der Betreuung des Neugeborenen widmen kann.

### Vätern und Müttern sind solche „Papawochen“ wichtig, weil:

- Sie die Bindung von Kind und Vater fördern
- Paare so am Anfang die Verantwortung teilen und Entscheidungen, die noch neu sind, gemeinsam treffen können
- Väter Zeit brauchen, um sich auf die neue Situation einzustellen, die erste Zeit mit dem Kind zu erleben und sie emotional zu verarbeiten
- Nach der Geburt noch viele organisatorische Dinge abgewickelt werden müssen (z.B. Besorgungen für das Baby, Arztbesuche etc.)
- Mütter nach der Entbindung und in der ersten Zeit mit dem Neugeborenen Unterstützung brauchen, insbesondere nach einem Kaiserschnitt

### Väter brauchen Zeit, um sich auf die neue Lebenssituation einzustellen

Die Geburt eines Kindes ist nicht nur für Frauen ein einschneidendes Erlebnis. Väter in den Fallstudien berichteten ebenfalls, dass sie eines der außergewöhnlichsten Ereignisse in ihrem Leben ist und sie sich emotional auf die neue Lebens- und Familiensituation einstellen müssen. Dazu brauchen sie Zeit.

#### Herr G., Ingenieur

„Das ist ein sehr emotionales Ereignis, also mit Abstand wahrscheinlich der größte Einschnitt in meinem Leben bisher. Und, ja, es war einerseits alles anders, andererseits, ja, wunderschön. Und man geht dann mit einer wahnsinnigen Euphorie dann auch in die Beziehung rein mit dem Kind. Und das war – also man macht sich einmal sehr schnell Sorgen und ist halt mit den Gedanken eigentlich immer nur beim Kind. Und von dem her ist (...) drei Wochen Urlaub, glaube ich, genau das Richtige, damit man das halbwegs verarbeiten kann.“

#### Fallbeispiel:

**„Das wäre mir auch emotional einfach ein bissl zu viel.“ (Herr C.)**

Frau C. hat ihren Partner explizit gebeten, nach der Geburt mindestens ein bis zwei Wochen zuhause zu sein. Für sie ist unverständlich, dass es keine gesetzlich vorgesehene Papawochen gibt, mit denen beide Elternteile wenigstens zwei Wochen zuhause bleiben können, in der ersten Zeit, in der alles neu ist. Auch sind Papawochen aus ihrer Sicht für die Bindung zwischen Vater und Kind erforderlich. Herr C. braucht ebenfalls Zeit, um sich auf die neue Situation einzustellen. Das Paar ist sich einig, dass die ersten Wochen nach der Geburt eine wichtige Zeit sind.

*Also ich glaube, das wäre mir auch emotional einfach ein bissl zu viel, da gleich wieder in den Arbeitsalltag einzusteigen. (Herr C.)*

### Mütter brauchen die Unterstützung der Väter

Sowohl Mütter als auch Väter in den Fallbeispielen berichten, dass nach der Geburt eines Kindes und insbesondere im Falle einer schwierigen Geburt oder eines Kaiserschnittes die Anwesenheit des Vaters und seine konkrete Unterstützung, sei es mit dem Neugeborenen, sei es im Haushalt, einfach notwendig sind.

#### Fallbeispiel:

**„Also ich hätte schon gerne, dass er da daheim ist.“ (Frau H.)**

Bei Herrn und Frau H. ging der Wunsch nach Papawochen beim zweiten Kind vor allem von Frau H. aus – insbesondere aufgrund der Erfahrung beim ersten Kind. Im Mittelpunkt stand dabei, dass sie Unterstützung brauchte – die zwei Wochen beim ersten Kind waren zu kurz. Das Bedürfnis von Frau H. ergänzte sich gut damit, dass für Herrn H. ebenfalls gut vorstellbar war, nach der Geburt zuhause zu bleiben.

## Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele Papawochen

*Soweit ich mich erinnern kann, war schon mein Wunsch da, dass er eine Zeit lang einfach daheim ist. Es ist einfach anstrengend am Anfang. Man ist einfach müde – das Stillen – weiß man nicht, wie funktioniert es. Also, ich kann jetzt nur aus meiner ersten Erfahrung sprechen, da hätte ich gerne ein, zwei Wochen mehr gehabt, dass er daheim ist, weil es mir einfach nicht gut gegangen ist. Auch durch den Kaiserschnitt und so. Da habe ich schon gesagt, also ich hätte schon gerne, dass er da daheim ist und nicht nur zwei Wochen, wenn es irgendwie möglich ist. (Frau H.)*

### Fallbeispiel:

**„Er hat alles gemacht, weil ich nicht aufstehen konnte.“ (Frau F.)**

Für Frau F. war es einfach eine „Notwendigkeit“, dass ihr Mann Papawochen nimmt, da sie nach dem Kaiserschnitt längere Zeit im Spital war und sich nicht um das Kind kümmern konnte.

*Er hat alles gemacht, weil ich nicht aufstehen konnte und das ist eigentlich dann kein Urlaub. (Frau F.)*

### Fallbeispiel:

**„weil man halt im Haushalt dann noch viele Sachen bereitstellen muss“ (Herr G.)**

Herr G. betont, dass zumindest ein paar Tage nach der Geburt erforderlich sind, um notwendige Sachen zu erledigen und zum Beispiel Einkäufe zu tätigen.

*Ich finde, dass das auch in gewissem Maße, also zumindest ein paar Tage, das ist fast notwendig, weil man halt im Haushalt dann noch viele Sachen bereitstellen muss, sei es dann Windeln kaufen, damit man die richtige Größe kennt und solche Sachen. Also ich kann mich erinnern, da, die ersten Tage, da bin ich, glaube ich, ständig irgendwelche Sachen einkaufen gewesen, die wir gebraucht haben für die Franziska. (Herr G.)*

## Was zur Umsetzung beiträgt

Nachdem es in Österreich nach wie vor keinen allgemein gültigen arbeitsrechtlichen Rahmen zur Inanspruchnahme von Papawochen in der Privatwirtschaft gibt, sind Väter auf individuelle Arrangements mit den ArbeitgeberInnen angewiesen. Folgende Aspekte erwiesen sich in den durchgeführten Fallstudien dabei als unterstützend:

- Vorbildwirkung von Bekannten und Kollegen
- Flexibilität und Entgegenkommen des Arbeitgebers
- Unterstützung durch den Betriebsrat
- Familienfreundliches Image des Betriebes
- Umverteilung der Arbeit und genaue Planung

### Vorbildwirkung von Bekannten und Kollegen

Für die Eltern in den Fallstudien ist es teilweise gar nicht anders vorstellbar, als dass der Vater nach der Geburt einige Wochen

### Herr B., Softwareentwickler

„Urlaub zu nehmen – anders geht es leider nicht, ja. Das machen bei uns fast alle.“

## Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele Papawochen

zu Hause bleibt. Im privaten und/oder beruflichen Umfeld mancher Paare ist das zur Normalität und Selbstverständlichkeit geworden.

Wenn sich andere Kollegen auch schon Papawochen organisiert haben, ist der Weg dafür bereits aufbereitet. Zudem können, nachdem zum Studienzeitpunkt informelle und individuelle Arrangements für die Verwirklichung von Papawochen getroffen werden mussten, Kollegen auch praktische Tipps zur tatsächlichen Umsetzung geben.

### Herr G., Ingenieur

„Ein Kollege ist unlängst Vater geworden, hat auch drei Wochen dann direkt gehabt danach. Ein anderer Kollege auch in dem Ausmaß. Also das scheint sich bewährt zu haben.“

### Fallbeispiel:

**„Dadurch, dass der N. das gemacht hat, habe ich gewusst, wie es funktioniert.“ (Herr H.)**

Angesichts des fehlenden rechtlichen Rahmens können kreative Lösungen eines Kollegen andere werdende Väter auf Ideen bringen, wie man Papawochen in die Tat umsetzen kann. Für Herrn H. waren Gespräche mit dem Betriebsrat und mit einem Kollegen über dessen Erfahrungen förderlich.

*Ja, und dann haben wir gesagt – das könnten wir irgendwie auch machen – und dann haben wir halt herumgerechnet. Ja, sicherlich – dadurch, dass der N. das gemacht hat, habe ich gewusst, wie es funktioniert, ob es da irgendwelche anderen Möglichkeiten gibt. Er hat gesagt: ‚mehr oder weniger nicht – also das ist eh das G'scheiteste‘, und dann haben wir es auch so gemacht. (Herr H.)*

### Flexibilität des Arbeitgebers beim Urlaubsanspruch

Väter müssen ihre Papawochen oft über gewöhnlichen Urlaub organisieren. Der Geburtstermin hält sich aber nicht an den Urlaubsplan. Hier ist es eine große Unterstützung, wenn ArbeitgeberInnen Flexibilität erlauben, sodass der Urlaub in Abhängigkeit vom tatsächlichen Geburtstermin kurzfristig etwas nach vorne oder hinten verlegt werden kann.

### Fallbeispiel:

**„Mein Kind ist da, und ich werde jetzt einmal drei Wochen nicht kommen.“ (Herr G.)**

Das Kind von Herrn G. kam zehn Tage vor dem voraussichtlichen Geburtstermin zur Welt. Herr G. hatte jedoch mit seinem Arbeitgeber vorab vereinbaren können, dass er den angekündigten Urlaub in Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Geburt kurzfristig verschieben kann. Das ließ sich dann auch umsetzen.

*Also die Franziska ist zehn Tage zu früh geboren worden, also vor Termin. Und ich habe mit meinem Chef schon vereinbart gehabt, dass, wenn es soweit ist, zur Geburt, dass ich dann drei Wochen in Urlaub gehen will. Und das ist dann auch so gehandhabt worden. Also ich habe, eben wie die Franziska geboren worden ist, habe ich dann – ich glaube, das war dann zu Mittag – da habe ich meinen Chef*

## Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele *Papawochen*

*angerufen, habe gesagt: ‚Mein Kind ist da, und ich werde jetzt einmal drei Wochen nicht kommen. ‚Und das war dann auch kein Problem.‘ (Herr G.)*

Zum Hindernis werden dagegen lange im Vorhinein festgelegte Dienstpläne und komplexe interne Hierarchien, die es schwierig machen, den geplanten Urlaub zu verschieben oder spontan in Urlaub gehen zu können.

### **Fallbeispiel:**

#### ***„Weil die Dienstpläne sind schon geschrieben bis in den September rein.“ (Herr F.)***

Herr F. hat kurz vor Geburt seines zweiten Kindes eine neue Stelle angenommen. Nach der Entbindung will er zwei Wochen Urlaub nehmen. Eigentlich hat er noch nicht so viel Urlaubsanspruch, doch der Arbeitgeber kommt ihm damit entgegen, dass er den Urlaub schon in Anspruch nehmen darf. Herr F. legt dabei offen, dass er den Urlaub anlässlich der Geburt seines Kindes nehmen will.

Allerdings müssen im Arbeitsgebiet von Herrn F. Urlaube frühzeitig und sehr verbindlich geplant werden. Das macht einen flexiblen Antritt des Urlaubs – wenn das Kind vor oder nach dem erwarteten Termin auf die Welt kommt – schwierig. Herr F. und seine Frau können nur darauf hoffen, dass der tatsächliche Geburtstermin nicht allzu weit vom errechneten Termin abweicht.

*Der Plan wäre jetzt so, dass es eher nicht geht, dass ich dann flexibel schnell den Urlaub ändere, das glaube ich nicht, dass das geht. Ja. Ich hoffe nicht, dass es notwendig ist, ich würde dadurch wahrscheinlich Ärger verursachen, den ich natürlich nicht verursachen möchte. Weil die Dienstpläne sind schon geschrieben bis in den September rein. (Herr F.)*

### **Entgegenkommen der Arbeitgeber bei Pflegefreistellung<sup>1</sup> und Sonderurlaub**

Gesetzlich ist es nicht vorgesehen, dass nach einer Geburt automatisch Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden kann. Doch manche Firmen gestatten das informell, um den Vätern vor dem Hintergrund fehlender rechtlicher Ansprüche die Organisation von „Papawochen“ zu erleichtern. Kleinunternehmen können dabei den Vorteil haben, dass informelle Vereinbarungen leichter getroffen werden können. Großunternehmen haben wiederum den potenziellen Vorteil, dass hier die Arbeit besser auf andere KollegInnen aufgeteilt werden kann.

### **Fallbeispiel:**

#### ***„Pflegeurlaub haben wir alle gemacht.“ (Herr B.)***

Herr B. plante vorab sehr konkret, nach der Entbindung drei bis vier Wochen zuhause zu bleiben und dafür Urlaub in Anspruch zu nehmen. Nach der Geburt seines Kindes nahm Herr B. eine Woche Pflegefreistellung, was vom Arbeitgeber bei Geburten inoffiziell geduldet wird, und kombinierte diese mit einer Woche Urlaub. Er war somit zwei Wochen – also kürzer, als geplant, aber doch in einem relevanten Zeitausmaß – ohne Verdienstentgang

zu Hause. Frau B. findet rückblickend auch, dass dies dringend notwendig war, weil es ihr nach der Entbindung nicht sehr gut ging. Sie hätte gern gehabt, dass es eine Möglichkeit gäbe, dass Herr B. länger in Papawochen bleiben kann. Da Herr B. hauptsächlich seinen gewöhnlichen Urlaub dafür nutzen musste, entschied sich das Paar aber, noch zwei Wochen Urlaub für eine gemeinsame Reise aufzuheben.

*Weil das sonst mit den Urlaubszeiten schon relativ knapp wird und so, war das eigentlich recht willkommen, wo der eine oder andere Arbeitskollege gesagt hat: „Pflegeurlaub haben wir alle gemacht.“ Dann war ich halt eine Woche auf Pflegeurlaub, eine Woche Urlaub, zwei, drei Tage habe ich noch gearbeitet bzw. halbtags gearbeitet, wie die Frau noch im Spital war. Und dann waren wir eben zwei Wochen daheim.*

#### **Fallbeispiel:**

##### ***„Und dann ist es auch ganz klar, dass ich zuhause bleibe.“ (Herr C.)***

Herr C. hatte knapp zwei Wochen „Pflege-Sonderurlaub“ – eine informelle Konstruktion in Absprache mit dem Arbeitgeber. Herr C. bringt die Aufgeschlossenheit am Arbeitsplatz damit in Verbindung, dass auch sein Chef und die Personalverantwortliche selbst Kinder haben und generell ein familiäres Verhältnis in der Firma vorherrscht. Die Arbeit wurde an einen Kollegen abgegeben; aus Sicht von Herrn C. war hier vorteilhaft, dass es sich um ein kleineres Privatunternehmen handelt.

*Ich hätte natürlich Arbeit gehabt, die ich in der Zeit hätte machen sollen, aber war immer schon der Plan B, weil sie gewusst haben: Okay, in dem Zeitraum wird jetzt ungefähr das Kind geboren. Und dann ist es auch ganz klar, dass ich zuhause bleibe. Also das war von vorneherein eigentlich kein Problem, dass ich zuhause bleibe, und dass halt Kollegen dann meine Arbeit übernehmen. Also das, da denke ich auch schon, dass das nicht ganz so üblich ist, prinzipiell, dass man das so einfach bekommt, dass das so problemlos gelöst werden kann. Das ist halt in einem privaten Unternehmen, also jetzt mit 20 Mitarbeitern, da kann man das Ganze noch irgendwie händeln. (Herr C.)*

#### **Fallbeispiel:**

##### ***„Für mich war es dann genauso wie ein Krankenstand.“ (Herr F.)***

Herr F. hatte im Vorfeld mit dem Arbeitgeber aus Anlass der Geburt drei Wochen Urlaub vereinbart. Nachdem Frau F. nach der Geburt aus gesundheitlichen Gründen länger im Krankenhaus war und sie sich nicht um das Kind kümmern konnte, ließ sich Herr F. eine Woche im Krankenhaus aufnehmen, um dies zu übernehmen. Diese Woche wurde dann von der Firma „kulanterweise“ als Krankenstand gerechnet.

*Für mich war es dann genauso wie ein Krankenstand. Ob das jetzt wirklich so genau richtig ist, weiß ich jetzt auch nicht. (Herr F.)*

### **Unterstützung durch den Betriebsrat**

Der Betriebsrat kann, vor allem in großen Unternehmen, in denen man nicht jeden Kollegen, der anlässlich der Geburt eines Kindes Papawochen umgesetzt hat, persönlich kennt, eine wichtige Funktion als Informationsdrehscheibe haben.

#### **Fallbeispiel:**

##### **„Ich war beim Betriebsrat.“ (Herr H.)**

Herr H. hat wesentliche Informationen dazu, wie sich Papawochen im Unternehmen organisieren lassen, beim Betriebsrat bekommen.

*Ich war beim Betriebsrat. Ich weiß nur, er hat das damals gemacht. Wir waren ja die ersten sozusagen – da gibt es so eine kleine Gruppe von Mitarbeitern bei uns in der Abteilung, die ziemlich gleichzeitig eines und zweites Kind bekommen haben. Und bei uns war das so – auf die Idee wäre ich damals noch nicht gekommen – habe ich auch einfach aus finanziellen Gründen irgendwie nie überlegt gehabt. Und dann haben wir aber festgestellt – ich glaube, das war dann eher die Erfahrung, wie schwer ist das eigentlich nach der Geburt, besonders nach Kaiserschnitt, dann mit so einem kleinen Kind – da war ich ja dann zwei Wochen daheim. (Herr H.)*

### **Familienfreundliches Image des Betriebs**

Für die Umsetzung des Wunsches nach Papawochen kann es auch hilfreich sein, wenn ein Unternehmen ein familienfreundliches Image pflegen will. In größeren Unternehmen sind im Anlassfall dann mitunter die EntscheidungsträgerInnen aller Ebenen daran gebunden. Mitarbeitern wiederum kann es Sicherheit geben, wenn sie wissen, dass der Arbeitgeber in diesem Bereich auf seinen Ruf bedacht ist.

#### **Fallbeispiel:**

##### **„dass sich das Unternehmen diese Familienfreundlichkeit auf die emotionale Fahne geheftet hat“ (Herr H.)**

Herr H. führt die Bereitschaft des Unternehmens, Vätern Papawochen zu ermöglichen, auch auf die Tatsache zurück, dass sich das Unternehmen sowohl intern als auch extern als familienfreundlich darstellt. Die Nicht-Genehmigung von Papawochen würde im Einzelfall zu interner Kritik führen.

*Aber ich glaube, da ist der große Vorteil, dass sich das Unternehmen so ein bissl diese Familienfreundlichkeit irgendwie auf die emotionale Fahne geheftet hat – nach innen und nach außen. Und da traut sich keiner an. Ich glaube, wenn das irgendwie passieren würde, dass jemand sowas machen will und dann sagt irgendeiner in dieser Kette: ‚nein, der darf nicht‘ – das könnte demjenigen dann mitunter irgendwie einen internen Rüffel – da ist der Betriebsrat da und da sind aber auch diverse Abteilungen, die genau das eben so in die internen Medien eingebracht haben, wahrscheinlich auch da und sagen dem: ‚bitte, das kannst du nicht machen‘. Wir werben damit, wir sind familienfreundlich und du verbietest dem eigenen Mitarbeiter, dass er wegen einem blöden Monat daheim bleibt. Also der Wind weht aus der richtigen Richtung und daher funktioniert das ganz gut. (Herr H.)*



## Umverteilung der Arbeit und gute Planung

Die Väter in den Fallstudien nennen unterschiedliche Strategien, mit denen sie ihre Arbeit organisiert haben, um in Papawochen gehen zu können:

- Vorausarbeiten
- Unwichtigere Aufgaben liegen lassen
- Proaktive Umverteilung an KollegInnen

Zudem ist es hilfreich, schon vor der Geburt genau zu planen, wie viele Urlaubstage rund um die Geburt genommen werden können und wie viele Tage etwa der Kollektivvertrag bei einer Geburt für den Vater an Freistellung vorsieht. Herr B. zum Beispiel hat sich genau ausgerechnet, wie viel Urlaub er hat und wann er ihn verbrauchen möchte. Herr G. wiederum hat sich über längere Zeit hinweg bewusst Urlaub für die Geburt aufgespart.

### Herr G., Ingenieur

„Ich habe mir jetzt bewusst wenig Urlaub genommen, dieses Jahr, damit ich es für das hernehmen kann.“

## Hindernisse, die auftreten können

Nachdem es in Österreich nach wie vor keinen allgemein gültigen arbeitsrechtlichen Rahmen zur Inanspruchnahme von Papawochen in der Privatwirtschaft gibt, sind Väter auf individuelle Arrangements mit den ArbeitgeberInnen angewiesen. Folgende Aspekte können sich hier als hinderlich erweisen:

- Kein Einverständnis der ArbeitgeberInnen
- Fehlende Finanzierung unbezahlter Freistellung (für Geburten vor dem 1. März 2017)
- Knapper Urlaubsanspruch bzw. Pflegefreistellung bereits aufgebraucht

## Wenn die ArbeitgeberInnen dagegen sind

Nicht alle Arbeitgeber unterstützten ihre beschäftigten Väter in dem Wunsch nach Papawochen. In manchen Fällen müssen Väter dafür ihren persönlichen Erholungsurlaub verwenden, auch wenn in manchen Fällen Pflegefreistellung angezeigt wäre. Aber auch die Inanspruchnahme von Urlaub ist nicht immer einfach oder möglich.

### Fallbeispiel:

**„Da hat der Personalchef gleich gesagt: ‚nein, nein, das geht nicht‘.“ (Herr D.)**

Herr D. hätte nach der Geburt des ersten Kindes gerne zwei Wochen Pflegefreistellung genommen, weil es zu einer ungeplanten Hausgeburt gekommen war und Frau D. seine Unterstützung brauchte. Der Personalchef war aber dagegen.

*Und ich wollte eigentlich – das kann ich mich erinnern – bei der Rosa zwei Wochen in Pflegeurlaub gehen, weil wir eine Hausgeburt gehabt haben und das wäre auch nötig gewesen. Da hat der Personalchef gleich gesagt: ‚nein, nein, das geht nicht‘. Er hat gesagt, zwei Wochen Urlaub muss ich nehmen und eine Woche Pflegeurlaub. (Herr D.)*



### Fehlende Finanzierung unbezahlter Freistellungen

Aufgrund des fehlenden Rechtsrahmens werden auch unbezahlte individuelle Lösungen gefunden. Zum Interviewzeitpunkt war zudem der Familienbonus noch nicht in Kraft getreten. So erhält etwa Herr H. im Rahmen einer spezifischen Konstruktion seines Unternehmens einen Monat unbezahlte Freistellung anlässlich der Geburt. Um diese Möglichkeit in Anspruch nehmen zu können, braucht er allerdings finanzielle Unterstützung. In seinem Fall haben seine Eltern angeboten, den Verdienstausfall privat auszugleichen – um zu unterstützen, dass er bei seinem Kind und seiner Partnerin zuhause bleibt.

### Wenn der Urlaubsanspruch knapp oder die Pflegefreistellung aufgebraucht ist

Nicht immer ist genügend Urlaub da, um informelle Papawochen verwirklichen zu können bzw. müssen Paare eine Entscheidung treffen, wofür sie ihren Urlaub lieber nutzen wollen: für Papawochen oder für gemeinsame Erholungsurlaube. Auch die Pflegefreistellung kann nur in bestimmten Fällen verwendet werden.<sup>1</sup> Gibt es bereits ein Kind, kann es zudem sein, dass die Pflegefreistellung bereits in Anspruch genommen werden musste und bei der Geburt des nächsten Kindes schon aufgebraucht ist.

#### Herr H., Angestellter

„Das wünsche ich auch jedem, der solche Regelungen macht, dass er mit Kaiserschnitt-Operation dann daheim allein den ganzen Haushalt organisiert.“

#### Fallbeispiel:

**„Ich hätte mir gewünscht, dass er länger daheim bleibt.“ (Frau B.)**

Herr B. wollte zunächst drei bis vier Wochen nach der Geburt zuhause bleiben, blieb dann jedoch nur zwei. Frau B. hätte gerne gehabt, dass Herr B. länger in Papawochen bleibt. Es ging ihr nach der Geburt anfangs körperlich noch nicht sehr gut, vor allem aber fand sie es psychologisch wichtig, sich gemeinsam auf die neue Situation einzustellen. Das Paar hat sich dann aber, um Urlaub zu „sparen“, stattdessen darauf geeinigt, dass Herr B. seine Arbeitszeiten ändert und früher nachhause kommt.

*„Und ich habe ziemlich Panik davor gehabt, wie er wieder arbeiten gegangen ist. Also eigentlich, ich hätte mir gewünscht – weiß ich nicht –, dass er länger daheim bleibt, dass es eine Möglichkeit gäbe, länger zuhause zu bleiben, so wie es jetzt, glaube ich, nach dem neuen Modell ist mit dem Papa-Monat. Das hätte ich mir eigentlich ziemlich gewünscht.“ (Frau B.)*

### Hintergrund: Forschungsprojekt und Datenmaterial

Im Rahmen des Projektes „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“ untersuchte die *Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)* die Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse von Elternpaaren in Bezug auf die Aufteilung von Elternkarenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuung. Ziel der Forschung war es, besser zu verstehen, was dazu beiträgt, Pläne zu einer Väterbeteiligung an Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuung umzusetzen und auf welche Hindernisse Eltern dabei stoßen.

Dazu führten die Politikwissenschaftlerin Ingrid Mairhuber und die Soziologin Karin Sardadvar von 2015 bis 2017 eine internationale Literaturstudie und eine empirische Studie durch. Herzstück der empirischen Forschung waren ausführliche Interviewgespräche mit neun Elternpaaren zu zwei Zeitpunkten: einmal während der Schwangerschaft oder in der frühen Phase der Elternkarenz, und einmal, wenn die Teilung der Karenz im Paar bevorstand oder in einer späteren Phase der Elternkarenz. Zehn verschiedengeschlechtliche Paare in verschiedenen Bundesländern und in unterschiedlichen Erwerbsarbeits- und Familienkonstellationen wurden in einer ersten Runde interviewt, neun davon konnten auch einige Monate bis ein Jahr später ein zweites Mal interviewt werden. Im vorliegenden und neun weiteren Ergebniskatalogen werden wichtige Ergebnisse mit Fallbeispielen dargestellt. Alle Fallbeispiele sind anonymisiert.

Wichtig zum Verständnis der Ergebnisse ist, dass für sämtliche interviewte Elternpaare noch die Kinderbetreuungsgeldmodelle vor der Reform für Geburten ab 1. März 2017 galten.

Weitere Ergebnisse und Informationen zum Projekt finden Sie im Abschlussbericht sowie auf der Projektwebseite <http://maennerundvereinbarkeit.at/>.

<sup>1</sup> Anspruch auf Pflegefreistellung besteht für unselbständig Erwerbstätige für maximal zwei Wochen pro Kalenderjahr: in der ersten Woche zur Pflege eines kranken Angehörigen oder auch für die Betreuung eines Kindes, infolge eines Ausfalls der Person, die das Kind ständig betreut; in der zweiten Woche nur für die Pflege eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren (Urlaubsgesetz §16).

**Empfohlene Zitierweise:**

Mairhuber, Ingrid; Sardadvar, Karin (2017): Papawochen. Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele. Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten. Wien: FORBA. <http://maennerundvereinbarkeit.at/haushaltsebene>

*Diese Veröffentlichung wurde mit Fördermitteln aus dem Programm der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014 -2020) umgesetzt. Der Inhalt dieser Veröffentlichung liegt in der allgemeinen Verantwortung von FORBA und gibt nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission oder der jeweils anderen (assoziierten) ProjektpartnerInnen wieder.*

