

Familienzeitbonus und Papamonat: zwischen Rechtslage und Realität

Sardadvar, Karin; Mairhuber, Ingrid

Published: 31/01/2018

Document Version:
Publisher's PDF, also known as Version of record

Document License:
CC BY-SA

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Sardadvar, K., & Mairhuber, I. (2018, Jan 31). Familienzeitbonus und Papamonat: zwischen Rechtslage und Realität. Verlag Arbeiterkammer Wien. Blog Arbeit & Wirtschaft

Familienzeitbonus und Papamonat: zwischen Rechtslage und Realität

 awblog.at/familienzeitbonus-und-papamonat-zwischen-rechtslage-und-realitaet/

January 31, 2018

Karin

Sardadvar

Postdoc-Universitätsassistentin am Kompetenzzentrum für empirische Forschungsmethoden der Wirtschaftsuniversität Wien, langjährige wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) und Lehrende im interdisziplinären sozioökonomischen Forschungspraktikum der WU Wien.



[Alle Beiträge von Karin Sardadvar](#)

Ingrid

Mairhuber

Politikwissenschaftlerin, seit 1999 bei FORBA tätig; 1992 und 1994 Sozial- und arbeitsmarktpolitische Referentin im Büro der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten Johanna Dohnal; Forschungsschwerpunkte: Geschlechtsspezifische Analysen von Arbeitsmarkt-, Sozial- und Gleichbehandlungspolitik, Regulierung und Absicherung von Übergängen im weiblichen und männlichen Lebenserwerbsverlauf, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung sowie Angehörigenpflege.



[Alle Beiträge von Ingrid Mairhuber](#)

Seit langem wird die Einführung eines Papamonats in Österreich gefordert – gekommen ist 2017 der Familienzeitbonus. Dieser soll unter anderem Vätern erlauben, nach der Geburt ihres Kindes einen Monat lang zu Hause zu bleiben. Doch der Familienzeitbonus darf nicht mit einem Papamonat verwechselt werden: Ein Anspruch auf Freistellung besteht für die meisten Beschäftigten in Österreich nach wie vor nicht.

Das aktuelle Forschungsprojekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zeigt indes, dass „Papawochen“ für Eltern und Betriebe zum Teil bereits gesellschaftliche Realität sind – jedoch ohne entsprechende institutionelle Rahmenbedingungen.

Kein Anspruch auf Auszeit

Im Zuge der Reform der Kinderbetreuungsgeldmodelle 2017 wurde der sogenannte Familienzeitbonus eingeführt. Er soll erwerbstätigen Vätern und Partnerinnen von biologischen Müttern einen Einkommensersatz bieten, wenn sie unmittelbar nach der Geburt eines Kindes einen Monat lang ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und bei ihrer Familie zu Hause bleiben. Dieses Modell darf jedoch nicht mit einem Papamonat (Babyonat, Väterfrühkarenz) im engeren Sinn verwechselt werden. Denn für Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft besteht kein arbeitsrechtlicher Anspruch auf

Freistellung. Indes legt die Studie „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ nahe, dass der Bedarf nach „Papawochen“ bzw. einem Babymonat in der Realität groß ist: Ohne institutionelle Unterstützung organisieren sich Väter freie Wochen oder zumindest Tage für die Zeit nach der Geburt des Kindes.

Papamonat, Väterfrühkarenz, Babymonat: Was ist gemeint?

Mit „Papamonat“ oder „Papawochen“ wird umgangssprachlich die Väterfrühkarenz bzw., geschlechtsneutral formuliert, der Babymonat bezeichnet. Dabei handelt es sich um eine unbezahlte Freistellung für einige Wochen nach der Geburt eines Kindes – diese gibt es für Beschäftigte im öffentlichen Dienst (Bedienstete des Bundes sowie mancher Bundesländer). Für privatwirtschaftlich Beschäftigte sehen bestimmte Kollektivverträge eine Frühkarenz vor. Auch einzelne private Unternehmen haben auf freiwilliger Basis ähnliche Maßnahmen eingeführt, beispielsweise Microsoft mit zwei Wochen bezahltem Sonderurlaub. Die gesetzlich verankerte Frühkarenz im öffentlichen Dienst unterscheidet sich von jener nach Kollektivvertrag unter anderem dadurch, dass im öffentlichen Dienst die Pflichtversicherung weiterläuft (Details finden sich auf den Seiten der Sozialversicherung).

Die gesetzliche Frühkarenz im öffentlichen Dienst steht auch Müttern und Vätern in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften, die mit dem anderen Elternteil und dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben, offen. Das ist auch der Grund dafür, warum mitunter die Begriffe „Babymonat“ oder „Frühkarenz“ dafür verwendet werden (siehe zum Beispiel auf den Seiten des Öffentlichen Dienstes): Anders als die gegenwärtig noch stärker verbreiteten Begriffe „Papamonat“ oder „Väterfrühkarenz“ führen diese keine Annahmen über Geschlecht oder Sexualität der Eltern mit sich.

Reform 2017: Warum der Familienzeitbonus kein Papamonat ist

Viel wurde über den Papamonat bzw. die Frühkarenz diskutiert, als für Geburten ab dem 1. März 2017 die Kinderbetreuungsgeldmodelle reformiert wurden. Herausgekommen ist letztlich eine Kompromisslösung: Zwar wurde mit dem Familienzeitbonus ein finanzieller Ausgleich für eine unbezahlte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zur Betreuung des Kindes und Unterstützung der (meist weiblichen) Partnerin eingeführt. Dieser ist aber unabhängig vom vor der Freistellung bezogenen Entgelt und mit rund 700 Euro im Monat niedriger als Vollzeitgehälter in Österreich. Bei der Inanspruchnahme kommt es im Fall einer Vollzeitbeschäftigung also jedenfalls zu finanziellen Einbußen.

Hinzu kommt – und das wird in der Kommunikation der neuen Regelungen nicht immer ausreichend klar gemacht –, dass kein Rechtsanspruch auf die als „Familienzeit“ bezeichnete Erwerbsunterbrechung besteht. Es wurde also kein Papamonat eingeführt, sondern nur ein finanzieller Bonus für eine einmonatige Dienstfreistellung, die anders organisiert werden muss: etwa als mit dem Unternehmen vereinbarter unbezahlter Sonderurlaub oder eben im öffentlichen Dienst in Form der dort vorhandenen Frühkarenz.

Individuelle Lösungen: „Papawochen“ als Realität

Das kürzlich abgeschlossene Forschungsprojekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zeigt indes, dass der Bedarf nach „Papawochen“ groß ist: In qualitativen Fallstudien mit Elternpaaren und in Betriebsfallstudien ist in diesem Projekt deutlich geworden, dass „Papawochen“ in manchen Familien wie auch Betrieben gelebte Realität sind. Das Bedürfnis nach einer Frühkarenz konnte dabei auch bei Paaren festgestellt werden, die ansonsten relativ traditionell eingestellt sind und beispielsweise die Elternkarenz nicht teilen wollen.

Die Forschung zeigt Folgendes: Obwohl im Allgemeinen kein Rechtsanspruch vorliegt und vor der Einführung des Familienzeitbonus (in diese Zeit fiel die Erhebung im Projekt) in der Regel auch keine finanzielle Unterstützung bestand, fanden und finden Väter bzw. Paare unterschiedlichste Nischen, um sich dennoch „Papawochen“ oder wenigstens einige „Papatage“ zu organisieren. So sparten Väter etwa ihren Jahresurlaub auf oder einigten sich auf individuell vereinbarte Freistellungen oder Sonderurlaube mit dem Arbeitgeber. Das bedeutet freilich auch, dass sie dafür auf das Einverständnis des Arbeitgebers angewiesen waren. Auch Lösungen in legalen Graubereichen und finanziell schlecht abgesicherte Umsetzungen kamen vor (für Details siehe Fallstudienenergebnisse).

Unterstützend war neben dem Entgegenkommen des Arbeitgebers der Austausch mit Kollegen, die sich ebenfalls schon „Papawochen“ organisiert hatten sowie Informationen durch den Betriebsrat und eine flexible Handhabung von Urlauben. Fehlender Urlaubsanspruch, Ablehnung durch den Arbeitgeber und mangelnde finanzielle Möglichkeiten standen dem Wunsch nach „Papawochen“ entgegen.

Fazit: Rechtlicher Rahmen hinkt gesellschaftlichen Bedürfnissen hinterher

In den Fallstudien wurde der Wunsch nach einer Frühkarenz typischerweise von beiden Elternteilen geteilt. Wichtige Motive dafür waren die Unterstützung der Mutter nach der Entbindung, das gemeinsame Erleben und Bewältigen der ersten Zeit mit dem Kind, das Herstellen einer frühen Bindung des Kindes zu beiden Elternteilen, aber auch die Zeit für den Vater, um sich auf die neue Situation einzustellen. Als entsprechend positiv und wichtig sehen Mütter wie Väter „Papawochen“ denn auch im Nachhinein an. Weitere Ergebnisse zum Thema „Papawochen“ aus der aktuellen Studie finden sich hier.

In anderen Bereichen, wie etwa bei der Väterkarenz, wird politisch versucht, Anreize zu einer stärkeren Teilung der Betreuungsarbeit zwischen Männern und Frauen zu setzen, die jedoch nur teilweise effektiv sind. Dagegen wäre bei der Frühkarenz schon viel gesellschaftliche Bereitschaft zu einer Abkehr von einer traditionellen Zuständigkeitsaufteilung vorhanden – sie wird jedoch nicht ausreichend durch entsprechende Rahmenbedingungen gestützt. Der Familienzeitbonus schafft hier eine finanzielle Verbesserung, aber nicht unbedingt eine Absicherung und zudem keinen rechtlichen Anspruch auf Frühkarenz.

Projektergebnisse zum Nachlesen: „Papawochen“, Väterkarenz, Elternteilzeit

„Papawochen“ bzw. Frühkarenzen waren nur ein kleiner Teilbereich, der im EU-Projekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ erforscht wurde (siehe auch Blogbeitrag vom 24.1.2018). Weitere Ergebnisse sind auf der Projektwebsite nachzulesen. Unter anderem finden sich dort anschauliche Ergebnisdarstellungen mit Fallbeispielen zu Themen wie Väterkarenz, Elternteilzeit für Väter, Arbeitszeiten und Flexibilität auf Basis der Paarfallstudien, die die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Rahmen des Projektes durchgeführt hat.

Hinweis

Das Projekt „Männer und Vereinbarkeit“ wurde in Kooperation von Sozialministerium, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, L&R Sozialforschung und der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA mit Unterstützung durch Mittel des Programms der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014–2020) sowie einer Kofinanzierung des Sozialministeriums umgesetzt.



Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA 4.0

Dieser Textbeitrag ist unter einer Creative-Commons-Lizenz vom Typ Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> Weitere Informationen auch hier: <https://www.awblog.at/ueberdiesenblog/open-access-zielsetzung-und-verwendung/>

Weiterlesen

- [Familienpolitik mit Handbremse](#)
- [Was macht der 12-Stunden-Tag mit der partnerschaftlichen Teilung von Beruf und Familie?](#)
- [Weltmeister oder Totalversager – die österreichische Familienpolitik im EU-Vergleich](#)
- [Familienbonus – Ein Steuergeschenk für reiche Eltern?](#)
- [Vereinbarkeit in Männer-Branchen](#)
- [Kluge Familienpolitik: Kinderbildung statt Steuerbonus](#)

Karin

Sardadvar

Postdoc-Universitätsassistentin am Kompetenzzentrum für empirische Forschungsmethoden der Wirtschaftsuniversität Wien, langjährige wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) und Lehrende im interdisziplinären sozioökonomischen Forschungspraktikum der WU Wien.

[Alle Beiträge von Karin Sardadvar](#)

Ingrid

Mairhuber



Politikwissenschaftlerin, seit 1999 bei FORBA tätig; 1992 und 1994 Sozial- und arbeitsmarktpolitische Referentin im Büro der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten Johanna Dohnal; Forschungsschwerpunkte: Geschlechtsspezifische Analysen von Arbeitsmarkt-, Sozial- und Gleichbehandlungspolitik, Regulierung und Absicherung von Übergängen im weiblichen und männlichen Lebenserwerbsverlauf, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung sowie Angehörigenpflege.

Alle Beiträge von Ingrid Mairhuber

