

# Der Papamonat

## Zwischen Familienglück und finanziellen Einbußen

Neuhauser Helene, so1710406029

### Bachelorarbeit 2

Eingereicht zur Erlangung des Grades  
Bachelor of Arts in Social Sciences  
an der Fachhochschule St. Pölten

Datum: 11.05.2020

Version: 1

**Begutachter:** DSA Mag. Christian Tuma  
Thomas Truppe, BA, MA

## Abstract, deutsch

Die vorliegende Bachelorarbeit widmet sich jener Gesetzesänderung, mit der ein Rechtsanspruch für alle unselbstständig Erwerbstätigen, sowie für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, beschlossen wurde. Die Datenerhebung erfolgte über zwei Interviews mit Vätern, welche diesen Anspruch geltend gemacht haben, sowie einen schriftlichen Fragebogen, der von einer Mutter, die ebenso persönliche Erfahrung mit dem Papamonat gemacht hat, bearbeitet wurde. Durch die Auswertung des Datenmaterials mittels der Systemanalyse nach Froschauer / Lueger (2003) konnten sowohl der Zeitgewinn für die gesamte Familie als auch finanzielle Einbußen als zentrale Themen des Papamonats erarbeitet werden. Dadurch könnten sich auch sozialpolitische Diskussionen sowie Veränderungen in der Einstellung der Gesellschaft ergeben.

## Abstract, English

This bachelor thesis examines the amendment to the *Väter-Karenzgesetz* which resulted in a legal claim for all employees in the private and public sectors. The data was collected through two interviews with fathers who took parental leave, and a written questionnaire which was answered by a mother who also has personal experience with the *papa month*. Evaluating the data using the system analysis according to Froschauer / Lueger (2003), both time saved for the entire family and financial losses, were outlined as central topics of the *papa month*. This might have implications for socio-political discussions and changes in society's attitudes.

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>5</b>
1.1	Forschungsinteresse .....	5
1.2	Gesetzliche Änderung – Der Rechtsanspruch auf den Papamonat.....	6
<b>2</b>	<b>Klärung der Begrifflichkeiten</b> .....	<b>8</b>
2.1	Die Rollenbilder der Frau und des Mannes. Was ist männlich? Was ist weiblich?.....	8
2.2	Die Familie und die Vater-Kind-Beziehung im Laufe der Zeit .....	9
2.3	Die Familie, deren Erziehungsaufgabe sowie die Vater-Kind-Beziehung heute.....	11
<b>3</b>	<b>Stand der Forschung</b> .....	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>Fragestellung</b> .....	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>Forschungsprozess</b> .....	<b>14</b>
5.1	Zugang zum Forschungsfeld .....	14
5.2	Methode zur Datenerhebung.....	14
5.2.1	Sampling.....	14
5.2.2	Die Durchführung der Interviews.....	15
5.3	Auswertungsmethode – Systemanalyse .....	16
5.4	Veränderung des Forschungsfokus im Laufe der Datenerhebung und Verarbeitung....	17
<b>6</b>	<b>Ergebnisdarstellung</b> .....	<b>17</b>
6.1	Die Anmeldung und der Einstieg in den Papamonat .....	18
6.1.1	Einfluss der Betriebsgröße .....	18
6.1.2	Zusammenfassung .....	21
6.2	Zeitgewinn für die gesamte Familie.....	22
6.2.1	Folgen für familiäre Bindungen.....	24
6.2.2	Honorierung der Leistung der Mutter .....	25
6.2.3	Zusammenfassung .....	26
6.3	Finanzielle Einbußen .....	27
6.3.1	Auswirkungen auf die Elternkarenz.....	28
6.3.2	Zusammenfassung .....	30
6.4	Mögliche sozialpolitische Diskussionen .....	30
6.4.1	Wie kann es zur Diskussion kommen? .....	33
6.4.2	Zusammenfassung .....	34

<b>7</b>	<b>Resümee und Forschungsausblick.....</b>	<b>34</b>
<b>8</b>	<b>Reflexion des Forschungsprozesses.....</b>	<b>35</b>
	<b>Literatur .....</b>	<b>37</b>
	<b>Daten .....</b>	<b>38</b>
	<b>Eidesstattliche Erklärung .....</b>	<b>39</b>

# 1 Einleitung

Die Bachelorarbeit II wird im Rahmen des Forschungsprojektes *Sozialbarometer* verfasst. Das Projekt beschäftigt sich mit den sozialpolitischen Veränderungen im Zeitraum von 2017 bis 2020. Aus den vielen Veränderungen, welche die verschiedensten sozialpolitischen Bereiche betreffen, wird sich diese Arbeit mit dem Rechtsanspruch auf einen *Papamonat* für frischgebackene Eltern nach der Geburt eines eigenen Kindes beschäftigen.

## 1.1 Forschungsinteresse

Die Entscheidung, sich mit eben dieser genannten sozialpolitischen Veränderung auseinanderzusetzen, liegt darin begründet, dass mir in meinen zwei vorhergegangenen Ausbildungen, welche beide im Sozialbereich zu verorten sind, nämlich im Bildungszentrum für Gesundheits- und Sozialberufe sowie im Kolleg für Sozialpädagogik, aber auch in meiner laufenden Ausbildung an der Fachhochschule, durch die vergleichsweise sehr geringe Männerzahl unter den Auszubildenden, ersichtlich wurde, dass die Frauen im sozialen Berufsfeld dominieren. Obwohl es bekannt ist, dass der Sozialbereich von Frauen dominiert wird, konnte dies für mich durch meine praktischen Erfahrungen, welche ich durch verschiedene Praktika, aber auch durch meine Beschäftigung als Aushilfspädagogin in einer Kindergruppe sammeln konnte bestätigt werden. Auch der Austausch mit anderen Pädagogen und Pädagoginnen hat dies erneut bestätigt. Demnach gibt es für die Kinder im Bereich der außerfamiliären Kinderbetreuung, beispielsweise in Kinderkrippen, Kindergärten, Kindergruppen, Horte oder in Volksschulen, kaum oder nur sehr wenige Männer als Bezugs- und Betreuungspersonen.

Außerdem finde ich es aufgrund der Tatsache, dass in den meisten Fällen nach einer Geburt die Mutter in Karenz geht, um sich um das Kind / die Kinder zu kümmern, sehr spannend den nun geltenden Rechtsanspruch auf eine einmonatige Freistellung, vor allem für die Väter, nach der Geburt eines Kindes, genauer zu behandeln. In Broschüren des Sozialministeriums aus den Jahren 2014 und 2017 konnte entnommen werden, dass bereits jeder fünfte Vater Kinderbetreuungsgeld bezieht und damit verbunden mehr Zeit mit dem Nachwuchs verbringt. Das heißt, sie beteiligen sich intensiv an der Erziehung des Kindes / der Kinder, dessen / deren Betreuung und bauen damit eine innigere Beziehung zu dem Kind / den Kindern auf. Allerdings ist es weiterhin so, dass überwiegend die Mütter (83%) die Elternkarenz in Anspruch nehmen und somit das Kinderbetreuungsgeld beziehen (vgl. Sozialministerium 2014: 9, 2017: 7).

Die Idee des Papamonats wird gerade deswegen als sinnvoll angesehen, da es vorrangig die Mütter sind, die bei den Kindern zuhause bleiben. Daraus folgt, dass der andere Elternteil meist nur ein paar Urlaubstage mit dem Neugeborenen verbringen kann, bevor er / sie wieder in den Berufsalltag zurückkehren muss. Daher haben Kinder neben den (meist weiblichen) Kontakten in den außerfamiliären Betreuungseinrichtungen auch in der Familie überwiegend die Mutter als primäre Bezugsperson, welche sich um die Betreuung und Erziehung der Kinder

zu Hause kümmert. Durch den Papamonat können die Väter beziehungsweise der andere Elternteil eine Bindung zu ihrem Nachwuchs aufbauen, welche bindungstheoretisch bewiesen, sehr wichtig für das weitere Leben ist (vgl. Jope 2015: 28-57). Außerdem stellen eine Geburt und der darauffolgende Monat / die darauffolgenden Monate oft auch die jungen Mütter vor neue und manches Mal auch schwierige Situationen, in denen die Unterstützung des Partners / der Partnerin nicht zu unterschätzen ist. Ebendiese Punkte sollen durch diese Arbeit erforscht werden.

In Jope Rüdigers Buch, *Die „Vaterlose Gesellschaft“: Zur Funktion des Vaters in der heutigen Zeit*, aus dem Jahr 2015 wurde eine ansprechende Anekdote über die Spielzeugfirma „Mattel“ gefunden, welche als sehr passend zu diesem Forschungsthema empfunden wird. Jope berichtet darüber, dass eben dieser genannte Spielzeughersteller eine Puppenfamilie vermarkten wollte. Um zu testen, wie diese Familie bei den Kindern ankommt, wurden Vater-, Mutter- und zwei Kinderpuppen an Kinder weitergegeben. Als man die Kinder beim Spielen mit diesen Puppen beobachtete, wurde festgestellt, dass die Figur des Vaters nicht in das Spiel integriert, sondern beiseitegelegt wurde. Die Kinder wurden befragt, was mit dem Vater sei, also warum sie diesen nicht mitspielen lassen würden. Darauf antworteten die Kinder, dass dieser in der Arbeit sei (vgl. ebd.: 1).

Leider konnte nicht herausgefunden werden, wann sich diese Geschichte zugetragen haben soll. Dennoch besteht meinerseits die Meinung, dass, egal ob es sich hierbei um eine wahre Begebenheit oder eine großartige, erfundene Geschichte handelt, durch diese Schilderung verdeutlicht wird, dass in einigen Familien die Väter kaum in das Familienleben und das Leben der Kinder integriert sind. Somit spielt heute oder spielte in vergangener Zeit der Vater in der Familie eine unbedeutendere, sehr distanzierte Rolle.

Daher besteht ein weiteres Interesse darin, ob der Papamonat dazu beiträgt, klassische Rollenbilder unserer Gesellschaft aufzubrechen, den zweiten Elternteil, besonders die Väter, in die Kinderbetreuung und -erziehung zu integrieren und in den Mittelpunkt der Familien zu bringen.

## 1.2 Gesetzliche Änderung – Der Rechtsanspruch auf den Papamonat

Im Juli 2019 wurde im österreichischen Nationalrat die Veränderung des Väter-Karenzgesetzes (VKG) und damit in §1a des VKG ein Rechtsanspruch auf das sogenannte *Papamonat* (Väterfrühkarenz) für alle unselbstständig Erwerbstätigen und Beschäftigte im öffentlichen Dienst beschlossen. Hierbei handelt es sich um eine Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgeltes. In Kraft getreten ist dieses Gesetz am ersten September 2019 (vgl. Bundesministerium Arbeit, Familie und Jugend 2019).

Paragraf 1a (1) des Väter-Karenzgesetzes besagt:

*„Unbeschadet des Anspruchs auf Karenz nach den §§ 2ff ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt des Kindes [...] Freistellung in der Dauer von einem Monat zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.“*

Die Freistellung wegen der Geburt eines Kindes kann ab dem darauffolgenden Tag genommen werden. Der Zeitraum für die Inanspruchnahme des Papamonats endet, wenn die Mutter keinen Karenzanspruch hat, spätestens mit dem Ablauf von acht beziehungsweise bei Mehrlings-, Früh- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt (vgl. ebd. (2)).

Um einen Anspruch auf diese Freistellung zu haben müssen folgende Voraussetzungen bestehen:

- Der Vater / der Elternteil, welcher es in Anspruch nimmt und das Kind müssen in einem gemeinsamen Haushalt leben. Wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind während des Papamonats wegfällt, ist dies unverzüglich dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin zu melden. Dieser / Diese entscheidet schließlich, ob der Papamonat vorzeitig endet oder nicht.
- Die Freistellung muss spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin vorangekündigt werden.
- Zudem muss der konkrete Antritt des Papamonats spätestens eine Woche nach der Geburt gemeldet werden.

Wenn die gesetzlich bestimmten Fristen für die Vorankündigung oder die Meldung versäumt werden, kann die Freistellung trotzdem, jedoch nur mit Zustimmung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin, gewährt werden (vgl. Bundesministerium Arbeit, Familie und Jugend 2019).

Nach §1a (6) des Väter-Karenzgesetz darf die in Anspruch nehmende Person weder entlassen noch gekündigt werden. Dieser Entlassungs- und Kündigungsschutz beginnt mit der Vorankündigung oder mit einer späteren Vereinbarung aber frühestens vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin und endet vier Wochen nach Ende der Freistellung (vgl. VKG §1a (6)). Mit Ende des Entgeltanspruches endet beim Papamonat, nach § 1a VKG, die Pflichtversicherung, da ein Freistellungsanspruch besteht. Die Abmeldung vor Antritt des Papamonats sowie die Anmeldung vor der Wiederaufnahme der Beschäftigung ist daher erforderlich (vgl. Österreichische Gesundheitskasse 2020).

Die finanzielle Absicherung des Anspruchnehmers / der Anspruchnehmerin während dieser Freistellung wird durch das Familienzeitbonusgesetz geregelt. Personen, welche ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend einstellen, um sich der Familie zu widmen, erhalten den Familienzeitbonus in der Höhe von 700 Euro. Dieser muss jedoch separat vom Papamonat beantragt werden (vgl. Bundesministerium Arbeit, Familie und Jugend 2019).

Da der Begriff Papamonat suggeriert, dass das Angebot ausschließlich für Männer besteht und auch im Gesetzestext nur von Arbeitnehmern und Vätern geschrieben wird, ist es umso wichtiger zu erwähnen, dass auch Frauen diesen Anspruch geltend machen können, wenn *„deren Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt“* (Arbeiterkammer 2020).

Nachdem im Internet keine Informationen darüber gefunden werden konnten, ob der Rechtsanspruch auch von Männern geltend gemacht werden kann, wenn sie mit ihrem Partner beispielsweise durch Adoption eine Familie gründen, und ob es Statistiken darüber gibt, aus

welchen Berufsbranchen sowie Sozialschichten die Anspruchnehmer / Anspruchnehmerinnen kommen, wurde eine E-Mail an die AK Niederösterreich geschickt, um hierüber möglicherweise Informationen zu bekommen. Leider konnte dies per E-Mail nicht erfolgen. Da die Annahme bestand, dass die Arbeiterkammer aufgrund der derzeitigen Covid-19-Krise sehr viele drängendere Anrufe zu beantworten habe, sollte vermutlich darum keine Telefonleitung für dieses aktuell eher als „unwichtig“ eingestufte Thema besetzt werden. Daher wurden die genannten Fragen nicht beantwortet und sind leider immer noch offen.

## 2 Klärung der Begrifflichkeiten

In den folgenden Unterkapiteln werden einige Begriffe, welche für das Forschungsthema über Relevanz verfügen, behandelt. Zunächst wird es über die männlichen und weiblichen Rollenbilder in unserer Gesellschaft gehen. Anschließend wird es sich um die Familie und die Vater-Kind-Beziehung im Laufe der Zeit drehen und schlussendlich wird die heutige Familie, deren Erziehungsaufgaben sowie die Vater-Kind-Beziehung heute das Kapitel der Begrifflichkeiten abschließen.

### 2.1 Die Rollenbilder der Frau und des Mannes. Was ist männlich? Was ist weiblich?

Möchte man Geschlechtsverhältnisse erörtern, so steht am Anfang stets eine Unterscheidung. Weil diese Unterscheidung innerhalb einer Gesellschaft, also somit in einem definierten sozialen Raum stattfindet, ist sie nicht voraussetzungslos (vgl. Luhman 1988:59; zit. in Rohde-Dachser: 1991: 23). Es besteht die Gefahr, dass die Untersuchung / Erörterung des Geschlechterverhältnisses anhand einer Geschlechterrollendifferenzierung oder einer mehr oder weniger stark ausgeprägten Geschlechtsstereotypisierung stattfindet, die in einer Gesellschaft vorherrschen (vgl. Bilden 1980; zit. In. Rohde-Dachser 1991: 23).

Rohde-Dachser (1991) sieht die Unterscheidung von Mann und Frau sowie von Männlich und Weiblich als eine soziale Kategorie. Im Gegensatz dazu, sehen die Alltagspsychologie und die Psychoanalyse das Geschlecht als etwas „*Natürliches*“ an. Rohde-Dachser vertritt die Auffassung, dass die Geschlechterrollen, welche durch die Gesellschaft zugewiesen werden, zwar an anatomischen Geschlechtsunterschieden festgemacht werden, aber deren Ausgestaltung in verschiedenen Kulturen und auch über die verschiedenen geschichtlichen Epochen hinweg, große Unterschiede aufweisen. Daher sieht er den Versuch, sich bei der Legitimierung auf die Natur zu berufen, als „unhaltbar“ und als „ideologieverdächtig“ an (vgl. Rohde-Dachser 1970: 28ff; Hagemann-White 1984; zit. in. Rohde-Dachser 1991: 23-24).

Auch Untersuchungen im interkulturellen Vergleich konnten keine Anhaltspunkte für typisch männliches oder weibliches Verhalten oder männlich / weibliche Eigenschaften herausfinden, welche in der Biologie begründet wären (vgl. Tillmann 1989: 51f; zit. in Rohde-Dachser 1991: 24). Jedoch gibt es nach Preuschoft bei der Disposition zu aggressivem Verhalten eine Ausnahme. Demzufolge besitzen offenbar Jungen und Männer hier eine höhere Disposition. Diese kann „*auch nach strengen Kriterien von allen geschlechtstypischen Zügen am ehesten*

mit einem biologischen Substrat in Verbindung gebracht werden“ (Preuschhoff 1980; zit. in Rohde-Dachser 1991: 24).

Am ehesten kann man das, was die Geschlechter in ihrem Habitus und in ihrer Mentalität unterscheidet, als ein „*evolutionäres Resultat einer Arbeitsteilung [, entstanden in Verbindung mit Reproduktion und Produktion,] begreifen*“ (Tyrell 1986: 450; zit. in Rohde-Dachser 1991:24). Es ist biologisch vorgesehen, dass nur Frauen Kinder austragen, zur Welt bringen und durch Stillen ernähren können. Dadurch wird die Arbeitsaufteilung unter den Geschlechtern entsprechend eingeschränkt. Es zeichnet sich demnach, aus interkultureller Perspektive betrachtet, ein dominierendes Muster ab. Arbeiten im und am Haus werden eher von Frauen verrichtet, während außerhäusliche Aufgaben eher Männersache sind (vgl. Rohde-Dachser 1991: 24).

Tillmann ist der Auffassung, dass die Arbeitsteilungen unter den Geschlechtern regelmäßig mythologisiert und generalisiert werden. Durch die Generalisierung sollen Rollenzuweisungen allgemeingültig gemacht werden, wobei diese Mythologisierungen den ideologischen Überbau der Zuweisungen meinen, der sie legitimieren und absichern soll. Somit bieten diese in einer patriarchalischen Gesellschaft die Basis für die Legitimation der Rollenunterschiede, wodurch die Geschlechtermythen auch als Herrschaftsmythen gesehen werden können. So unterschiedlich die Geschlechtermythen auch sein mögen, sind sie für ein Kind vom ersten Tag seines Lebens ein Teil des Prozesses seiner Sozialisation, wodurch seine Fähigkeiten sowie seine emotionalen Veranlagungen ausgebildet werden. Während diese Mythen weiterwirken, ist die Bestimmung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in entwickelten Gesellschaften heutzutage weitgehend veraltet und nicht mehr üblich. (vgl. Tillmann 1989: 47; zit. in Rode-Dachser 1991: 24-25).

Dadurch ist die Rolle des Mannes und die der Frau sozial / gesellschaftlich erzeugt. Die Gesellschaft bestimmt, neben den biologischen Geschlechtsmerkmalen, was für die jeweilige Gesellschaft als männlich oder als weiblich gilt. Jedoch kann nicht nur zwischen den zwei genannten biologischen Geschlechtern unterschieden werden. Bei intersexuellen Menschen kann kein eindeutiges weibliches oder männliches biologisches Geschlecht festgestellt werden. Hier kommen neben den Bezeichnungen weiblich und männlich Begriffe wie *inter*, *divers* oder *offen* zum Einsatz (vgl. Verfassungsgerichtshof Österreich 2018). Demnach müsste zu den weiblichen und männlichen Rollenbildern in unserer Gesellschaft noch jenes der intersexuellen Menschen ergänzt werden. Möglicherweise handelt es sich hierbei um eine Mischung der beiden bestehenden Bilder.

## 2.2 Die Familie und die Vater-Kind-Beziehung im Laufe der Zeit

Möchte man sich intensiv mit dem Begriff der Familie, ihrer Geschichte und den verschiedensten Familienformen auseinandersetzen, so würde dies den Rahmen dieser Arbeit deutlich sprengen. Daher wird im Folgenden die Geschichte, die etymologische Herkunft sowie die Veränderung der Familie im Laufe der Zeit kurz zusammengefasst.

Vor dem Jahr 1700, bevor der Begriff Familie im deutschen Sprachraum auftauchte und ungefähr im Jahr 1800 seine heutige Bedeutung erhielt, sprach man von sozialen Institutionen, Haus oder Hausgenossenschaften, wobei der Vater die Rolle des Familienoberhaupts innehatte. Eine Beziehung zu den Kindern oder eine emotionale Verbindung zu ihnen war nicht oder nur kaum vorhanden (vgl. Bode / Wolf 1995: 33; zit. in Jope 2015: 3-4). Die Aufgaben des Vaters bestanden aus der Erzeugung, der Versorgung und dem Beschützen der Familie (vgl. Rohner- Dobler 2006: 29; zit. in Jope 2015: 4). Ein zentraler Bestandteil der Eltern-Kind-Beziehung war damals die Arbeit. Alle Familienmitglieder, auch die Kinder, trugen mit ihrer Erwerbsarbeit unter der väterlichen Führung zum Familieneinkommen bei (vgl. Bode / Wolf 1995: 31; zit. in Jope 2015: 4). Es gilt zu bedenken, dass die damalige Kindheit nicht mit der heutigen verglichen werden kann. Nur bis zum siebten Lebensjahr galten Personen als Kinder. Und obwohl eine Lehre erst im Alter von dreizehn oder vierzehn gestartet wurde, zählte die Arbeit bis weit ins 19. Jahrhundert zum kindlichen Leben dazu. Das Zuhause wurde von den Kindern sehr früh verlassen, wodurch es kaum möglich war, eine enge emotionale Bindung innerhalb der Familie aufzubauen (vgl. Jope 2015: 4-5). Trotz dieser Distanz, die vor allem durch den Vater gelebt wurde, kam der Vater-Sohn-Beziehung aber eine besondere, wenn auch vorrangig symbolische, Bedeutung zu, welche über die eheliche Beziehung oder die Beziehung zwischen Mutter und Kind gestellt werden konnte (vgl. Fthenakis 1999: 18; zit. in Jope 2015: 5).

Im 19. Jahrhundert begann sich schließlich die Vater-Kind-Beziehung zu verändern. Der evangelische Glauben legte großen Wert auf Familie und Häuslichkeit. Es sollte sich hierbei um einen Rückzugsort handeln, an dem sich der Mann etwa nach der Arbeit erholen könne (vgl. Fthenakis 1999: 20; zit. in Jope 2015: 5). Denn durch die fortschreitende Industrialisierung kam es zur Trennung von Arbeitsplatz und Wohnung. Somit entwickelte sich der Mann zum alleinigen Geldverdiener und Ernährer der Familie, während Frauen für den Haushalt und das seelische sowie das leibliche Wohl der Kinder verantwortlich waren. Durch die häufige Abwesenheit des Vaters, aufgrund von Arbeit außerhalb der Wohnung / des Hauses und abseits der Familie, distanzierte sich dieser sowohl physisch als auch emotional vom Familienverband und es galt als unmännlich, sich mit seinen / den Kindern zu beschäftigen (vgl. Bode / Wolf 1995: 34; zit. in Jope 2015: 6). Letztlich kam es dazu, dass sich Institutionen, beispielsweise Schulen und Ausbildungsstätten, sowie der Staat in die Kindererziehung einmischten. Mütter, Lehrer / Lehrerinnen, Handwerksmeister / Handwerksmeisterinnen und Institutionen waren von nun an für die Erziehung zuständig.

Aus Sorge die Söhne könnten verweichlichen, kam es zu ersten Bemühungen, Väter stärker in die Erziehung der Kinder einzubeziehen. Um 1900 wurde eingefordert, dass der Vater eine aktive partnerschaftliche Rolle, sowohl in der Familie als auch in der Ehe, einnimmt. Väter wurden dazu aufgefordert, sich mit ihren Söhnen zu beschäftigen. In der Zeit des zweiten Weltkrieges wurde diese Vorstellung des Vaters wieder niedergerissen. Das Ideal des Vaters wurde nun als Ernährer, Disziplinierer und Beschützer propagiert (vgl. Fthenakis 1999: 22; zit. in Jope 2015: 7). In viele Familien, in denen Kinder ohne Väter aufwuchsen, kehrten nach dem Krieg traumatisierte, geschlagene und besiegte Männer zurück, welche damit aufwuchsen, dass es sich bei den Vätern um die Ernährer und das Oberhaupt der Familie handle (vgl. Bode / Wolf 1995: 37; zit. in Jope 2015: 7). Deshalb kann kaum bestritten werden,

dass die Nachkriegsgeneration es eher schwer hatte, ein konstruktives Vaterbild aufzubauen und im Inneren abzubilden.

Das folgende Zitat fasst diese Situation treffend zusammen:

*„Wer keinen Vater erlebt hat, hat es schwer eine eigene Definition der Vaterrolle zu finden. Wer keinen aktiven und präsenten Vater erlebt hat, wird es schwer haben, das Gegenteil abzubilden. Wer keine konstruktive Vaterschaft erlebt hat, tut sich später in der Elternschaft damit selbst schwer, weil ihm die positiven männlichen Vorbilder fehlen“ (Jope 2015: 8).*

In den 50ern des 20. Jahrhunderts wurde dann das Fehlen der männlichen Bezugsperson als eine Ursache für Krawalle von Jugendlichen angenommen. Um dem entgegenzuwirken wurden Väter dazu aufgerufen, ihre Rolle als Disziplinierungsperson und Geschlechtsrollenmodell wahrzunehmen (vgl. Fthenakis 1999: 23; zit. in Jope 2015: 9). In politischen und gesellschaftlichen Diskussionen gerieten Väter und Männer in den 60er Jahren in den Mittelpunkt. Dadurch, dass es vermehrt zu Scheidungen kam, die Emanzipation immer mehr im Fortschritt war und Frauen vermehrt berufstätig waren, geriet die traditionelle Vaterrolle unter Veränderungsdruck (vgl. ebd.: 24; zit. in ebd.: 9).

### 2.3 Die Familie, deren Erziehungsaufgabe sowie die Vater-Kind-Beziehung heute

Der Begriff Familie leitet sich vom lateinischen Wort *familia* ab, welches sich seit der römischen Besetzung Zentral- und Westeuropas verbreitete. Wie bereits im vorhergegangenen Unterkapitel beschrieben, wurde der Begriff der Familie erst zu Beginn des 18. Jahrhunderts im deutschsprachigen Raum eingebürgert und als ein Synonym für den Begriff des Hauses oder der Hausgenossenschaft verwendet. Es wurde damit eine Lebensgemeinschaft bezeichnet, welche auf patriarchalischer Ordnung beruhte. Zu dieser Gemeinschaft zählten nicht nur die Eltern, deren Kinder und Verwandte, sondern auch sonstige Hausgenossen, wie beispielsweise Mägde und Knechte. Somit handelte es sich hierbei um einen sehr breit gefassten Begriff der Familie (vgl. Matthes 2011: 107).

Der moderne Familienbegriff der Kernfamilie beschränkt sich auf die verwandtschaftlich verbundenen Menschen. Es handelt sich hierbei um eine soziale Gruppe, die zumindest aus einer Frau, einem Mann und ihren (un-)verheirateten, unmündigen Kind / Kindern besteht. Diese teilen sich den Lebensunterhalt miteinander und wohnen, getrennt von den übrigen Verwandten, beisammen. Neben diesem klassischen Bild der Kernfamilie gibt es auch noch Familien mit gleichgeschlechtlichen Eltern und / oder adoptierten, angenommenen Kindern. Da Kinder als unmündig bezeichnet werden, lässt dies die Familie als Erziehungsinstitution erscheinen. Die Familie wird als gesellschaftliche Einrichtung verstanden, in der Kenntnisse, Fertigkeiten, Haltungen, Einstellungen und Orientierungen von älteren Generationen an jüngere absichtsvoll weitergegeben werden. Das Ziel ist es, gesellschaftlich und kulturell mündige Familienmitglieder der jüngeren Generationen zu erziehen.

Im vorigen Kapitel wurde ebenfalls berichtet, dass Erziehung nicht immer im Mittelpunkt des Familieninteresses lag, sondern erst mit der Aufklärung und durch die Intimisierung der innerfamiliären Beziehungen in den Fokus der Familie geriet. Daher gilt die Familie heute als primäre Sozialisationsinstanz der Kinder, welche durch die sekundäre Sozialisationsinstanz der Schule, bei ihrer Aufgabe unterstützt werden soll. Eben diese Aufgaben werden sowohl in der Familie als auch in den Schulen, zum größten Teil von den Müttern und Frauen übernommen (vgl. ebd.: 107-108). Diese Erziehung ist für den Menschen überlebensnotwendig, weil wir aufgrund unserer „unfertigen“ Organisationsausstattung, um zu überleben, auf andere Menschen angewiesen sind (Ullrich 2015: 77-79).

1963 entwickelte Mitscherlich den Begriff der *Vaterlosen Gesellschaft*. Er stellte die Thesen auf, dass die Modernisierung und Industrialisierung eine Schwächung der Väter nach sich ziehen würde. Väter hätten durch kleinere Anstellungs- / Arbeitsverhältnisse ihre natürliche Autorität verloren, wodurch den Söhnen die notwendigen Identifikationsfiguren fehlen würden. Außerdem könne der Vater zur Fertigkeit zur ausdauernden Arbeit und zur geistigen Fähigkeit der Kinder, wie auch zu deren Erziehung, nichts beitragen. Er sprach von einer *Entväterlichung*, welche sich im Erziehungs- und Sozialisationsgeschehen sowie in der verringerten Machtposition innerhalb der Familie widerspiegelte. Demzufolge handelt es sich hierbei um ein Bild der, zunehmend an Einfluss verlierenden, väterlichen Autorität. (vgl. Matzner 2001).

Damit verbunden sahen viele Wissenschaftler / Wissenschaftlerinnen die Vaterschaft gegen Ende des zwanzigsten Jahrhunderts in eine Krise rutschen. Dies begründeten sie mittels der schmerzhaften Angriffe und Entwertungen der Vaterschaft. Als Reaktion darauf, entwickelten sich die *neuen Väter* beziehungsweise die *neue Väterlichkeit*. Hierbei erwachte die Sensibilität für die Bedeutsamkeit der Vater-Kind-Beziehung. Der Vater wird als unverzichtbar für die gelingende Persönlichkeitsentwicklung des Kindes angesehen (vgl. ebd.). Die innerfamiliäre Position des Vaters entwickelte sich von einer primär machtausübenden und sanktionierenden Instanz zu einer emotional erreichbarer Ansprechperson, welche Erzieheraufgaben übernimmt und die Funktion eines Identifikationsobjekts oder auch eines Freizeitpartners einnimmt. Dadurch handelt es sich beim Vater nicht mehr nur ausschließlich um den Erzeuger, Beschützer und Ernährer (vgl. Werneck 2001: 6; zit. in Matzner 2001), sondern es wird mit den *neuen Vätern* auch eine positive Väterlichkeit in Verbindung gebracht. Diese unterscheidet sich klar von dem altbekannten und traditionellen Vaterbild. Es gibt unterschiedliche Auffassungen darüber, welche Eigenschaften diese *neuen Väter* aufweisen. Hierbei kann es sich um Väter handeln, die primär für die Kinderbetreuung zuständig oder auch alleinerziehend sind. Oft seien diese gegenüber ihren Kindern großzügiger, toleranter, zärtlicher, solidarischer, kooperativer und fürsorglicher (vgl. Matzner 2001).

Laut Matzner (2001) ist

„Vaterschaft in den Industrieländern [...] insgesamt als amorphes Phänomen anzusehen, welches derzeit prinzipiell über eine große Spannweite von Repräsentationen des Vaterseins und von Vaterschaft verfügt“. Es wirkt so, als würde es kein „normativ verbindliches einheitliches Vaterbild“ geben, an dem sich Väter, Mütter, Kinder oder die gesamte Familie orientieren können.

### 3 Stand der Forschung

Das *Generations and Gender Programme* führte in Österreich durch die Statistik Austria die *Generations and Gender Survey* durch. Hierbei handelt es sich um ein Instrument, welches den Wandel von Geschlechterrollen und Familienstrukturen sowie deren Veränderungen, welcher eng mit dem demographischen Wandel verbunden ist, erfasste. Dazu wurden jeweils dieselben 3000 Frauen und 2000 Männer in den Jahren 2009 und 2013 befragt (vgl. Buber-Ennser et al. 2013: 3).

Die Geburt eines Kindes bedeutet eine Veränderung der bisher gewohnten Lebensweise. Dies spiegelt sich auch im Familieneinkommen wider. In der eben genannten Studie wurde herausgefunden, dass nach der Geburt des ersten Kindes das Haushaltseinkommen um fast zwanzig Prozent fällt, da zuvor meist beide Partner Vollzeit-Verdiener / Verdienerinnen waren und nach der Geburt meist ein Partner / eine Partnerin der Alleinverdiener / die Alleinverdienerin wird. Bei Familien die bereits Kinder haben, fällt der Einkommensverlust nach einem weiteren Kind deutlich geringer aus. Es handelt sich hier um rund neun Prozent. Hierbei muss jedoch bedacht werden, dass das Ausgangseinkommen aufgrund der Geburt eines schon älteren Kindes, bereits reduziert war (vgl. ebd. 2013: 39). Dieses Ergebnis wird im Folgenden, im *Kapitel 6 Ergebnisdarstellung* nochmals relevant sein, wenn der Familienzeitbonus während des Papamonats zum Thema gemacht werden soll.

Deutlich öfter sind es in Österreich die Männer / die Väter, welche in einem höheren Maß erwerbstätig sind. Ein Großteil der Mütter gehen oft „nur“ einer Teilzeitbeschäftigung nach, damit sie sich neben dieser ebenso um den Haushalt und die Kinderversorgung kümmern können. Jedoch wird die Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung immer größer, was dazu führt, dass das „*einseitige Bild des Vaters als Ernährer der Familie zunehmend hinterfragt*“ (ebd. 2013: 49) wird. Genau hier setzen meiner Meinung nach auch der Papamonat sowie die Väterkarenz an. Durch diese Angebote soll es den Vätern ermöglicht werden, sich in das Familienleben und in die Erziehung der Kinder stärker zu integrieren.

### 4 Fragestellung

Die Forschungsarbeit beschäftigt sich mit folgender Hauptfrage:

- Rechtsanspruch auf den Papamonat: Welche Auswirkung hat die Inanspruchnahme auf die Kernfamilie?

Zudem werden folgende Unterfragen behandelt:

- Wie wirkt sich die Freistellung auf die Zeit mit der Familie aus?
- Wie werden die Bindungen und Beziehungen der Familienmitglieder beeinflusst?
- Wie kann dadurch die Wertschätzung für die Leistungen der Mütter verändert werden?
- Was bedeutet der Papamonat für die finanzielle Lage der Familie?

- Wie können sozialpolitische Diskussionen durch den Papamonat angeregt werden?

## 5 Forschungsprozess

Im Folgenden wird näher auf den Prozess der Forschung eingegangen. Zunächst werden der Zugang zum Feld sowie die Methoden beschrieben, mit denen die Daten erhoben wurden. Anschließend wird genauer auf das Sampling und die Durchführung der Datenerhebung eingegangen, um anschließend die Methode zu beschreiben, mit der das Datenmaterial ausgewertet wurde. Abschließend wird beschrieben, wie sich während des Forschungsprozesses der Fokus der Forschung verändert hat.

### 5.1 Zugang zum Forschungsfeld

Den Zugang zum Forschungsfeld konnte hauptsächlich über das soziale Medium Facebook hergestellt werden. Auf eine Anzeige betreffend der Suche nach Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen haben sich mehrere Personen bei mir gemeldet, aus denen schließlich die Interviewpartner sowie die Interviewpartnerin ausgewählt wurden.

### 5.2 Methode zur Datenerhebung

Die im Sampling gefundenen Interviewpartner und die Interviewpartnerin werden aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen mit dem Papamonat, in Bezug auf das Forschungsfeld und das Forschungsthema als Experten und Expertin eingestuft (vgl. Flick 2016: 91). Somit wurden zur Datenerhebung zwei Interviews mit Experten durchgeführt. Des Weiteren wurde ein Fragebogen, welcher von einer Expertin bearbeitet wurde, für die Erhebung herangezogen. Als Vorbereitung für die Interviews, sowie um sich während der Durchführung besser orientieren zu können, wurden Leitfäden mit offenen Fragen angefertigt. Beim Führen der Interviews muss die Reihenfolge der gestellten Fragen nicht der Reihenfolge der vorbereiteten Fragen am Leitfaden entsprechen, diese kann also zum Teil abweichen. Trotzdem schafft der Leitfaden eine gewisse Orientierungssicherheit im Gespräch. Wie bereits erwähnt, dient der Leitfaden als Orientierung, um durch das Gespräch eine individuelle Sicht der Interviewpartner und der Interviewpartnerin auf das zu beforschende Thema zu erlangen (vgl. ebd.: 113-115).

#### 5.2.1 Sampling

Um möglichst aussagekräftige Forschungsergebnisse erzielen zu können, wäre es geplant gewesen Interviews mit drei Vätern durchzuführen. Um Partner für die Interviews zu bekommen, wurden Techniken der Quotenauswahl (vgl. Flick 2016: 92) angewendet. Es wurde auf Facebook die Suche nach bestimmten Interviewpartnern öffentlich ausgeschrieben. Nachdem sich einige Personen gemeldet hatten, wurde die Wahl der ersten beiden Interviewpartner nach der Größe des Betriebes, in dem die Väter beschäftigt sind, getroffen.

Dies ist damit zu erklären, dass dies zu Beginn für die ursprünglich geplante Forschung und die darin zu beantwortenden Forschungsfragen, von Bedeutung war. Ein Interview mit einem dritten Vater sollte geführt werden, um die gewonnenen Informationen aus den ersten beiden Interviews zu verfestigen. Leider wurde diese Herangehensweise dadurch behindert, dass kein dritter Interviewpartner gefunden werden konnte. Dies liegt möglicherweise darin begründet, dass es den Rechtsanspruch auf den Papamonat erst seit dem Herbst 2019 gibt weshalb er noch eher unbekannt sein dürfte, beziehungsweise er noch nicht von vielen Familien genutzt wurde. Ein weiterer Faktor, der womöglich dazu beigetragen hat, dass kein dritter Interviewpartner gefunden werden konnte ist jener, dass die Datenerhebung für diese Forschungsarbeit zeitlich mit den Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen aufgrund von Covid-19 zusammenfiel.

Um einen maximalen Kontrast zu den Aussagen der Väter zu gewinnen und diese auch aus einem anderen Licht zu betrachten, wurde beschlossen, ein letztes Interview mit einer Mutter zu führen, deren Partner nach der Geburt des gemeinsamen Kindes den Papamonat in Anspruch genommen hatte.

Hier folgt ein Überblick über die Interviewpartner und die Interviewpartnerin:

- Vater 1: vierfacher Vater; hat nach der Geburt seiner letzten beiden Kinder (Zwillinge) den Papamonat in Anspruch genommen; Arbeiter in einem mittelgroßen Spenglerbetrieb in Niederösterreich
- Vater 2: mittlerweile zweifacher Vater; hat nach der Geburt seines ersten Kindes den Papamonat in Anspruch genommen; Angestellter bei der Stadt Wien
- Mutter: zweifache Mutter; Partner nutzte nach Geburt des ersten Kindes den Papamonat

### 5.2.2 Die Durchführung der Interviews

Das erste Interview wurde bei dem Familienvater zuhause durchgeführt. Hierfür habe ich mich mit ihm vorab über die Mutter seiner Kinder via Facebook verabredet. Die Familie war mir bis dato nicht bekannt. Das Interview wurde im „Büro“ der Familie durchgeführt, welches auch als Abstellraum für diverse Gegenstände dient. Während des Interviews konnte man immer wieder die Zwillinge, welche sich mit der Mutter und den beiden Geschwistern im Wohnzimmer aufhielten, weinen hören. Auch die beiden älteren Kinder konnte man beim Spielen hören. Dies hat aber keinesfalls das Interview oder den Gesprächsfluss gestört. Meinem Empfinden nach war es für den interviewten Vater angenehm, dieses bei ihm zuhause stattfinden zu lassen. Außerdem war es spannend, ein Interview mit einer Person durchzuführen, mit der man bis dahin keinen persönlichen Kontakt hatte, da der Interviewtermin mit seiner Lebensgefährtin vereinbart wurde. So herrschte eine völlig unbeeinflusste Situation für uns beide.

Für Interview Nummer zwei war geplant, dass dieses bei mir zuhause stattfinden sollte. Aufgrund der Covid-19-Krise und den von der Bundesregierung damit verbundenen verhängten Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen, wurde das Interview aber telefonisch durchgeführt. Hierfür wurde mit einem Handy via Lautsprecher telefoniert, während das

Gespräch mit einem weiteren Handy aufgenommen wurde. Dies hat überraschenderweise sehr gut funktioniert, obwohl meinerseits im Vorfeld große Anns und Skepsis bestand. Ich befürchtete nämlich, dass man die Tonaufzeichnungen nur sehr schwer verstehen und somit kaum für die Forschung verwenden werden könne. Nachdem es sowohl in der Umgebung des Interviewpartners als auch in meiner während des Gesprächs ausgesprochen ruhig war, gab es allerdings keine Probleme mit den Aufzeichnungen und diese konnten zur Gänze verwertet werden.

Als die ersten beiden Interviews geführt, transkribiert und ausgewertet wurden, konnten bereits einige Erkenntnisse ersichtlich werden. Anhand dieser wurde das letzte Datenmaterial gesammelt. An die Interviewpartnerin wurde ein Fragenkatalog geschickt, welcher von ihr schriftlich beantwortet wurde.

### 5.3 Auswertungsmethode – Systemanalyse

Für die Analyse des in den Interviews erhobenen und transkribierten Datenmaterials fiel die Wahl auf die Methode der Systemanalyse von Froschauer Ulrike und Lueger Manfred (2003). Gerade für die Interpretation und Analyse größerer Textmengen, wie auch einzelner vollständiger Interviews / Gespräche, bietet sich diese Methode an. Neben der Textinterpretation ist es wichtig, auch den Gesprächsfluss / den Gesprächskontext zu beleuchten.

Der zu analysierende Text wird in thematische Einheiten zerlegt. Diese Einheiten beinhalten ein angesprochenes Thema und enden, wenn es zu einem Themenwechsel kommt. Damit beginnt eine weitere, neue thematische Einheit. In der Systemanalyse kann zwischen drei Ebenen differenziert und die thematischen Einheiten in fünf Interpretationsstufen analysiert werden.

Die Paraphrasierung stellt die erste Ebene der Analyse dar. Hier wird eine Kurzfassung des Textes erstellt und das offensichtliche Thema benannt. „*[D]er manifeste Gehalt, der spontan aus der Alltagserfahrung heraus formuliert werden kann*“ soll im Vordergrund stehen (Froschauer / Lueger 2003: 150). Die paraphrasierende Analyse stellt ebenso die erste der fünf Interpretationsstufen dar.

Als zweite Ebene gilt der Äußerungskontext, welcher in zwei Komplexe zu gliedern ist, welche der Textrahmen und der lebensweltliche Kontext sind. Bei der Analyse des Textrahmens versetzt sich der Interviewer / die Interviewerin in die Situation des Interviewpartners / der Interviewpartnerin. Nun gilt es herauszufinden, welche Bedeutung das Setting aber auch die Beziehung der Gesprächspartner / Gesprächspartnerinnen haben könnten und wie diese das Gesagte beeinflussen. Bei der Analyse des lebensweltlichen Kontextes geht es darum sich zu überlegen, an welchem Inhalt sich eine Mitteilung orientiert und warum sich der Gesprächspartner / die Gesprächspartnerin jener Mitteilungsform bedient hat.

Aufgrund der „*lebensweltlichen Strukturbedingungen [schließt man] auf einen hypothetischen Wirkungskontext*“. Diese dritte und letzte Ebene lässt sich ebenfalls gliedern in die Interaktions- und Systemeffekte. Bei der Analyse der Interaktionseffekte geht man interpretativ davon aus, dass die bei der lebensweltlichen Analyse „*(re-)konstruierten Kontextbedingungen*

*die Sicht- und Handlungsweisen der AkteurInnen anleiten“* (ebd.: 151). Auf der letzten Stufe, der Analyse der Systemeffekte, stellt man Überlegungen zu Auswirkungen auf das Zusammenspiel mit anderen Akteuren / Akteurinnen oder mit anderen Subsystemen an (vgl. ebd.: 142-152).

#### 5.4 Veränderung des Forschungsfokus im Laufe der Datenerhebung und Verarbeitung

Zu Beginn war geplant zu beforschen, wie sich der Rechtsanspruch auf den Papamonat sowohl auf die Kernfamilie des Nutzers / der Nutzerin als auch auf den Betrieb, in dem dieser / diese beschäftigt ist, auswirkt. Dazu hätte zwischen Klein- und Mittelbetrieben, sowie Großbetrieben unterschieden werden sollen.

Nachdem das erste Interview geführt und transkribiert wurde, sowie mit der Auswertung begonnen wurde, zeichnete sich ab, dass es sich hierbei um ein zu breit gegriffenes Forschungsthema und -feld handelte. Somit wurde entschieden, den Fokus auf die Unternehmen wegzulassen, um sich ausschließlich auf die Auswirkungen auf die Kernfamilie zu fokussieren.

Aufgrund des zu Beginn geplanten Forschungsthemas war bei der Auswahl der ersten beiden Interviewpartner die Größe des Betriebes, in dem sie beschäftigt sind, ausschlaggebend. Letztlich hat dieser Faktor aber dennoch Auswirkungen für den Anspruchnehmer / die Anspruchnehmerin. Es wurden bewusst Männer für die Forschung ausgewählt, weil ein Forschungsinteresse darin besteht, die Auswirkungen auf die Einbindung von Vätern in die Familie zu erfahren. Dies wird im nächsten Kapitel, als eines der Forschungsergebnisse, behandelt.

## 6 Ergebnisdarstellung

Obwohl für die nun gültige Forschungsfrage nicht essenziell ist, ob die Nutzer / Nutzerinnen in einem Klein- / Mittel- oder Großunternehmen beschäftigt sind, möchte ich dennoch gleich zu Beginn auf die darin gründenden Unterschiede bei der Antragstellung eingehen. Es kann nämlich davon ausgegangen werden, dass die Größe des Betriebes auch die Wahl des Nutzers / der Nutzerin beeinflusst und sich diese Erfahrungen auf die Gesamtzufriedenheit, wie auch auf die persönliche Einschätzung des Papamonats, mit auswirken.

Dadurch, dass ein interviewter Vater nicht nur den Papamonat, sondern auch die Karenz in Anspruch genommen hat, wird es in den Ergebnisdarstellungen auch zur Gegenüberstellung des Papamonats und der Karenzzeit kommen. Obwohl dieser Blickwinkel zu Beginn der Forschung nicht geplant war, wird er als sehr spannend empfunden, da sich hieraus, besonders für die Wertschätzung der Care Arbeit und für mögliche sozialpolitische Diskussionen, wichtige Erkenntnisse ergeben. Daraus kann auch ein besseres Verständnis für die Leistung der Mütter resultieren.

## 6.1 Die Anmeldung und der Einstieg in den Papamonat

Wie im *Kapitel 1.2 Gesetzliche Änderung* beschrieben, müssen alle Personen, welche den Papamonat in Anspruch nehmen wollen, gewisse Fristen einhalten. In diesem Unterkapitel der Ergebnisdarstellung wird auf die Erfahrungen der Interviewpartner mit der Antragstellung eingegangen. Ferner wird das Ansehen des Papamonats im Betrieb und die Einstellung desgleichen, sowie der Wiedereinstieg der Väter in den Berufsalltag thematisiert. Hier wird auch der Unterschied der Betriebsgröße für die erarbeiteten Informationen und die Interpretationen wichtig sein. Neben der Größe der Betriebe, in denen die Väter beschäftigt sind, ist ein weiterer wesentlicher Unterschied, dass für Vater / Interviewpartner 2 in dem Großunternehmen vom Dienstrecht her das Recht auf den Papamonat besteht (vgl. I2: 17).

### 6.1.1 Einfluss der Betriebsgröße

Im Großunternehmen wurde der Antrag auf den Papamonat für den Vater zum größten Teil von der Personalabteilung übernommen, beziehungsweise hat diese den Vater so weit unterstützt, dass die Beantragung für ihn „*ka Hexerei in Wirklichkeit*“ gewesen ist (I2: 36). Währenddessen verlief die Antragstellung für Vater / Interviewpartner 1 weniger unkompliziert.

*„Na des anzige Hindernis woa eigentlich Seitn vom, vom Laund. De gaunzn formulartechnischn Gschichtn, de woan, jo wei, wei hoit nu . nu kana gwusst hot, weis frisch woa [der Rechtsanspruch auf den Papamonat; H.N.] wos, wos auf . uns zukommt. Do bin I . . kurz bevors soweit woa, bin I glaub I ah drei Moi zur Gebietskrankenkassa noch Pöchlarn gfoan, dass des . daun alles dort war, wos hingehört aun Formularn. [...] [D]es wor hoit a . . jo ziemliches Tohuwaohu . sog I amoi.“ (I1: 23-31).*

Aus den Informationen aus Interview 2 kann auf zweierlei Annahmen geschlossen werden. Erstens besteht die Annahme, dass es für Beschäftigte in großen Firmen leichter ist, den Papamonat zu beantragen. Durch Spezialisten und Spezialistinnen im Betrieb / in der Firma werden diese bei ihrem Vorhaben unterstützt. In diesem konkreten Fall ist dies über die Personalabteilung geschehen. Zweitens könnte es sich hierbei aber auch um einen glücklichen Zufall handeln. Möglicherweise wurde dieser Vater nur deshalb von der Personalabteilung unterstützt, weil er aufgrund des Dienstrechts einen Anspruch auf den Papamonat hatte. Es stellt sich demnach die Frage, ob in allen Großbetrieben die Personalabteilung für derartige Anträge zuständig ist und die Antragsteller / Antragstellerinnen entsprechend unterstützt, wodurch diese entspannt und positiv eingestellt in den Papamonat starten könnten.

Im Übrigen gilt es zu überlegen, ob es sich auch bei Vater 1 um einen atypischen Verlauf der Antragstellung handelte. Dieser nutzte den Papamonat im selben Monat in dem der Anspruch rechtskräftig wurde. Somit besteht die Annahme, dass die Schwierigkeiten mit der gesamten neuen Situation zusammenhingen und sich die Ämter zu dieser Zeit in einem Entwicklungsprozess / in einer Umstellungs- / Einschulungsphase befanden. Daher kann davon ausgegangen werden, dass es in Zukunft, durch längere Beschäftigung mit dem Papamonat und mehr gesammelter Erfahrung auf der Seite des Landes, zu weniger

Komplikationen in Zusammenhang mit der Antragstellung für den Papamonat kommen wird. Die bürokratischen Schwierigkeiten (vgl. I1: 23-34), mit denen Vater 1 zu kämpfen hatte, waren schlussendlich für ihn verkraftbar und hatten auch keine schwerwiegenden Folgen. Möglicherweise konnte er über diese auch hinwegsehen, weil er sich selbst in einer Vorreiterrolle sieht, was den Papamonat betrifft (vgl. ebd.: 107-120).

Denkt man zurück an die Geschichte der Familie, in der Männer in vergangener Zeit eher für die handwerkliche Arbeit zuständig waren und es in vielen Familien bis heute sind, dann kann daraus geschlossen werden, dass es gerade in Handwerksbetrieben / -berufen für Väter auch heute noch sehr schwer sein kann, sich für den Papamonat zu entscheiden. Eben, weil dieses gerade genannte Bild der Männer nicht mit dem der sorgenden Väter harmoniert. Somit kann davon ausgegangen werden, dass es, zum Beispiel in der Baubranche und in ähnlichen / vergleichbaren Berufsspaten, nicht angesehen beziehungsweise nicht üblich ist, den Papamonat zu nutzen. Dies würde zu dem Schluss führen, dass beispielsweise Väter, welche einer Büroarbeit nachgehen, häufiger den Papamonat nutzen als solche, die einen Handwerksberuf ausüben. Hierzu meinte einer der Väter:

*„Oiso meiner ist generell, mei Chef, eh sehr familiär. Oiso waun do irgendwos mit de Kinder is, do gibt's nix. Owa bei, jo, vorign zwa Betrieben wa des schwierig gwest wahrscheinli. Überhaupt in der Baubranche . . do brauchts scho Vorlaufzeit“ (I1: 16-20).*

Da der Papamonat in manchen Branchen über das Dienstrecht geregelt ist, privilegiert dies meiner Meinung nach diese Branchen. Wenn der Papamonat über das Dienstrecht geregelt ist, so wird dieser in diesem Betrieb vermutlich geduldet und das Vorhaben der Väter unterstützt. Hier stellt sich die Frage, ob Dienstgeber / Dienstgeberinnen, bei denen diese Freistellung im Dienstrecht festgehalten ist, der Familie gegenüber positiver eingestellt sind als solche, bei denen es ein derartiges Dienstrecht nicht gibt.

Der Papamonat kann sich aufgrund des einmonatigen Ausfalls einer Arbeitskraft auch auf den Arbeitgeber / die Arbeitgeber auswirken. Weil diese dadurch schlimmstenfalls in eine wirtschaftliche Schieflage oder Krise geraten könnten, ist davon auszugehen, dass die Nutzer / Nutzerinnen in ihrer Wahl, den Papamonat in Anspruch zu nehmen, von der Einstellung des Betriebes und ihrer Vorgesetzten (indirekt), sowie von der eigenen Loyalität dem Betrieb gegenüber, beeinflusst werden.

Diese Annahme wurde von Vater 1 im Interview bestätigt, als er über einen ehemaligen Arbeitskollegen berichtet, der nach der Geburt von Zwillingen den Papamonat nicht nutzen durfte. Um über längere Zeit bei seiner Familie zuhause bleiben zu können, musste er eine andere Lösung finden (vgl. I1: 123-125). Nachdem nun aber einen Rechtsanspruch auf diese Freistellung besteht und für Anspruchnehmer / Anspruchnehmerinnen im Zusammenhang mit dem Papamonat ein Kündigungsschutz besteht, obliegt die Entscheidung nicht dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin, ob dieser, bei Einhaltung der Fristen, in Anspruch genommen werden kann. Ist der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin aber negativ gegenüber dem Papamonat eingestellt, kann davon ausgegangen werden, dass Arbeiter / Arbeiterinnen oder Angestellte, diesen nicht oder seltener nutzen.

Dies belegt auch folgender Ausschnitt aus dem Interview:

*„I man [...] der rechtliche Anspruch is hoid a immer so . schön gsogt. Na [...] waun da daun [...] da Orbeitgeber mehr oder weniger in den Raum stellt: „Jo du kaunst des eh mochn, dir stehts eh zua. Owa daun hau ma di hoid bei nächster Gelegenheit außē“ So auf die Ort. Dann ja“ (I2: 233-235).*

Somit könnte aufgrund der Angst vor einer Kündigung nach Ende des Kündigungsschutzes der Papamonat von Anspruchsberechtigten abgelehnt werden. Dies würde bedeuten, dass die Arbeitgeber / Arbeitgeberinnen durch die (verdeckte) Beeinflussung der Wahl des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin auch sein / ihr Familienleben sowie seine / ihre Beziehung und Bindung zu Partner / Partnerin und Kind / Kindern beeinflussen. Ein weiterer Faktor, welcher möglicherweise viele Nutzer / Nutzerinnen, die in ihrer Arbeit jahreszeiten- und wetterabhängig sind, wie beispielsweise Dachdecker, Spengler oder Zimmermänner, davon abhält den Papamonat zu nutzen ist jener, dass die Geburt eines Kindes meistens zeitlich nicht optimal geplant werden kann. So kann es passieren, dass das Kind schließlich während einer aus der Sicht der Berufssparte eher „ungünstigen“ Jahreszeit zur Welt kommt, wo auf solche Berufsgruppen, die meiste Arbeit wartet.

*„Jo, waun I mittn im Summa [...] de Kinda auf Wöd kumman und do is eigentlich für uns Hochbetrieb. Wei jo do is sche, do host vü Sonnenlichtstunden,[...] do oaweitst a dementsprechend . maunchmoi mehr, maunchmoi weniger owa im Grund genommen baun wir do eigentlich unsere Stunden auf, damit ma übern Winter daun kumman. Waunst hoid do daun den Papamonat nehmen musst is hoid jo. Meistens, bin I ma sicher, bei sibzg Prozent, werdn daun sogn ‚na, des geht net‘“ (I1: 190-197).*

Im Gegensatz dazu berichtet Vater 2 über seine Arbeit im Büro, dass die Auslastung über das gesamte Jahr ungefähr konstant ist und sich für ihn daher nie die Frage gestellt hat, ob er aufgrund des Zeitpunktes / der Jahreszeit den Papamonat nicht in Anspruch nehmen sollte (vgl. I2: 94-96). Insofern könnte auch die Art der Arbeit, welche von den Anspruchsberechtigten erledigt wird, ausschlaggebend dafür sein, ob der Anspruch geltend gemacht wird oder nicht.

Auf die Frage nach dem Wiedereintritt in den Berufsalltag nach Ende des Papamonats antwortet Vater 1, dass „des [...] des *Unproblematischste [wor]*“ (I1: 134). Im Vergleich dazu, berichtete Vater 2, dass es für ihn stressig war, nach dem Monat wieder in die Arbeit zu kommen, da im Büro einiges an Arbeit liegen geblieben ist, die von den Kollegen / Kolleginnen nicht übernommen wurde (vgl. I2: 102-105). Somit werden die negativen Erfahrungen, die Vater 1 bei der Antragstellung gesammelt hatte, nun von Vater 2 beim Wiedereinstieg erlebt. Aus der generell unkomplizierten Rückkehr in die Arbeit, ohne dass jegliche Formulare ausgefüllt werden müssen, kann interpretiert werden, dass damit eine Sicherung der Arbeitskräfte und der Arbeitsplätze erreicht werden soll. Dadurch wird es Anspruchsberechtigten schwieriger gestaltet Familienzeiten / Betreuungszeiten in Anspruch zu nehmen als zu Arbeiten. Außerdem kann daraus geschlossen werden, dass die Arbeit etwa in der Baubranche und ähnlichen Branchen weniger aufgehoben / aufgeschoben wird. Daher kann angenommen werden, dass auch etwaige Kollegen und Kolleginnen durch die

Freistellung des Nutzers / der Nutzerin der einmonatigen Auszeit in eben diesen Monat durch zusätzliche Arbeit betroffen sind. Folglich sind die positiven oder negativen Erfahrungen mit dem Papamonat und der Rückkehr in den Berufsalltag auch von Kollegen / Kolleginnen abhängig und auch diese sammeln dadurch indirekt positive oder negative Erfahrungen mit dem Papamonat.

### 6.1.2 Zusammenfassung

Da es sich beim Papamonat um ein hochschwelliges Angebot handelt, ist es für alle Anspruchsberechtigten, egal in welcher Branche sie tätig sind, wichtig, den Papamonat früh genug dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin anzukündigen und die Fristen für die Antragstellung einzuhalten. Denn auch für die Arbeitgeber / Arbeitgeberinnen ist die frühzeitige Ankündigung notwendig, damit das Monat, in dem die Freistellung in Anspruch genommen wird, und auch die zu erledigende Arbeit, gut geplant und die Vertretung für diese Zeit organisiert werden kann. Grundsätzlich sind die Nutzer / Nutzerinnen dafür zuständig die Anträge fristgerecht einzureichen, wobei in manchen Firmen auch Unterstützung von Seiten des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin angeboten und in Anspruch genommen werden kann. Obwohl Firmen während der Freistellung des Nutzers / der Nutzerin diesem / dieser kein Entgelt zahlen müssen, bedarf es der Überlegung, ob eine zusätzliche finanzielle Unterstützung der Firmen dazu beitragen könnte, dass mehr Anspruchsberechtigte den Papamonat nutzen, da sich diese dadurch weniger darum sorgen müssen, ob die Firmen durch den Wegfall der Arbeitskraft in eine wirtschaftliche Schieflage geraten könnten. Ebenso würde dies den Loyalitätskonflikt, mit dem Anspruchsberechtigte bei ihrer Wahl möglicherweise konfrontiert werden, lindern.

Grundsätzlich kann auch der Unterschied wahrgenommen werden, dass in einigen Branchen der Papamonat bereits vor der Gesetzesänderung und dem damit verbundenen Rechtsanspruch, über das Dienstrecht geregelt war. Es ist anzunehmen, dass aufgrund der Gesetzesänderung beim Land noch Unwissenheit über einzuhaltende Fristen und den weiteren Ablauf des Papamonats besteht / bestand, die sich aber im Laufe der Zeit vermindern wird. Dadurch wird die Antragstellung für alle Anspruchsberechtigten, egal ob vom Arbeitgeber / von der Arbeitgeberin unterstützt oder nicht, reibungslos und unkompliziert gewährleistet.

Da bei einigen Arbeitgebern / Arbeitgeberinnen der Papamonat über das Dienstrecht geregelt ist, lässt sich annehmen, diese seien gegenüber der Familie und dem Papamonat positiver eingestellt als jene, bei denen keine Regelung über das Dienstrecht besteht. Des Weiteren kann angenommen werden, dass aufgrund des in der Gesellschaft dominierenden Männerbildes, bei dem Männer für die handwerkliche Arbeit zuständig sind, der Papamonat in Handwerksberufen weniger angesehen und daher auch weniger genutzt wird, da dieses Bild nicht mit dem propergierten Bild des „starken Arbeiters“ zusammenpasst. Außerdem kann die Einstellung des Dienstgebers / der Dienstgeberin sowie die Angst vor einer Kündigung, weil der Betrieb durch die einmonatige Freistellung „im Stich gelassen wurde“ die Entscheidung über die Nutzung der Freistellung beeinflussen.

Grundsätzlich wird der Wiedereintritt in das Berufsfeld nach dem Papamonat aber unkompliziert gestaltet. Ob es sich für die Nutzer / Nutzerinnen um einen entspannten oder

unentspannten Wiedereintritt handelt, kann durch die zu erwartende / zu erledigende Arbeit beeinflusst werden.

Die Erfahrungen der Nutzer / Nutzerinnen, sowohl mit der Antragstellung, mit dem Papamonat selbst aber auch mit dem Wiedereintritt in den Arbeitsalltag führen schließlich dazu, dass der Papamonat als positiv oder negativ erlebt wird. Es ist anzunehmen, dass Anspruchnehmer / Anspruchnehmerinnen, welche die Freistellung als positiv erlebt haben, den Papamonat bei der Geburt eines weiteren Kindes wieder in Anspruch nehmen werden. Zugleich könnte dies, besonders wenn die Zeit mit der Familie und den Kindern als positiv erlebt wurde, auch zu der Überlegung führen, die Väterkarenz in Anspruch zu nehmen, um noch mehr Zeit zuhause verbringen und sich in die Versorgung und Erziehung der Kinder besser integrieren zu können. Die positiven oder negativen Erfahrungen können aber auch Auswirkungen auf Kollegen / Kolleginnen haben. Wird positiv über den eigenen Papamonat und die dabei gesammelten Erfahrungen berichtet, könnte dies Kollegen / Kolleginnen dazu animieren, nach der Geburt eines eigenen Kindes ebenfalls den Papamonat in Anspruch zu nehmen.

## 6.2 Zeitgewinn für die gesamte Familie

Familien profitieren beim Papamonat *„auf jeden Fall [durch] den Zeitgewinn“* (I2: 196-197) und *„im Prinzip was . ziemlich genau die Zeit was man braucht hat“* (I1: 59). Somit benannten beide Interviewpartner als wichtigsten Punkt in Zusammenhang mit dem Papamonat die zusätzliche Zeit, die man mit der gesamten Familie gewinnt.

Durch die Geburt eines Kindes verändert sich das Familienmanagement enorm. Neben der Versorgung des Neugeborenen müssen ältere Kinder möglicherweise in den Kindergarten oder in die Schule gebracht werden. Zusätzlich bedarf es nach der Geburt eines Kindes oft noch diverse Termine im Krankenhaus oder bei Ärzten / Ärztinnen (vgl. ebd.: 61-62). Nach der Annahme von Vater 1 wäre dies alles unter einen Hut zu bekommen, jedoch für die Mutter allein nur schwer lösbar (vgl. ebd.: 214-215). Besonders in seinem Fall, wo es bereits zwei ältere Kinder gab und es sich bei den Neugeborenen um Zwillinge handelte, kann diese Argumentation nachvollzogen werden. Daher stellt sich die Frage, ob der tatsächliche Sinn des Papamonats darin besteht, die Mutter im Alltag und bei diversen Tätigkeiten zu unterstützen, er also folglich nicht vorrangig für die Betreuung der Kinder gedacht ist. Dies würde zum Schluss führen, dass der Papamonat nicht primär den Kindern, sondern eigentlich den Müttern und deren Unterstützung in der Betreuung dient. Ist dies der Fall, so lässt sich darüber diskutieren, ob die Bezeichnung dessen als „Papamonat“ tatsächlich als passend empfunden werden kann oder doch eher irreführend ist. Insofern legt diese Bezeichnung nämlich eine Verbindung mit den Kindern nahe, da das Wort Papa in erster Linie von den Kindern als Anrede für die Vaterfigur gebraucht wird.

Durch die gewonnenen Informationen der Mutter kann davon ausgegangen werden, dass die Anwesenheit des Partners / der Partnerin den Müttern Sicherheit in der neuen Lebenssituation bietet. Neben der Unterstützung der Mutter sieht sie klar die Möglichkeit, dass die Nutzer /

Nutzerinnen durch den Papamonat intensiv am Familienleben und an den ersten Wochen des Neugeborenen teilnehmen können (vgl. F1: 1).

Gerade weil die ersten Wochen mit einem Neugeborenen eine „*immense Eingewöhnungszeit*“ (I1: 80) bedeuten, kann in der gewonnenen Zeit, in welcher der Anspruchnehmer / die Anspruchnehmerin als Unterstützung für die Mutter zuhause bleiben kann, ein großer Pluspunkt des Papamonats gesehen werden. Dadurch, dass Nutzer / Nutzerinnen diese Zeit intensiv mit der eigenen Familie verbringen, könnte dies dazu führen, dass die Familie einen höheren Stellenwert im Leben des Nutzers / der Nutzerin erreicht. Außerdem wäre es möglicherweise, ohne der durch den Papamonat gewonnenen Zeit schwer, einen Familienalltag aufzubauen, in dem beide Elternteile integriert sind.

Zu diesem Thema meint Interviewpartner 1, dass der Vater in der Familie, aufgrund seiner Arbeit und der damit geringeren Zeit, die er zuhause bei der Familie verbringt, „*a wenig im Hintergrund gerückt*“ (I1: 217-218) ist. Diese Annahme stimmt mit den Ergebnissen überein, welche die Statistik Austria durch Generationen- und Geschlechterumfragen in den Jahren 2009 und 2013 erhoben hat. Diese wurden bereits im *Kapitel 3 Stand der Forschung* behandelt (vgl. Buber-Ennser et al. 2013: 49). Demnach sind es nach wie vor hauptsächlich die Männer / Väter, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen und somit weniger Zeit mit der Familie zur Verfügung haben.

Es ist nun bekannt, dass Mütter in den ersten Monaten durch die Partner / Partnerinnen, welche den Anspruch geltend machen, verstärkt unterstützt werden können. Dies lässt die Frage aufkommen, ob es, als Folge auf die Rückkehr des Nutzers / der Nutzerin in den Berufsalltag, bei den Müttern zu Schwierigkeiten und Überforderung in der Alltagsgestaltung mit dem Kind / den Kindern kommen kann.

Hierzu meinte die befragte Mutter, dass sie sich nach der Rückkehr ihres Partners in den Arbeitsalltag „*etwas verloren*“ gefühlt habe, sie jedoch auf Unterstützung ihrer Familie zählen konnte (F1: 1). Demnach bestätigt dies die Annahme, dass es zu Schwierigkeiten und Überforderungen kommen kann, vor allem wenn außer dem Nutzer / der Nutzerin keine oder kaum unterstützenden Personen im sozialen Netz der Familie vorhanden sind.

Ein Punkt, welcher ebenso Fragen aufwirft, ist jener, dass Vater 1 es besonders gut bewertet, dass der Papamonat durch den Rechtsanspruch verallgemeinert wurde und es somit allen Vätern ermöglicht ist, den Papamonat zu nutzen (vgl. I1: 136-140). Dem kann voll und ganz zugestimmt werden. Jedoch muss in Bezug auf diesen Punkt bedacht werden, dass der Papamonat nur für alle unselbstständig Erwerbstätigen, sowie für Personen, welche im öffentlichen Dienst tätig sind, durch den Rechtsanspruch geregelt wird. Demnach haben selbstständig Erwerbstätige nicht die Möglichkeit dieses Angebot in Anspruch zu nehmen. Ergänzend dazu gibt es auch für unselbstständig Erwerbstätige bestimmte Auflagen, die erfüllt werden müssen, damit sie den Anspruch tatsächlich nutzen können. Demnach stellt sich die Frage, ob es für selbstständig Erwerbstätige vergleichbare Möglichkeiten gibt, bei der Familie zuhause zu bleiben, einen Monat nicht arbeiten zu müssen, aber dennoch finanziell unterstützt zu werden.

Dieser Punkt wurde auch bei der Facebook-Suche nach Interviewpartnern thematisiert und kritisiert. Eine mir unbekannt Person schrieb unter meinen Aufruf, dass bei dieser Gesetzesänderung die selbstständig Erwerbstätigen außer Acht gelassen wurden. Hier konnte

durch Recherche herausgefunden werden, dass auch Selbstständige die Möglichkeit haben, die selbstständige Tätigkeit für ein Monat zu unterbrechen. Zusätzlich müssen sie allerdings ihre Sozialversicherung für dieses Monat abmelden und können schließlich den sogenannten Familienzeitbonus beantragen (vgl. österreich.gv.at 2020). Somit kann, dadurch, dass der Papamonat nun nicht mehr nur ausschließlich für Beschäftigte im öffentlichen Dienst zugänglich ist, behauptet werden, dass einer Exklusion der anderen Berufsspaten entgegengewirkt wurde. Obwohl durch die Gesetzesänderung die Selbstständigen außer Acht gelassen werden, wird indirekt auch hier versucht, durch die Möglichkeit, den Familienzeitbonus zu beantragen, eine Exklusion zu vermeiden. Es stellt sich jedoch die Frage, ob diese Möglichkeit bei Selbstständigen bekannt ist und diese auch tatsächlich in Anspruch genommen wird.

### 6.2.1 Folgen für familiäre Bindungen

Dadurch, dass die Anspruchsberechtigten nach der Geburt eines Kindes, durch den Papamonat mit diesem mehr Zeit verbringen können, als wenn sie den Anspruch nicht geltend machen würden, kann davon ausgegangen werden, dass sich der Papamonat positiv auf die Bindung zwischen diesem Elternteil und dem Kind auswirkt, insbesondere auf die Vater-Kind-Beziehung und -Bindung.

Die beiden Interviewpartner waren sich in diesem Punkt nicht einig. Während Vater 1 nur sehr kurz und knapp auf die Frage reagiert, ob sich der Papamonat positiv auf die Bindung zum Kind auswirkt, dieser aber mit „*Jo sicher*“ (I1: 221) zustimmt, ist Vater 2 in der Beantwortung dieses Themas ausführlicher und kann nicht zustimmen. Er vertritt die Ansicht einer positiven Beeinflussung der Bindung zum Kind. Er macht aber deutlich, dass er sich nicht sicher ist, ob es tatsächlich so ist, dass Kinder im ersten Monat dazu neigen, mit niemanden außer der Mutter eine Bindung aufzubauen (vgl. I2: 218-219). Dennoch glaubt er, dass es für das Kind und auch in Bezug auf die gewonnene Zeit, die man mit einem Kind verbringen kann, einen Unterschied macht, ob der Papamonat in Anspruch genommen wird oder nicht (vgl. I2: 140-141). Er meint, dass er mit seinem zweitgeborenen Kind im ersten Monat nach der Geburt wahrscheinlich nicht so viel Zeit verbracht habe wie mit dem ersten Kind, bei dem der Anspruch genutzt wurde. Da er aufgrund der momentanen Covid-19-Krise die Möglichkeit hat, im Home Office von zuhause aus zu arbeiten und das jüngere Kind nun ein halbes Jahr alt ist, kann davon ausgegangen werden, dass er folglich nun mit dem Zweitgeborenen, auch ohne Papamonat, nun aber doch mehr Zeit in den ersten Lebensmonaten verbringen kann als mit dem erstgeborenen Kind. Nach Annahme von Vater 2 ist dies eine gute Zeit, um eine Bindung zu dem Kind aufzubauen, da Kinder mit einem halben Jahr schon mehr auf den Vater reagieren und daher auch mehr mit ihm interagieren können als etwa mit einem Monat (vgl. I2: 218-221).

Betrachtet man die kontroversen Meinungen der Interviewpartner, so kann davon ausgegangen werden, dass sich dennoch während des Papamonats eine Bindung zum Kind entwickelt. Möglicherweise baut weniger das Kind zum Vater / zur in Anspruch nehmenden Person als umgekehrt, eine Bindung auf. Ferner kann darauf geschlossen werden, dass durch die Unterstützung der Mutter und der damit noch intensiveren Auseinandersetzung dieser mit dem Neugeborenen, die Mutter-Kind-Beziehung durch den Papamonat gefördert wird.

Außerdem kann durch die Unterstützung, durch die gemeinsame Zeit und die gemeinsame Betreuung des Kindes / der Kinder auch die Bindung und Beziehung zwischen den beiden Elternteilen gestärkt werden. All das zieht, so ist zu vermuten, insgesamt positive Auswirkungen für das Familienzusammenleben nach sich.

Als Antwort auf die Frage, ob durch den Papamonat die eigene Beziehung zum Kind, sowie die Beziehung zum Partner intensiviert wurde, meinte die befragte Mutter, dass dies bestimmt passiert sei. Sie habe aber vor allem das Gefühl, dass ihr Partner durch die Freistellung eine intensivere Bindung zum gemeinsamen Kind aufbauen konnte. Dies war und ist ihr besonders wichtig. Sie ist der Meinung, dass sich durch die Unterstützung des Vaters bei der Kinderbetreuung die Vater-Kind-Beziehung festigt, was sich auch auf die zukünftige Beziehung und Bindung zum Kind auswirken kann (vgl. F1: 1-2).

### 6.2.2 Honorierung der Leistung der Mutter

Auf die Frage, wie der Papamonat zuhause erlebt wurde antwortete Vater 1:

*„Des woa genau recht eigentlich . und natürlich für mi hoid a, wei I vo de Kinder mehr ghobt hob und jo“ (I1: 67). „[I]n dem Bezug siacht ma moi, wos de Mama leistet den gaunzn Tog, des is jo a net so ohne. [...] [W]aun ma se de . de Ooweit teun kau und oiso, oiso I hobs genosn“ (I1: 73-74).*

Ein wesentlicher Punkt, der in beiden Interviews thematisiert und in den eben angeführten Zitaten ersichtlich wurde ist jener, dass Nutzer / Nutzerinnen durch den Papamonat und durch die Zeit, die sie dadurch zuhause verbringen, erleben und erfahren dürfen, was viele Mütter jeden Tag leisten. Insofern kann sich dadurch bei diesen ein Bewusstsein für Care Arbeit entwickeln. Durch die intensive Zeit, welche die Anspruchnehmer / Anspruchnehmerinnen zuhause verbringen, in der sie sowohl einen Einblick in die Kinderbetreuung, in die Erledigung des Haushaltes und die Koordination dieser beiden Aufgaben bekommen, kann dieses Bewusstsein gestärkt werden. Sowohl Vater 1 (vgl. I1: 201) als auch Vater 2 (vgl. I2: 226) sind der Meinung, dass die Arbeit, welche die Mütter zuhause leisten, als stressig aber dennoch als angenehm und schön empfunden wird. Dadurch kann eine Wertschätzung für die Leistung der Mutter erkennbar werden. Auch die befragte Mutter hat den Eindruck, dass ihr Partner durch den Papamonat einen Einblick in den „*täglichen Arbeitsaufwand[...] der Frau*“ bekommen hat, wodurch sie sich persönlich und ihre Arbeit im Haushalt mehr geschätzt fühlte (F1: 2).

Besonders Vater 1 hat dies im Interview immer wieder betont. Durch den Papamonat kann es daher nicht nur bei den Nutzern / Nutzerinnen, sondern auch in der Gesellschaft, im Zug der Erfahrungen und der Berichte der Anspruchnehmer / Anspruchnehmerinnen zu einem Umdenken kommen, wodurch die Leistungen der Mütter zunehmend anerkannt und honoriert werden. Hier kann auch die Sozialarbeit einen Teil beitragen, indem sie sich öffentlich für die höhere Honorierung und die Wertschätzung von Care Arbeit einsetzt. Auf dieses Thema wird in *Kapitel 6.4 Mögliche sozialpolitischen Diskussionen* noch näher und detaillierter eingegangen.

### 6.2.3 Zusammenfassung

Für beide Väter handelte es sich klar bei der gewonnenen Zeit mit der Familie um den größten Vorteil des Papamonats beziehungsweise um den größten Gewinn während der Freistellung. Während dieser Zeit kann die Mutter in verschiedenen Bereichen unterstützt werden. In dieser Unterstützung der Mutter kann auch der Hauptsinn des Papamonats gesehen werden, wodurch die Bezeichnung dieser Freistellung als unpassend erscheint. Die Bezeichnung als Papamonat lässt annehmen, dass dieser hauptsächlich für die Versorgung und Betreuung des Kindes / der Kinder dient.

Ganz egal, wie diese Freistellung und die damit gewonnene Zeit in der Realität auch benannt wird, dient sie mit Sicherheit dazu, die Nutzer / Nutzerinnen, besonders aber die Väter, aus dem Hintergrund der Familien in den Mittelpunkt dieser zu bringen und zu integrieren. Aufgrund der gewonnenen Unterstützung der Mutter durch den Papamonat lässt sich die Frage stellen, ob bei Wegfall der Unterstützung diese mit Schwierigkeiten in der Bewältigung des Familienalltags konfrontiert werden.

Die Frage danach, ob selbstständig Erwerbstätige vergleichbare Angebote nutzen können, die es ihnen ermöglichen, die Vorteile eines solchen Zeitgewinns mit der Familie zu erleben, kann mit dem Familienzeitbonus beantwortet werden. Dieser kann auch von Selbstständigen beantragt werden. Auch für sie gilt, dass sie während der Bezugsdauer keiner Beschäftigung nachgehen dürfen. Neben der Frage, ob die Möglichkeit, den Familienzeitbonus zu beantragen und die Arbeit für einen Monat niederzulegen vielen Selbstständigen überhaupt bekannt ist, bedarf es ebenso der Überlegung, ob mit der damit verbundenen Gefahr Aufträge zu verlieren, die non-take-up-Rate bei selbstständig Erwerbstätigen beeinflusst wird.

Ganz egal, ob das Neugeborene / die Neugeborenen noch nicht viel mit dem Vater / dem anderen Elternteil anfangen können, noch nicht auf diesen reagieren und hauptsächlich die Mutter als Bindungs- und Bezugsperson benötigen, trägt der Papamonat unbestreitbar zur Stärkung von Bindungen bei. Neben der Bindung, welche der Nutzer / die Nutzerin in dieser Zeit zu seinem Kind aufbauen kann, kann durch die Unterstützung und die Abbeziehungsweise Übernahme von Arbeit durch diesen / diese die Mutter-Kind-Beziehung intensiv aufgebaut werden. Auch die Bindung zwischen den Elternteilen kann durch die gemeinsame Zeit und die gemeinsame Versorgung des Kindes / der Kinder beeinflusst werden, wodurch darauf geschlossen werden kann, dass sich der Papamonat auf die Bindungen der gesamten Familie auswirkt.

In Bezug auf die momentane Situation mit Covid-19, durch die viele Väter ihrer Arbeit nicht wie in einer vor der Krise gewöhnten Art und Weise nachgehen können, in Kurzarbeit sind, von zuhause aus arbeiten müssen oder möglicherweise – im schlimmsten Fall - sogar ihren Job verloren haben, kann, anders betrachtet, für die Familie doch etwas Positives in dieser Situation gefunden werden. In vielen Familien haben beide Elternteile dadurch mehr Zeit für ihre Kinder und verbringen mehr Zeit zuhause mit der Familie. Auch wenn es sich hierbei um eine Krise handelt, die möglicherweise zu Spannungen und Konflikten in den Familien führt, so ist jener Punkt dabei hervorzuheben, dass dadurch insgesamt die Beziehungen untereinander doch gestärkt und intensiviert werden können.

Durch den gewonnenen Einblick in die oftmals stressige alltägliche Arbeit der Mutter kann es zu einer erhöhten Wertschätzung für die Leistungen der Mütter auf Seiten der anderen Elternteile kommen. Es kann aber auch zur Folge haben, dass dadurch die Leistungen der Mütter gesellschaftlich mehr honoriert werden.

### 6.3 Finanzielle Einbußen

Die finanzielle Unterstützung durch den Familienzeitbonus während des Papamonats war erkennbar für beide Väter in den Interviews ein wichtiges und großes Thema, welches auch mit vielerlei Emotionen verbunden ist. Grundsätzlich kann zuerst genannt werden, dass die finanzielle Situation, durch die es zu finanziellen Einbußen kommen kann, als negativer Aspekt des Papamonats gilt. Auf die Frage nach Negativem im Zusammenhang mit dem Papamonat führen sowohl Vater 1 als auch Vater 2 ganz klar den finanziellen Aspekt an (vgl. I1: 80; I2: 144-145).

Der Familienzeitbonus in der Höhe von ungefähr 700 Euro, welcher als finanzielle Unterstützung in diesem Monat bezogen werden kann, ist nicht an die Beantragung des Papamonats gekoppelt, sondern er muss extra von den Nutzern / Nutzerinnen beantragt werden. Dies wurde als unkompliziert beschrieben (vgl. I1: 90-96).

Somit werden die Antragsteller / Antragstellerinnen kaum vor Hürden gestellt, um diesen Bonus beziehen zu können. Vergleichbar mit den Komplikationen bei der Beantragung des Papamonats, wurde Vater 1 auch bei der finanziellen Abwicklung mit Schwierigkeiten konfrontiert (vgl. ebd.: 95-106), die sich aus seiner Sicht jedoch nicht belastend auf ihn oder seine Familie ausgewirkt haben. Auch hier sieht er den Zusammenhang mit der Veränderung der Gesetzeslage (vgl. ebd.: 107-109). Die gesamte Situation wurde von ihm als umständlich erlebt, es kann aber mit Humor darauf zurückgeblickt werden (vgl. ebd.: 117). Es kann davon ausgegangen werden, dass auch der finanzielle Aspekt und der Bezug des Familienzeitbonus Auswirkungen auf die Einstellung der Nutzer / Nutzerinnen gegenüber dem Papamonat haben können. Nachdem Vater 1 im Interview überwiegend positiv von dieser Zeit berichtet hat, kann darauf geschlossen werden, dass für ihn dennoch die positiven Erfahrungen überwiegen.

In Bezug auf diesen Bonus meinen die Interviewpartner, dass es

*„ka . großer Gewinn“ wäre, weil „du verlierst hoid a Monat Gehalt in Wirklichkeit“ (I2: 144-145) und „[f]inanziell kunnt ma se vielleicht nu a wenig wos eifoin lossn. [...] Wei I, I schätz scho, dass des de meistn, de wos finanziell des . Luxus haum, des mochn kennan. Wei es is auf gewisse Oat a Luxus“ (I1: 136-149).*

Die Bezeichnung des Papamonats als Luxus, den man sich leisten kann oder nicht verdeutlicht, dass es nicht für alle Familien möglich ist, den Papamonat zu nutzen. Aufgrund der finanziellen Einbußen sind die Familien während dieses Monats zu einer sparsameren Lebensweise gezwungen, obwohl nun auch tagsüber zusätzlich zwei (oder mehr) Personen zuhause sind und damit auch versorgt werden müssen. Dies geht meist mit einem höheren finanziellen Aufwand einher. Demgemäß können diese Einbußen eine zusätzliche Belastung darstellen, wodurch die Stimmung und das Wohlbefinden der Familie im Negativen beeinflusst

werden können. Familien, welche auf das Einkommen des Nutzers / der Nutzerin angewiesen sind, können möglicherweise nur schlecht auf das Geld verzichten und daher den Papamonat nicht nutzen. Es kann somit zu einer Exklusion aufgrund ihrer finanziellen Lage kommen. Vor der Beantragung des Papamonats bedarf es einer Abwägung zwischen der Zeit mit der Familie und dem zu Verfügung stehenden Geld, also zweier konträrer Konstanten, um sicherzugehen, dass die Inanspruchnahme der Freistellung keine existenzbedrohenden Wirkungen für die Familie nach sich zieht.

Im *Kapitel 3 Stand der Forschung* wurde erwähnt, dass der Einkommensverlust einer Familie nach der Geburt eines zweiten beziehungsweise eines weiteren Kindes geringer ausfällt, weil hier meist ein Elternteil bereits nicht vollzeitbeschäftigt war. Bedenkt man dies, könnte davon ausgegangen werden, dass für Familien, die bereits Kinder haben und bei denen ein Elternteil nicht in Vollzeit arbeitet, die finanziellen Einbußen ein weniger wichtiges Thema sind. Der Grund dafür könnte sein, dass sie bereits gelernt haben, mit weniger Geld auszukommen. Es kann aber auch sein, dass sich solche Familien den Papamonat noch weniger „leisten“ können als zuvor, weil sie ohnehin bereits ein geringeres Familieneinkommen hatten und nun nicht auf das Einkommen des Nutzers / der Nutzerin verzichten können.

Die geringe finanzielle Unterstützung der Nutzer / Nutzerinnen kann als nicht förderlich dafür angesehen werden, dass sich Väter / beide Elternteile mehr um die Kinder kümmern und in die Kindererziehung und -betreuung integriert werden beziehungsweise sich integrieren. Denn man hat *„dann im Endeffekt ka Plus [...], wenn [man] dann nu zusätzlich . in Karenz [geht]“* (I2: 70-72). Obwohl sich die Inanspruchnahme des Papamonats nicht auf den Karenzanspruch auswirkt, hat der Papamonat dennoch Folgen für die Karenz. Diese werden im Folgenden thematisiert.

### 6.3.1 Auswirkungen auf die Elternkarenz

Nimmt ein Vater / eine Mutter sowohl den Papamonat als auch die Elternkarenz in Anspruch, so hat dies in den meisten Fällen finanzielle Folgen. Grundsätzlich steht es frei zur Verfügung beide Angebote zu nutzen.

*„[O] l l e r dings is jo der Schme, wenn du [...] den beantragst [den Familienzeitbonus; H.N.], dann und du [...] gehst daun nocha in die Elternkarenz, dann ahm . wird da des dort wieder abgezogen“* (I2: 49-57).

Dies bedeutet, dass Nutzern / Nutzerinnen aufgrund des bezogenen Familienzeitbonus während des Papamonats, in der Elternkarenz dieser Betrag von der finanziellen Leistung während der Karenz abgezogen wird. *„[D]amit is des Ganze sinnlos natürlich“* (ebd.: 61). Dies suggeriert, dass die finanzielle Unterstützung durch den Bonus nur dann als sinnvoll betrachtet werden kann, wenn ausschließlich der Papamonat genutzt wird. Es entsteht der Eindruck, dass Familien finanziell „bestraft“ werden, wenn sie sowohl den Papamonat als auch die Elternkarenz in Anspruch nehmen. Dies führt wiederum dazu, dass sich Nutzer / Nutzerinnen, welche es planen die Karenzzeit zu nutzen, gegen die Nutzung des Papamonats entscheiden, um der doppelten finanziellen Einbuße zu entgehen.

Vater 2 meinte dazu, dass er „des irgendwie net, jo gschnoit [hod], dass [...] des dann [...] hintennoch wieder obzogn wird“ (ebd.: 151). Demnach können sich Anspruchnehmer / Anspruchnehmerinnen hintergangen fühlen, wenn ihnen nicht bereits bei Beantragung des Familienzeitbonus bekannt gemacht wird, dass sich der Bezug auf die zukünftige Karenzzeit auswirkt. Durch die Formulierung lässt der Interviewpartner annehmen, dass es für ihn ärgerlich ist, nicht selbst darauf gekommen zu sein. Es entsteht der Eindruck, er habe das Gefühl er „wurde für dumm verkauft“.

Auch in einer weiteren Formulierung, in welcher der Familienzeitbonus als „siebenhundert-Euro-Ding“ (ebd.: 149) bezeichnet wird, kann die abwertende Haltung gegenüber dem Bonus erkannt werden. Diese finanzielle Unterstützung betrachtet er als Entschädigung, wodurch es zu verschiedenen Annahmen kommen kann. Beispielsweise kann angenommen werden, dass er die Freistellung als so schlimm empfunden habe, dass er dafür entschädigt werden müsse. Zweitens könnte er auch für den Entgeltwegfall entschädigt werden oder er wollte den Familienzeitbonus nicht als Unterstützung oder Bonus benennen und hat daher eine andere Bezeichnung gesucht. Nachdem er beschrieben hat, dass der Papamonat als positiv erlebt wurde und er ihn „auf jeden Foi jeden empfehlen“ (ebd.: 229) würde, kann davon ausgegangen werden, dass Annahme eins weniger zutrifft als die anderen beiden. Weil er auch bei dem zweiten Kind die Elternkarenz nutzen möchte, hat er sich aufgrund dieser Erfahrungen nach der Geburt dieses Kindes bewusst gegen den Papamonat entschieden. Trotzdem konnte er mittels Pflegefreistellung, Sonderurlaub und dem ihm zustehenden generellen Urlaub einige Wochen zuhause mit seiner Familie verbringen. Dies war für ihn mit geringeren finanziellen Einbußen verbunden (vgl. ebd.: 176- 191). Für die Wahl war „eigentlich das Geldthema ausschlaggebend“ (ebd.: 156), wodurch der finanzielle Faktor über die Familie gestellt wurde. Demnach ist es für Väter und Mütter möglich, andere, finanziell optimalere Alternativen zu finden. Hier bedarf es der Abstimmung auf den Individualfall. Kommen Sozialarbeiter / Sozialarbeiterinnen mit Personen in Kontakt, welche in Betracht ziehen den Papamonat in Anspruch zu nehmen, sollten diese darüber informiert werden, dass sich dies wahrscheinlich auf die finanziellen Bezüge während der Elternkarenz auswirken wird, damit es im Nachhinein zu keinen „bösen Überraschungen“ kommt.

Weil Nutzer / Nutzerinnen in der Elternkarenz höher finanziell entlohnt werden, kann dieser eine höhere Wertigkeit als dem Papamonat zugeschrieben werden (vgl. ebd.: 203-205). Die unterschiedliche finanzielle Unterstützung zu diesen Zeiten kann dazu führen, dass sich Personen im Papamonat gegenüber Nutzer / Nutzerinnen der Elternkarenz weniger wertgeschätzt fühlen. Während der Karenz wird die Leistung / das Engagement höher honoriert, wodurch der Selbstwert der Männer und Frauen und das Bewusstsein für die Bedeutsamkeit der Kinderbetreuung und -erziehung gestärkt werden kann. Demgegenüber kann die niedrige Honorierung des Papamonats zu einer Selbstwertminderung führen.

Die geringe finanzielle Unterstützung während des Papamonats zeigt auf, dass Care Arbeit in unserer Gesellschaft finanziell gering honoriert wird. Dass solche Arbeit zum größten Teil von Frauen übernommen wird, bedeutet, eine geringe oder kaum vorhandene Entlohnung der Arbeit der Frauen. Dies suggeriert, deren Arbeit wäre kaum etwas oder nur sehr wenig wert. Demnach würde es auch dem Selbstwert der Frauen wohl tun, wenn Care Arbeit, egal ob für Männer oder Frauen, besser bezahlt werden würde. Der Papamonat bietet die Möglichkeit,

der Bildung eines Bewusstseins dafür in der Gesellschaft, sodass es dadurch zu sozialpolitischen Veränderungen kommen kann.

### 6.3.2 Zusammenfassung

Sowohl der Papamonat als auch die Karenz sollen unter anderem dazu beitragen, dass Väter / beide Elternteile in die Familien und in die Kindererziehung, sowie Kinderbetreuung integriert werden. Daher kann es als kontraproduktiv erkannt werden, dass sich der Bezug des Familienzeitbonus während des Papamonats negativ auf die Elternkarenz auswirkt. Wird zusätzlich die Elternkarenz genutzt, kann der Papamonat als unbezahlter Urlaub betrachtet werden. Zusätzlich kann die geringe finanzielle Unterstützung dazu führen, dass das Angebot für potenzielle Nutzer / Nutzerinnen unattraktiv wird und diese daher nur eines dieser Angebote wählen und folglich weniger in die Familien integriert werden. Eine weitere Folge der geringen finanziellen Unterstützung während des Papamonats ist jene, dass sich einige Familien den Luxus der Inanspruchnahme nicht leisten können. So kann die Inanspruchnahme zu einem unleistbaren Luxusgut werden. Es bedarf also auf Seiten der Nutzer / Nutzerinnen einer prekären Entscheidung zwischen Geld oder Familie. In Anbetracht dieser Informationen gilt es zu hinterfragen, ob der Papamonat das Ziel der Integration der Väter / beider Elternteile in die Familien verfehlt und dadurch klassische, möglicherweise veraltete, Rollenbilder aufrechterhält und verfestigt.

Trotz der geringen finanziellen Unterstützung kann dennoch dem Zeitgewinn während des Papamonats eine höhere Wertigkeit als dem finanziellen Aspekt zugeschrieben werden (vgl. I2: 206, I1: 200-201). In Zusammenhang mit dem Papamonat darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die finanziellen Einbußen und die Auswirkungen auf die Elternkarenz wesentliche Aspekte darstellen, welche von den Familien als Belastung empfunden werden können. Demnach wäre eine Neuregelung der finanziellen Unterstützung wünschenswert, um dadurch die Attraktivität des Papamonats, sowie die Integration der Väter in die Familie und das Aufbrechen von traditionellen Rollenbildern zu fördern. Obwohl es zu befürchten gilt, dass sich die finanzielle Situation sowie die finanziellen Einbußen während dieses Monats auf das Familienleben und die Stimmung zuhause auswirken, berichtete die befragte Mutter, dass sie keine Auswirkungen der dieser auf die Lebensführung gespürt habe (vgl. F1: 2).

## 6.4 Mögliche sozialpolitische Diskussionen

*„[I]m Prinzip [...] is jo a bewusstseinsbildend irgendwo [...]. I man dadurch, dass [...] de Rechtsgrundlage gibt, san hoid Leute [...] mehr darauf konditioniert [...], dass hoid afoch anerkannt is, dass hoid a Väter se do einbringen [in die Kindererziehung und -versorgung; H.N.] [...] Jo und vo dem her is jo eigentlich net schlecht“ (I2: 239-242).*

Dieses Zitat wurde genannt, da es einen guten Einstieg in die Auseinandersetzung mit den möglichen Auswirkungen des Papamonats, sowie die Nutzung dieses Angebotes, auf die Gesellschaft und die Sozialpolitik, bildet. Wie bereits im vorhergegangenen Kapitel behandelt

wurde, sollen sowohl der Papamonat als auch die Elternkarenz dazu beitragen, dass Väter beziehungsweise beide Elternteile in die Familien integriert werden und verstärkt an der Kinderbetreuung und -erziehung beteiligt sind. Doch ein wesentlicher Punkt, welcher diesem Ziel hinderlich sein kann, ist die geringe finanzielle Unterstützung während des Papamonats, sowie die finanzielle Auswirkung des Bezugs des Familienzeitbonus auf die Elternkarenz (vgl. I2: 55-57). „[W]enn ma jetzt sagt, ma möchte, dass se da Vater generell mehr ums Kind kümmert, dann wird [sich] des natürlich net ah positiv [...] auswirken“ (ebd.: 65-70).

Somit gilt es, die finanzielle Unterstützung zu modifizieren, um durch eine höhere finanzielle Unterstützung die Inanspruchnahme des Papamonats für Nutzer / Nutzerinnen attraktiver zu gestalten. Dies würde dazu beitragen, dass mehr Familien diesen Anspruch geltend machen würden, wodurch die Integration der Nutzer / Nutzerinnen in die Familien gestärkt, das Aufbrechen von traditionellen Rollenbildern gefördert, sowie eine höhere Wertschätzung der, hauptsächlich von Frauen übernommenen, Care Arbeit erreicht werden kann.

Obwohl sich die Nutzung des Papamonats grundsätzlich weder auf den Urlaubs- noch auf den Karenzanspruch auswirkt, versuchen Nutzer / Nutzerinnen aufgrund der geringen Bonuszahlung, andere Möglichkeiten zu finden, um ebenso vermehrt Zeit mit dem Neugeborenen und der gesamten Familie verbringen zu können (vgl. I1: 53; I2: 124-126). „Opfern“ Anspruchsberechtigte, anstelle der Nutzung des Papamonats, ihren Urlaub, so wird keine zusätzliche Zeit mit der Familie gewonnen und eine verstärkte Einbindung in diese kann weniger stattfinden.

Vater 2 berichtet, dass für ihn bei seiner Entscheidung das Geldthema ausschlaggebend war, und er deswegen nach der Geburt seines zweiten Kindes auf den Papamonat verzichtet hat (vgl. I2: 156). Allein, dass Anspruchsberechtigte entscheiden müssen / sollen, ob ihnen Geld oder mehr Zeit mit der Familie wichtiger ist, zeigt die hohe Bedeutung von finanzieller Sicherheit. Durch die finanziellen Einbußen während des Papamonats wird ebendiese Sicherheit bedroht. Hier kann die Aufgabe der Sozialpolitik darin gesehen werden, diese, trotz der Entscheidung für mehr Zeit mit der Familie, zu gewährleisten. Die Tatsache, dass der Papamonat finanzielle Auswirkungen auf die Elternkarenz hat, führt dazu, wie bei Vater 2 ersichtlich wurde, dass Anspruchsberechtigte den Papamonat vermeiden, wenn sie die Elternkarenz nutzen möchten. Es kann gefordert werden, dass Familien dafür belohnt werden sollen, wenn sich beide Elternteile in die Erziehung und Versorgung der Kinder integrieren wollen. Der Bonus, der ihnen während des Papamonats zusteht, kann als irreführend dargestellt werden, weil er für sie zwar besser als gar kein Geld ist, aber nicht als hilfreicher Bonus betrachtet werden kann, da es in vielen Fällen trotzdem zu sehr hohen finanziellen Einbußen führt. Diese Erfahrung kann sich darauf auswirken, wie die Familien den Papamonat individuell erleben.

Die Soziale Arbeit hat es häufig mit Klienten / Klientinnen zu tun, die sich in Situationen befinden, in denen ihre Sicherheit aus verschiedenen Gründen nicht gegeben oder bedroht ist. Somit könnten auch Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen in die Gewährleistung der Sicherheit während des Papamonats eingebunden werden und dadurch eine wichtige Rolle für die Integration beider Elternteile in die Familie spielen.

Wie Vater 1 angesprochen hat, kann davon ausgegangen werden, dass das Angebot des Papamonats nach der Gesetzesänderung theoretisch zwar für eine breitere Masse zugänglich ist, es sich praktisch aber nicht alle Anspruchsberechtigten leisten können, diesen „Luxus“ in Anspruch zu nehmen (vgl. I1: 136-140). Somit ist der Rechtsanspruch theoretisch gut gemeint, hat aber in der Praxis häufig eine exkludierende Wirkung. Durch ein Anheben der finanziellen Unterstützung würde es zu geringerer Exklusion einzelner Anspruchsberechtigter kommen. Auch darin kann ein Auftrag für die Soziale Arbeit gesehen werden. Sie hat den Auftrag, sich öffentlich gegen Exklusion einzelner Personengruppen beziehungsweise generell gegen Exklusion einzusetzen und Integration zu fördern. Neben der Sozialpolitik hat auch die Soziale Arbeit die Aufgabe, auf derartige Missstände öffentlich aufmerksam und sie zu einem gesellschaftlichen Thema zu machen.

Besonders der Stellenwert der Familie kann durch den Papamonat beeinflusst werden. Dass sich Nutzer / Nutzerinnen bewusst gegen Erwerbsarbeit und für zusätzliche Zeit mit der Familie entschieden haben, hebt den Wert der Familie deutlich über den der Arbeit. Erfahrungsberichte der Anspruchnehmer / Anspruchnehmerinnen können sich besonders firmenintern auf das Betriebsklima auswirken. Durch positive oder negative Berichte kann es dazu kommen, dass zunehmend mehr Kollegen / Kolleginnen den Rechtsanspruch geltend machen. Somit steigt im gesamten Betrieb der Stellenwert der Familie. Vater 1 hat davon berichtet, dass es besonders in der Baubranche schwierig ist, den Papamonat zu nutzen und es dafür genügend Vorlaufzeit bedarf (vgl. I1: 20). Aufgrund dessen wurde angenommen, dass der Papamonat in Arbeiterkreisen seltener genutzt wird als in Angestelltenkreisen. Durch die Nutzung des Papamonats und der Elternkarenz wird es zunehmend „normal“, dass sich Väter in Familien integrieren, demnach wird es auch immer weniger Unterschiede bei der Nutzung in den verschiedenen Branchen geben. Folglich kann die Anerkennung, Wertschätzung und Förderung des Engagements des Vaters / beider Elternteile in der Familie auch in „Männerberufen“ angenommen werden. Besonders für Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen in Branchen, die in ihrer Arbeit jahreszeiten- und wetterabhängig sind, muss ein höherer Anreiz geschaffen werden, um auch diese Zielgruppe für den Papamonat zu gewinnen. Nachdem offensichtlich meist das fehlende Geld wesentlich ausschlaggebend für die Wahl ist, kann schlussgefolgert werden, dass eine Erhöhung der finanziellen Unterstützung auch hier zu einer vermehrten Nutzung des Angebotes führen würde. Neben dieser Überlegung bedarf es auch jener, ob eine finanzielle Unterstützung der Firmen und Betriebe dazu führen könnte, dass Anspruchsberechtigte den Papamonat eher nutzen und in ihrer Wahl indirekt weniger von ihren Arbeitgebern / Arbeitgeberinnen beeinflusst werden.

Aber nicht nur der Stellenwert der Familie, sondern auch die Stellung und Rolle des Vaters in der Familie kann sich durch den Papamonat verändern. Durch die (meist vollzeitige) Berufstätigkeit des Vaters *„is da Papa im Prinzip [in den Familien; H.N.] immer a wenig im Hintergrund gerückt“* (I1: 217-218). Angebote wie der Papamonat oder die Elternkarenz tragen dazu bei, dass Väter aus dem Hintergrund der Familien in den Mittelpunkt dieser gebracht werden. Somit handelt es sich bei Vätern nicht mehr nur hauptsächlich um den Ernährer der Familie, sondern er wird auch als Person an sich ein wichtiger Teil dieser.

#### 6.4.1 Wie kann es zur Diskussion kommen?

Es ist davon auszugehen, dass die Folgen / Auswirkungen der Gesetzesänderung in Zukunft in irgendeiner Weise erhoben werden müssen. Hier sollte in Erfahrung gebracht werden, wie der Papamonat bei den Nutzern / Nutzerinnen ankommt, von diesen erlebt und eingeschätzt wird. Aufgrund der bereits behandelten Informationen kann es ein mögliches Ergebnis sein, dass sich Anspruchnehmer / Anspruchnehmerinnen durch den geringen finanziellen Bonus in ihrer Rolle als Unterstützer / Unterstützerin und wichtigen Teil der Familie wenig wertgeschätzt fühlen. Auch, dass die geleistete Arbeit in der Familie nur gering honoriert wird, kann thematisiert werden. Anhand dieser Ergebnisse kann darauf geschlossen werden, dass diese Empfindungen auch vielen Frauen und Personen, welche sich hauptsächlich um die Kinder und den Haushalt kümmern, zugeschrieben werden können. Somit kann der Unmut der Nutzer / Nutzerinnen auf die alltägliche Situation, auf die Tatsachen, dass Care Arbeit in unserem Land nur sehr gering honoriert und nicht als „richtige Arbeit“ angesehen wird, hinweisen. Durch das öffentliche Behandeln dieses Problems in der Gesellschaft, würde der Veränderungsdruck, der Bedarf nach höherer Anerkennung von Care Arbeit für die Politik spürbar und erkennbar werden, wodurch es zu wünschenswerten sozialpolitischen Veränderungen kommen kann.

Weil es in unserer Gesellschaft immer noch vermehrt so ist, dass Männer meist als einflussreicher und erfolgreicher gelten als Frauen, kann davon ausgegangen werden, dass wünschenswerte Änderungen in der Politik und der Gesellschaft eher erfolgen, wenn sie von Männern thematisiert werden. Männer werden meist mit ihren Anliegen, Problemen, Wünschen und Vorhaben ernster genommen als Frauen. Demnach wäre es erstrebenswert, dass besonders die Erfahrungen der Väter mit dem Papamonat, der Elternkarenz und der Integration in die Familie, in der Gesellschaft behandelt werden. Hier stellt sich die Frage, ob sich Männer, die den Papamonat und / oder die Elternkarenz in Anspruch genommen haben, folglich verstärkt für die gesellschaftliche und politische Aufwertung der Care Arbeit einsetzen. Denn diese haben dadurch erlebt, wie gering Care Arbeit honoriert wird, obwohl dieser Arbeit in der Gesellschaft ohne Zweifel eine sehr große Bedeutsamkeit zugeschrieben werden kann, und wollen möglicherweise als Folge ihrer Erfahrungen etwas Positives zur Veränderung beitragen.

Bei diesem Vorhaben können Männer unterstützt und gefördert werden. Auch hier hat die Soziale Arbeit die Möglichkeit in der Öffentlichkeit Stellung zu beziehen. Achtung und Wertschätzung gegenüber den Männern, welche sich öffentlich mit diesem stereotypisch gesehenen „unmännlichen“ Thema beschäftigen, kann ausgedrückt werden und diese sollten in ihrem Vorhaben bestärkt werden. Wichtig ist, dass sich die Soziale Arbeit hier nicht nur auf die Männer konzentriert, sondern jeden Diskurs, welcher zu diesem Thema geführt wird ernst nimmt und dazu beiträgt, die Integration beider Elternteile in die Familie, die Aufwertung der Familie, das Aufbrechen der traditionellen Geschlechter- / Familienbilder, sowie eine höhere Wertschätzung und Honorierung der Care Arbeit zu fördern.

## 6.4.2 Zusammenfassung

Als Aufgabe der Sozialpolitik gilt es, das Angebot des Papamonats und der Elternkarenz so attraktiv zu gestalten, dass möglichst jede anspruchsberechtigte Person dieses auch in Anspruch nimmt. Hierfür bedarf es einer höheren finanziellen Unterstützung, um keinem / keiner Anspruchsberechtigten die Nutzung aus finanziellen Gründen zu verwehren. Durch eine höhere Unterstützung könnte Sicherheit für die Familien geboten werden. Um die Inanspruchnahme des Papamonats zu fördern, bedarf es eine Neuregelung bezüglich des Familienzeitbonus, welcher sich gegenwärtig auf die finanziellen Bezüge während der Elternkarenz auswirkt. Aufgrund der finanziellen Auswirkungen bei der Nutzung beider Angebote, wird bevorzugt nur eines davon in Anspruch genommen, wodurch die Integration der Nutzer / Nutzerinnen in das Familienleben in einem geringeren Ausmaß stattfinden kann.

Der Rechtsanspruch auf den Papamonat sowie die Inanspruchnahme dieses führen dazu, dass der Stellenwert der Familie in der Gesellschaft gehoben wird. Ergänzend kann dadurch jener Elternteil, der überwiegend für das finanzielle Einkommen der Familie zuständig ist, in der Familie eine andere Rolle als die des Ernährers / der Ernährerin einnehmen.

Durch Erhebungen aber besonders durch die Nutzer / Nutzerinnen können Missstände in Zusammenhang mit dem Papamonat und der Karenz in die Öffentlichkeit getragen werden. Hierbei kann auch die Soziale Arbeit eine unterstützende Funktion einnehmen. Ziel ist es, jedes Familienmitglied in die Familie zu integrieren und dies auch aktiv zu fördern, sowie den Familien nutzbare Möglichkeiten zu bieten, damit beide Elternteile in die Erziehung und Versorgung der Kinder involviert und traditionelle Rollenbilder aufgebrochen werden können.

## 7 Resümee und Forschungsausblick

Diese Bachelorarbeit liefert einen Einblick in das Angebot des Papamonats. Theoretisch handelt es sich hierbei um einen Anspruch, der dazu beitragen soll durch den Zeitgewinn von einem Monat, die Integration beider Elternteile in die Kinderbetreuung und -erziehung zu fördern. Die Firmen, die Einstellung der Vorgesetzten sowie die Art der Arbeit, derer die Anspruchsberechtigten nachgehen, kann die Wahl den Papamonat zu nutzen, beeinflussen. Als positiver Aspekt des Papamonats kann klar der Zeitgewinn mit der gesamten Familie angeführt werden, der dazu beiträgt, dass sich die Bindungen und Beziehungen zwischen den Familienmitgliedern weiterentwickeln können. Anders als die Bezeichnung „Papamonat“ erahnen lässt, dient der Papamonat eher dazu, die Mütter zu unterstützen, als die Versorgung der Kinder zu übernehmen. Durch die Zeit, die der Nutzer / die Nutzerin intensiv mit der Familie verbringt, kann ein Einblick in die Care Arbeit, die meist von Frauen verrichtet wird, gewonnen werden. Dadurch kann eine höhere Honorierung von Care Arbeit erreicht werden. Hierfür wäre es wichtig, dass der Bedarf nach höherer (finanzieller) Anerkennung öffentlich und sozialpolitisch thematisiert und bearbeitet wird. Die Soziale Arbeit kann hier vor allem dazu beitragen, dieses Thema in die Öffentlichkeit zu bringen und Bestrebungen in Richtung einer höheren Honorierung zu unterstützen.

Obwohl der Papamonat theoretisch ein sehr gutes Angebot ist, um die Integration beider Elternteile in die Familie zu fördern, ist es aufgrund der finanziellen Einbußen während dieses Monats, praktisch aber nicht für alle Familien leistbar dieses in Anspruch zu nehmen. Auch die finanziellen Auswirkungen des Bezugs des Familienzeitbonus auf die Elternkarenz tragen dazu bei, dass der Papamonat weniger in Anspruch genommen wird und dadurch auch weniger Inklusion beider Elternteile in die Familie stattfindet. Somit kann der Bedarf nach Veränderung der finanziellen Unterstützung betont werden, um dadurch eine vermehrte Inanspruchnahme des Papamonats sowie eine höhere Integration beider Elternteile in die Familie zu fördern, wodurch die klassischen Rollen- und Familienbilder unserer Gesellschaft aufgebrochen und neugestaltet werden können.

Zukünftig wäre es spannend zu erforschen, ob es bei gleichgeschlechtlichen und nicht gleichgeschlechtlichen Paaren Unterschiede im Erleben des Papamonats gibt und wie sich diese gestalten. Außerdem kann es ein Anspruch sein herauszufinden, ob sich seit den Möglichkeiten den Papamonat und die Elternkarenz in Anspruch zu nehmen, die Rollenerwartungen an Männer und Frauen sowie Erwartungen an die Familie verändert haben. Dies könnte auch ausblickend Thema einer weiteren Forschungsarbeit werden.

## 8 Reflexion des Forschungsprozesses

Es ist spannend, wie sich eine geplante Forschungsarbeit während des Forschungsprozesses entwickeln und verändern kann. Durch die Auswertung der ersten Interviews wurde erkannt, dass die zu Beginn geplante Forschungsfrage zu breit gegriffen war. Somit wurde der Forschungsfokus während des laufenden Forschungsprozesses geändert und angepasst.

Der Forschungsprozess wurde auch durch andere äußere Faktoren beeinflusst. Eine wesentliche beeinflussende Rolle bei der Datenerhebung spielte die Covid-19-Krise. Sie erschwerte den persönlichen Kontakt zu den Interviewpartner / Interviewpartnerinnen, wodurch bei der Datenerhebung auf neue und mir unbekannte Techniken zurückgegriffen werden musste. Dies hat zwar das Herankommen an Daten und Personen für ein Interview, jedoch nicht den Erhebungsprozess der Daten erschwert. Lediglich die Mimik und Gestik der Interviewpartner konnte über das Telefon nicht erkannt werden, wodurch in der Auswertung auf diese Aspekte weniger bis kaum eingegangen werden konnte.

Es war geplant gewesen ein drittes Interview mit einer Mutter zu führen, um eine konträre Sichtweise zu jener der Väter zu bekommen. Dieses Gespräch hätte in einem Gesprächsprotokoll festgehalten werden sollen. Nachdem an dem Tag, an dem das Interview geplant war, ein tragischer Unfall in meiner Familie passierte und es sich bei der Interviewpartnerin um ein Familienmitglied handelt, waren wir beide psychisch nicht in der Stimmung und auch nicht in der Lage dieses zu führen. Um dennoch Datenmaterial zu erhalten wurde vereinbart, dass die Erhebung über einen Fragebogen und somit schriftlich stattfinden

soll. Dieser Unfall ereignete sich zwei Wochen vor dem Abgabetermin. Aufgrund dessen war es in den letzten beiden Wochen vor der Abgabe der Bachelorarbeit nur schwer möglich sich voll und ganz auf diese zu konzentrieren. Möglicherweise kann dies auch in der Arbeit ersichtlich werden. Daher sollten diese Umstände beim Lesen berücksichtigt werden.

# Literatur

- Arbeiterkammer (2020): Papamonat und Anrechnung der Karenzzeiten. <https://www.arbeiterkammer.at/papamonat> [28.04.2020].
- Bilden Helga (1980, 1982): Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Hurrelmann, Klaus / Ulich, Dieter (Hg): Handbuch der Sozialisationsforschung, 2. Auflage, Weinheim Basel: Beltz.
- Bode, Michael / Wolf, Christian (1995): Still-Leben mit Vater – Zur Abwesenheit von Vätern in der Familie, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Sachbuch, 33.
- Böllert, Karin (2015): Familie. In: Thole, Werner / Höblich, Davina / Ahmed, Sarina (Hg.Innen): Taschenwörterbuch Soziale Arbeit, 2. Auflage, Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 84-86.
- Buber-Ennser, Isabella / Neuwirth, Norbert / Testa Maria Rita (2013) (Hg.Innen): Familienentwicklung in Österreich 2009-2013. Partnerschaft, Kinderwunsch, Kinderbetreuung und ökonomische Situation. Wien: GGP.
- Bundesministerium. Arbeit, Familie und Jugend (2019): Papamonat. <https://www.sozialministerium.at/Themen/Arbeit/Arbeitsrecht/Karenz-und-Teilzeit/Papamonat.html> [29.01.2020].
- Flick, Uwe (2016): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge. 3. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme, Wien: WUV Verlag, 142-158.
- Fthenakis, Wassilios Emmanuel (Hg.) (1999): Engagierte Vaterschaft – Die sanfte Revolution der Familie, Opladen: Leske + Budrich, 18.
- Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation: Weiblich - männlich?, Opladen: Leske & Budrich.
- Jope, Rüdiger (2015): Die „Vaterlose Gesellschaft“: Zur Funktion des Vaters in der heutigen Zeit, Hamburg: Diplomica Verlag GmbH.
- Luhmann, Niklas (1988): Frauen, Männer und George Spencer Brown. Soziologie 17: 47-71.
- Matthes, Eva (2011) Kapitel 1: Die historische Dimension der Familie: Geschichte der Familie als Erziehungsinstitution. In: Macha, Hildegard / Witzke, Monika (Hg.innen): Familie. Handbuch der Erziehungswissenschaft 5, Paderborn: Ferdinand Schöningh, 107 – 125.
- Matzner, Michael (2001): Vaterbilder und Vaterfunktionen. <https://www.familienhandbuch.de/familie-leben/familienformen/muetter-vaeter/vaterbilderundvaterfunktionen.php> [20.04.2020].
- Österreich.gv.at (2020): Familienzeitbonus für Väter. [https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie\\_und\\_partnerschaft/geburt/3/2/3/2/Seite.080623.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt/3/2/3/2/Seite.080623.html) [28.04.2020].
- Österreichische Gesundheitskasse (2020): Väterfrühkarenz. <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.821088&portal=oegekdgportal> [21.04.2020].

- Preuschoft, Holger (1980): Einleitung: Vom Standpunkt eines Biologen aus. In: Bischof Norbert, Preuschoft Holger (Hrsg): 7-24.
- Rohde-Dachser, Christa (1970): Struktur und Methode der katholischen Sexualerziehung. Ein Beitrag zur Problematik der Moraltradierung in der komplexen Gesellschaft. Stuttgart: Enke.
- Rohde-Dachser, Christa (1991): „Männlich/weiblich“ – Die Bestimmung der Leitdifferenz In: Rodhde-Dachser, Christa / Merstens, Wolfgang (Hg.Innen): Expedition in den dunklen Kontinent. Weiblichkeit im Diskurs der Psychoanalyse, Berlin Heidelberg: Springer-Verlag, 23-27.
- Rohner-Dobler, Felix (2006): Familien brauchen Väter – Ermutigung und Rituale, München: Kösel-Verlag, 29.
- Sozialministerium (2014): Väter in Elternkarenz. Die Folgen des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld für den Erwerbsverlauf von Männern. <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId> [268 [21.04.2020].
- Sozialministerium (2017): Karenz, Elternteilzeit, Familienzeit & Co. Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung – Informationsbroschüre zu Ihren gesetzlichen Ansprüchen. <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=393> [21.04.2020].
- Tillmann, Klaus-Jürgen (1989): Sozialisationstheorien. Eine Einführung in den Zusammenhang von Gesellschaft, Institution und Subjektwerdung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Tyrell, Hartmann (1986): Geschlechtliche Differenzierung und Geschlechterklassifikation. Kölner ZSS 38:450-489.
- Ullrich, Heiner (2015): Erziehung. In: Thole, Werner / Höblich, Davina / Ahmed, Sarina (Hg.Innen): Taschenwörterbuch Soziale Arbeit, 2. Auflage, Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 77-79.
- Verfassungsgerichtshof Österreich (2018): Intersexuelle Personen haben Recht auf adäquate Bezeichnung im Personenstandsregister. [https://www.vfgh.gv.at/medien/Personenstandsgesetz\\_-\\_intersexuelle\\_Personen.php](https://www.vfgh.gv.at/medien/Personenstandsgesetz_-_intersexuelle_Personen.php) [30.04.2020].

## Daten

I1, Transkript Interview 1, erstellt von Helene Neuhauser, März 2020, Zeilen durchgängig nummeriert

I2, Transkript Interview 2, erstellt von Helene Neuhauser, März 2020, Zeilen durchgängig nummeriert

F1, Fragebogen 1, erstellt von Helene Neuhauser, beantwortet von Iris Neuhauser, Mai 2020

## Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Helene Neuhauser**, geboren am **17. September 1995** in **Melk**,  
erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

**Grimsing, am 11. Mai 2020**

*Helene Neuhauser*