

Drei österreichische Forschungseinrichtungen haben heuer Papawochen oder einen Papamonat eingeführt

# Forschende Papas auf Babypause

Von Sophia Freynschlag

■ Väter haben keinen Anspruch auf einen längeren Urlaub nach Geburt ihres Kindes.  
■ Papamonat macht die Firma als Arbeitgeber attraktiver.

Wien. Männer haben nach der Geburt ihres Kindes keinen Anspruch auf eine längere bezahlte Auszeit. Die politische Diskussion um einen Papamonat ist momentan eingeschlafen – ein solcher bezahlter Sonderurlaub steht zwar im Regierungsprogramm, wurde bisher in Österreich aber nicht umgesetzt. Drei Forschungszentren haben nun Papawochen oder sogar einen Papamonat eingeführt.

Das Arbeitsrecht sieht zwar eine Geburt als Grund für eine bezahlte Dienstverhinderung an. Wie lange diese ausfallen darf, schreibt das Gesetz aber nicht vor. „Die meisten Kollektivverträge erlauben eine bezahlte Freistellung zwischen ein und drei Tagen“, sagt Arbeitsrechtsexpertin Irene Holzbauer von der Arbeiterkammer (AK).

Der Dachverband der angewandten Forschung (Forschung Austria) hat im Vor-

jahr in den Kollektivvertrags-Verhandlungen mit der Gewerkschaft vereinbart, dass die sieben Betriebe in der wirtschaftsnahen außeruniversitären Forschung das Konzept des Papamonats umsetzen können. In der Forschung und Entwicklung sind laut aktuellen Zahlen drei Viertel der Beschäftigten männlich. Die Hemmschwelle für Väter, in Karenz zu gehen, liegt wie auch in anderen Bereichen noch hoch.

## „Zuckerl“ für Mitarbeiter

Anfang des Jahres hat die Salzburg Research Forschungsgesellschaft den Papamonat mit einer Betriebsvereinbarung eingeführt – in einer zweijährigen Probezeit wird das Modell getestet. Jungvater Michael Wimmer hat seinen Papamonat bereits absolviert: „Für uns besonders wichtig war die psychische und körperliche Unterstützung meiner Lebensgefährtin – da unser Sohn bei der Geburt etwas untergewichtig war und meine Lebensgefährtin in der ersten Zeit nicht schwer heben durfte“, erzählt Wimmer.

Der nächste Vater wird bei Salzburg Research im Juni auf Babypause gehen. Von den 70 Mitarbeitern sind rund zwei Drittel Män-

ner. Salzburg-Research-Geschäftsführer Siegfried Reich sieht nicht nur die familiären Vorteile des Papamonats: „Hochqualifizierte Arbeitnehmer zu finden und an das Unternehmen langfristig zu binden, kann nur durch ein attraktives Personalmanagement erfolgen.“ In der Forschungsbranche, wo um die besten Köpfe gekämpft wird, kann sich ein Betrieb mit dem Papamonat als interessanter Arbeitgeber positionieren.

Beim Austrian Institute of Technology (AIT), das 500 Männer und rund 250 Frauen im wissenschaftlich-technischen Bereich beschäftigt, können sich Väter von Neugeborenen seit April bis zu zwei Wochen bezahlten Sonderurlaub nehmen. „Es gibt bereits drei bis vier Interessierte“, sagt AIT-Pressesprecher Daniel Pepl. Auch Joanneum Research hat zwei Papawo-

## KARRIERE & MANAGEMENT

chen in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

Die Arbeiterkammer fordert seit langem einen Papamonat – und hat ihn



Im Papamonat können sich Väter auf ihr neues Leben mit Kind einstellen. Foto: bilderbox

auch selbst im Jahr 2008 eingeführt. In seinem Papamonat erwerbe ein Mitarbeiter soziale Kompetenzen, die auch dem Unternehmen zugute kommen, betont Ingrid Moritz, Leiterin der AK-Frauenabteilung.

Bisher seien Firmen aber wenig offen für diese bezahlte Babypause, so Moritz: „Einerseits sehen Betriebe den Papamonat als teuer, andererseits wird ein Papamonat in vielen Unter-

nehmen nicht akzeptiert.“

Auch die Nonprofit-Organisation ABZ Austria, die sich für Gleichstellung am Arbeitsmarkt einsetzt, fordert ein Umdenken bei Väterorientierung sowie Karenz- und Auszeiten.

„Grundsätzlich sind Papawochen oder ein Papamonat ein positives Signal im Unternehmen und ein großer Gewinn für Papa und Kind“, sagt Manuela Vollmann, Geschäftsführerin

von ABZ Austria. Dennoch könnten diese Modelle die Väterkarenzzeit nicht ersetzen, betont Vollmann: „Darüber hinaus braucht es grundlegende Strukturveränderungen in Unternehmen, die den Aus- und Wiedereinstieg gut planbar machen.“ Besonders Führungskräfte müssten sensibilisiert werden, weil sie im Betrieb für die Vorplanung der Auszeiten zuständig sind. ■