

Andreas Riesenfelder, Claudia Sorger, Petra Wetzel, Barbara Willsberger

Kurzfassung zum Forschungsbericht

Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes



IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Forschungsbericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte erstellt

Wien, Oktober 2006



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9

E-mail: office@lrsocialresearch.at

<http://www.lrsocialresearch.at>

Kurzfassung der Studienergebnisse

Mit 1.1.2002 wurde die bisherige Karenzurlaubsgeldregelung (KUG) durch das Kinderbetreuungsgeld (KBG) abgelöst. Damit wurde in Österreich eine sozialpolitische Richtungsänderung vorgenommen: vom erwerbszentrierten Modell des Karenzgeldes, welches eine begrenzte Ersatzleistung für entfallenes Erwerbseinkommen bot, hin zu einer Familienleistung, welche die Betreuungsleistungen der Eltern unabhängig vom vorhergehenden Erwerbsstatus honoriert. Im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung steht die Frage nach den Auswirkungen des Kinderbetreuungsgeldes auf das Erwerbsverhalten und die Beschäftigungsfähigkeit, wobei in der Analyse auf die Situation der Frauen fokussiert wird.

Die Ergebnisse der Untersuchung basieren auf einem Multimethodenansatz, welcher neben Literaturanalysen, sekundärstatistische Auswertungen und ExpertInneninterviews insbesondere fernmündliche Interviews mit LeistungsbezieherInnen in Form einer Panelbefragung (2004 und 2006) und eine Längsschnittanalyse von Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger umfasste.

1 Erwerbslagen vor Leistungsbezug

Ergebnisse der Längsschnittdatenanalyse

Analysen der Erwerbslagen für den Zeitraum von 6 Monaten vor der Geburt zeigen erwartungsgemäß zwischen weiblichen KUG-Bezieherinnen und Bezieherinnen nach der Übergangsregelung¹ (ÜBR) nur geringe Unterschiede, da bei diesen beiden Gruppen die gleiche Anspruchsberechtigung vorlag. Die Ausweitung des Kreises von Bezieherinnen wird allerdings anhand der Zusammensetzung der KBG-Bezieherinnen ersichtlich. So stieg der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Frauen auf mehr als das Fünffache (3,43% vs. 0,65%). Einen nur relativ geringen Zuwachs auf das knapp Zweifache hatten Frauen mit arbeitsmarktfernen Zeiten zu verzeichnen (4,66% vs. 2,68%). Ähnliche Zuwächse hatten geringfügig beschäftigte Männer (2,71% vs. 1,62%). Männer unterschieden sich von Frauen insofern, als sie mit der KBG-Regelung nun dreifach häufiger aus erwerbsfernen Lagen kommen (6,4% vs. 2,1%). Einen Zuwachs hatte der Kreis der selbstständig Erwerbstätigen unter den Männern (3,1% vs. 2,1%).

Ergebnisse der Befragung von LeistungsbezieherInnen

Als erwähnenswert muss auch gelten, dass den Befragungsergebnissen zufolge eine enorme Diskrepanz zwischen dem Wissen um die Länge des Anspruchs von Kinderbetreuungsgeld und der arbeitsrechtlichen Regelung des Kündigungsschutzes wäh-

¹ Vom 1.7.200 bis zum 31.12.2001 galt die Übergangsregelung, welche zwar die gleichen Anspruchsvoraussetzungen wie das KUG aufwies, allerdings bereits einen verlängerten Leistungsbezug und dieselben Leistungssätze und Zuverdienstregelungen wie die mit 1.1.2002 folgende Kinderbetreuungsgeldregelung vorsah.

rend der Elternkarenz bestand. So hatten nur wenig mehr als die Hälfte der zuvor un- selbstständig Tätigen (54)%, davon Kenntnis, dass der Kündigungsschutz während der Elternkarenz 24 Monate beträgt, das Wissen um die verlängerte Bezugsdauer war hin- gegen sehr präsent. Demnach ist davon auszugehen, dass die Informationskampagne der Bundesregierung gerade während der ersten Phase des Kinderbetreuungsgeldes nicht entsprechend gewirkt hat.

2 Teilung des Bezugs

Ergebnisse der Befragung von LeistungsbezieherInnen

Die Teilung des Bezugs ist für Frauen noch immer eine seltene Ausnahme, stehen doch 3,5% männlichen Leistungsempfängern 96,5% weibliche Leistungsempfängerin- nen gegenüber (Stichtag Juli 2006). Auf Seiten der befragten Frauen stand als Haupt- argument gegen die Teilung des KBG mit dem Partner jenes der finanziellen Einbußen im Vordergrund (75%). Immerhin 40% der Frauen ohne geteilten Bezug weisen selbst kein Interesse an einer Teilung des Leistungsbezugs auf, an dritter Stelle steht mit 39% Anteil das Argument, dass der Partner dies nicht möchte. Etwas seltener wurde mit 34% Anteil angeführt, dass der/die ArbeitgeberIn des Partners einer Teilung der Ka- renz nicht zustimme.

3 Dauer der Karenzleistung

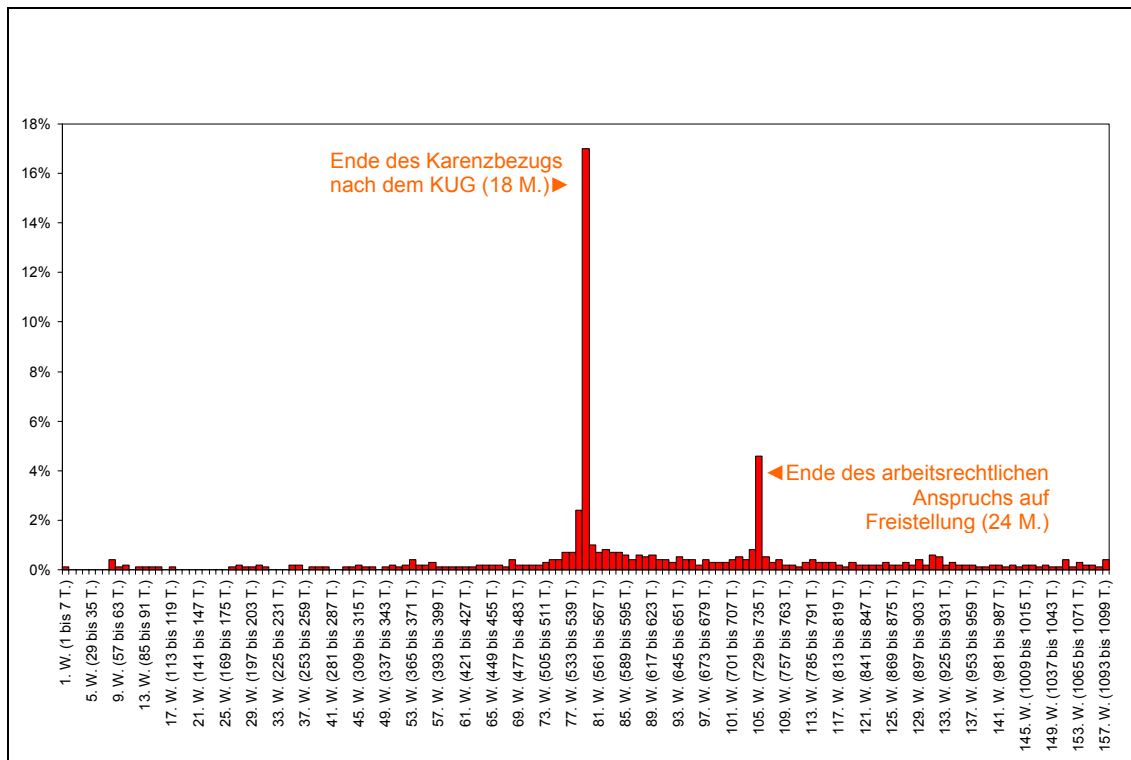
Ergebnisse der Längsschnittdatenanalyse

Vor dem Hintergrund der Verlängerung der Dauer der Anspruchsberechtigung des Kinderbetreuungsgeldes zeigt sich eine deutliche Ausweitung der Leistungsbezugs- dauer bei Frauen und bei Männern. Bezogen Frauen im Rahmen der alten Regelung des Karenzurlaubsgeldes (KUG) 548 Tage (Median) Karenzgeld, so verlängerte sich die Dauer auf 913 Tage im Falle der Übergangsregelung bzw. auf 911 Tage (+66%) im Falle der Kinderbetreuungsgeldregelung. Bei Männern belief sich der Medianwert im Falle des KUG auf 263 Tage, im Falle des KBG auf 509 Tage (+93%).

Einstieg nach dem Bezug von Karenzurlaubsgeld

Eng im Zusammenhang mit der Veränderung der Bezugsdauer stehen auch Entwicklungen des Wiedereinstiegs in das Beschäftigungssystem. So konzentrieren sich bei KUG-Bezieherinnen (siehe Abbildung 1) die Wiedereinstiegstermine vor allem auf das Ende des Karenzbezugs nach 18 Monaten, in zweiter Linie auf das Ende des arbeitsrechtlichen Anspruchs auf Arbeitsfreistellung von 24 Monaten.

Abbildung 1: Wiedereinstiegstermine in dauerhafte Standardbeschäftigung im Zeitraum von 39 Monaten nach der Geburt, KUG-Bezieherinnen

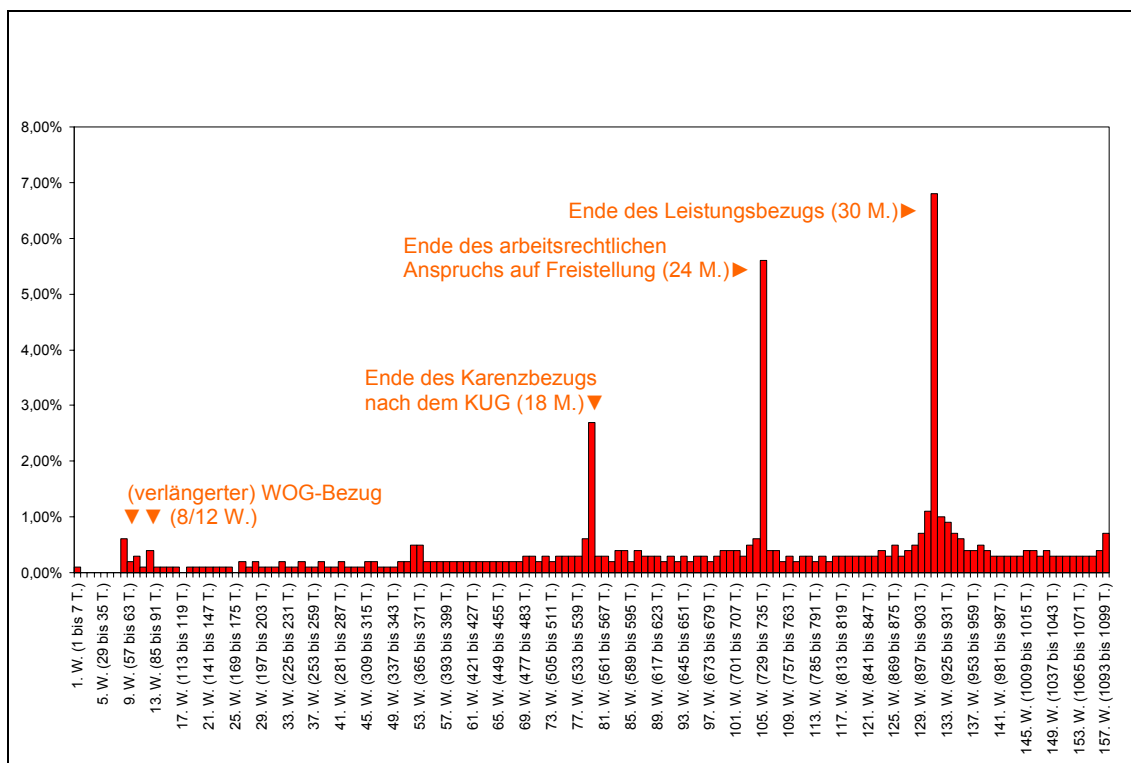


Quelle: L&R Datafile „KBG-HVSV“; 2006

Einstieg nach dem Leistungsbezug im Rahmen der Übergangsregelung

Frauen mit Karenzgeldbezug nach der Übergangsregelung (ÜBR) unterschieden sich bereits deutlich hinsichtlich der Wiedereinstiegsprozesse (siehe Abbildung 2). So fanden sich bei dieser Gruppe zwar noch Eintritte nach Ende des 18. Monats, weitaus mehr Gewicht wurde jedoch auf das Ende des arbeitsrechtlichen Anspruchs nach 24 Monaten bzw. den Wiedereinstieg nach Ende der nunmehr verlängerten Karenzbezugsdauer von 30 Monaten gelegt.

Abbildung 2: Wiedereinstiegstermine in dauerhafte Standardbeschäftigung im Zeitraum von 39 Monaten nach der Geburt, ÜBR-Bezieherinnen

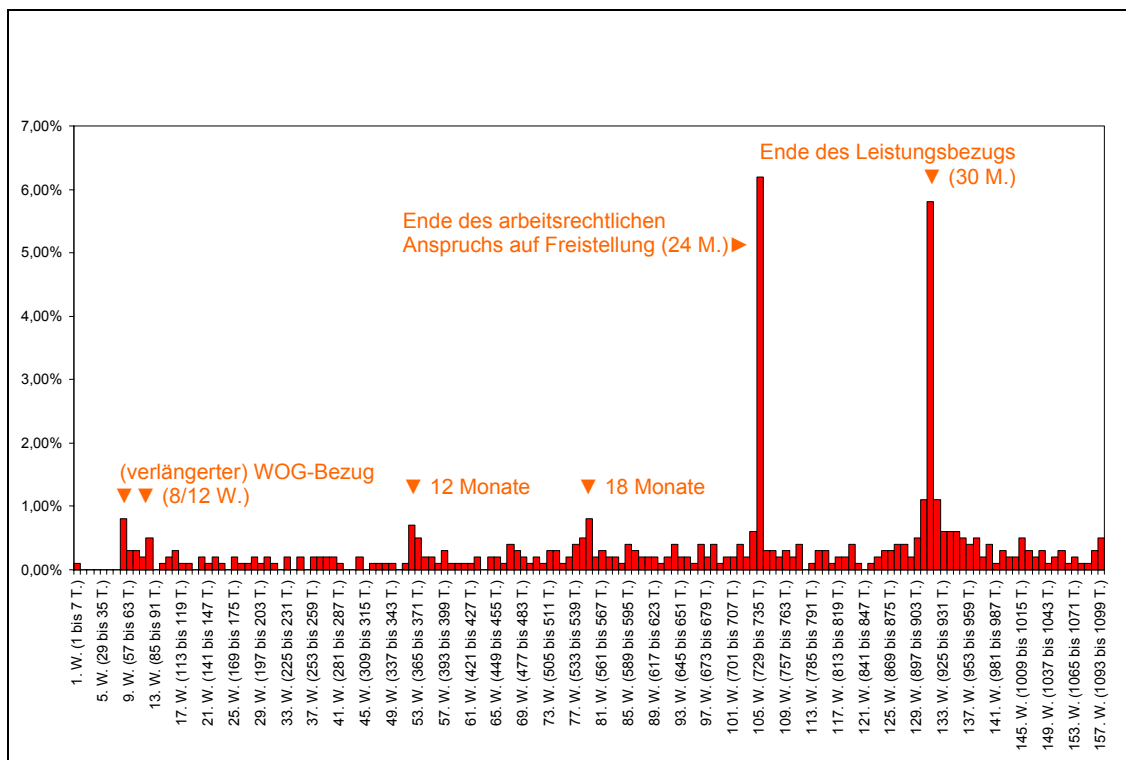


Quelle: L&R Datafile „KBG-HVSV“; 2006

Einstieg nach dem Leistungsbezug im Rahmen der KBG-Regelung

Jene Frauen, welche einen Leistungsbezug nach der KBG-Regelung aufwiesen, hatten ein deutlich geändertes Wiedereinstiegsverhalten aufzuweisen (siehe Abbildung 3). Den Längsschnittdaten zufolge konzentrierten sich bei dieser Gruppe die Einstiegsfristen vor allem auf das Ende des arbeitsrechtlichen Anspruches auf Freistellung nach 24 Monaten und das Ende des Leistungsbezugs von 30 Monaten.

Abbildung 3: Wiedereinstiegstermine in dauerhafte Standardbeschäftigung im Zeitraum von 39 Monaten nach der Geburt, KBG-Bezieherinnen



Quelle: L&R Datafile „KBG-HVSV“;2006

4 Wiedereinstiegsprozesse im Detail

Ergebnisse der Längsschnittdatenanalyse

Eine Zielsetzung des Kinderbetreuungsgeldes war es, den Wiedereinstieg der LeistungsbezieherInnen zu unterstützen. Die Datenanalyse zeigt, dass sich das Wiedereinstiegsverhalten von weiblichen Leistungsbezieherinnen in dauerhafte Standardbeschäftigung (unselbstständige vollversicherte Beschäftigung) durch die Neuregelungen deutlich verändert hat. Dabei sind, was den Wiedereinstieg betrifft, zwei gegenläufige Prozesse auszumachen.

Zum einen hat sich durch die Ausweitung der Zuverdienstmöglichkeiten der Anteil von Wiedereinsteigerinnen innerhalb des ersten Jahres deutlich erhöht, wenngleich es sich nach wie vor um eine relativ kleine Gruppe handelt. Waren im Zuge der KUG-Regelung

5% der Frauen innerhalb der ersten 12 Monate wieder in eine Standardbeschäftigung eingestiegen, so erhöhte sich der Anteil mit der Übergangsregelung auf 7% und mit der KBG-Regelung auf 9%.

Zum anderen verschob sich aber das Wiedereinstiegsverhalten ab dem zweiten Jahr deutlich nach hinten. Verzeichneten beim KUG 42% der Bezieherinnen im Laufe des 2. Bezugsjahres einen Wiedereinstieg, gilt dies für 22% der LeistungsbezieherInnen der Übergangsregelung und 19% der KBG-BezieherInnen. Ab Monat 25 des Leistungsbezugs waren nach der KUG-Regelung 14% der Frauen wieder eingestiegen, nach der Übergangsregelung 28% und nach der KBG-Regelung 24%.

Diese Verzögerung des Wiedereinstiegsverhaltens ab dem zweiten Jahr ist der Grund, dass die Gesamtbilanz der Wiedereinstiegsprozesse im Beobachtungszeitraum von 39 Monaten einen Rückgang erfährt. Bezugsfälle nach der Karenzgeldregelung hatten den Längsschnittdaten zufolge im Zeitraum von 39 Monaten nach der Geburt demnach zu 60,3% einen dauerhaften Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu verzeichnen. Bei Bezugsfällen nach der Übergangsregelung war bei 57,0% ein Wiedereinstieg in den auf die Geburt folgenden 39 Monaten registriert. Leistungsbezugsfälle nach der Kindergeldregelung wiesen zu 51,1% einen Wiedereinstieg in dem beschriebenen Beobachtungszeitraum auf.

Für einen Detailvergleich der Erwerbslagen im Zusammenhang mit den drei Regelungen empfiehlt sich eine Dreiteilung des 39-monatigen Beobachtungszeitraumes in die Monate 1 bis 18, die Monate 19 bis 30 und die Monate 31 bis 39 nach der Geburt.

Die Beobachtungsmonate 1 bis 18

Der positive Beschäftigungseffekt der Zuverdienstmöglichkeiten im Rahmen der Übergangs- und Kindergeldregelung auf jene Zeiten während des Bezugs (Verdreifachung des Anteils von Frauen mit Standardbeschäftigungsverhältnissen) wird auch in Abbildung 4 bis zum 18. auf die Geburt folgenden Monat deutlich sichtbar. Bereits im vierten Monat nach der Geburt lag das Beschäftigungsvolumen der KBG-Bezieherinnen mit 7,1% über jenem der KUG-BezieherInnen mit 5,2%. Nach einem Jahr (d.h. im 13. Monat nach der Geburt) verdoppelte sich das Beschäftigungsvolumen fast von 5,0% auf 9,3%.

Die Beobachtungsmonate 19 bis 30

Ab dem 19. Monat belegen die Daten eine deutliche Veränderung der Beschäftigungssituation von KUG-Bezieherinnen einerseits und ÜBR- bzw. KBG-Bezieherinnen andererseits (siehe Abbildung 4). Mit dem Ende der KUG-Leistung (bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil) zeigt sich bei KUG-Bezieherinnen ein aufgrund der zu diesem Termin konzentriert auftretenden Wiedereinstiegsprozesse deutlicher Anstieg des Beschäftigungsvolumens um rund 26 Prozentpunkte auf 36,0%, ein zweiter, allerdings wesentlich kleinerer Anstieg um rund 7 Prozentpunkte ist bei dieser Gruppe nach Ende des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes bzw. dem Ende des verlängerten Karenzgeldbezugs im 25. Monat sichtbar.

Sowohl ÜBR- als auch KBG-Bezieherinnen nützten demgegenüber in vielen Fällen das Angebot der um ein Jahr ausgeweiteten Karenzleistung. So stieg das Beschäftigungs-

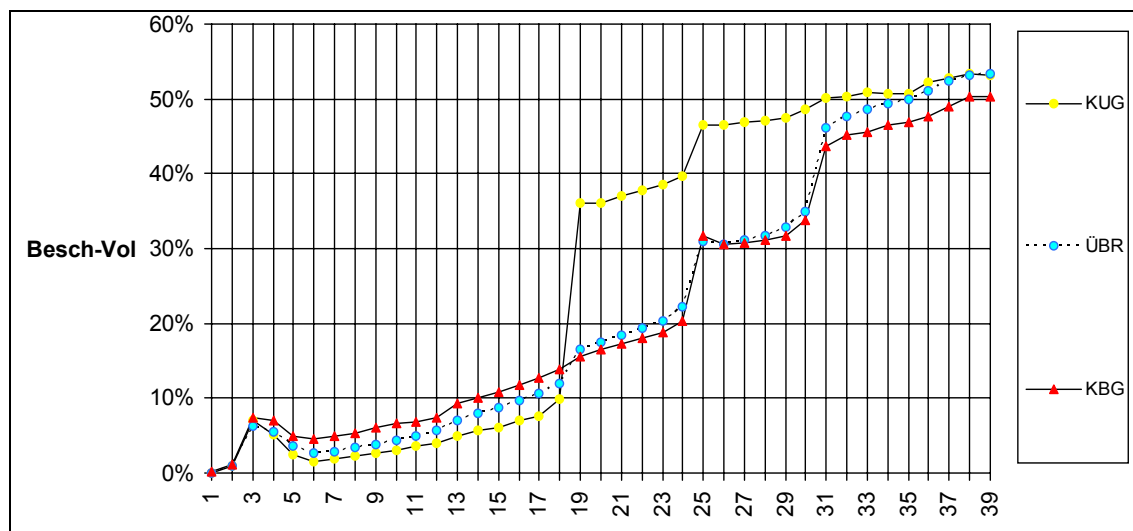
volumen der ÜBR- und KBG-Bezieherinnen erst im 25. Monat nach dem Ende des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes bzw. im 31. Monat nach Ende des Leistungsbezugs). Im Vergleich der drei Gruppen wird somit deutlich ersichtlich, dass zwischen dem 19. und dem 30. Monat Bezieherinnen nach der Übergangs- und KBG-Regelung merklich seltener in Standardbeschäftigungen zu finden sind als KUG-Bezieherinnen.

Die Beobachtungsmonate 31 bis 39

Mit dem 31. Monat nach der Geburt, dem auf das Ende der Karenzleistung nach der Übergangs- und KBG-Regelung folgenden Monat, ist bei den drei untersuchten Gruppen wieder eine deutliche Annäherung der Beschäftigungsvolumina an Standardbeschäftigungsverhältnissen zu ersehen. Waren zuvor noch bis zu 20 Prozentpunkte Differenz zwischen KUG- und KBG-Bezieherinnen aufzufinden gewesen, so reduzierte sich der Abstand im Monat 31 auf rund 6 Prozentpunkte (siehe Abbildung 4).

Zwei Effekte waren in den folgenden Monaten zu beobachten: Das Beschäftigungsvolumen der ÜBR-Bezieherinnen näherte sich jenem der KUG-Bezieherinnen stetig an, zuletzt kann sogar von einem Gleichstand gesprochen werden, da beide Gruppen etwas über 53% Beschäftigungsvolumen aufwiesen. Entwicklungen im Zusammenhang mit KBG-Bezieherinnen hingegen stellten sich etwas anders als jene der ÜBR-Bezieherinnen dar, was höchstwahrscheinlich auf konjunkturelle Einflüsse (steigende Arbeitslosenquoten, etc.) zurückzuführen ist.

Abbildung 4: Beschäftigungsvolumen von Standardbeschäftigungsverhältnissen (Wochengeld-Bezieherinnen, Monatsfenster ab der Geburt)



Quelle: L&R Datafile „KBG-HVSV“; 2005

Zusammenfassend ist aus diesen Befunden der folgende Schluss für die Bewertung der Beschäftigungssituation der Frauen zu ziehen: Das Beschäftigungsvolumen der drei untersuchten Gruppen zeigt gegen Ende des 39-monatigen Beobachtungszeitraums deutliche Tendenzen der Annäherung, wird doch letztlich von allen drei Gruppen

im Monat 39 ein Niveau um die 50% bis 53% erreicht². Der weitere Verlauf der Beschäftigung ist vor dem Hintergrund fehlender längerfristiger Forschungsergebnisse und vieler nicht einschätzbarer Einflüsse nicht exakt prognostizierbar. Anzunehmen ist jedoch, dass die untersuchten Gruppen in den Monaten 40+ eine relativ ähnliche Beschäftigungsentwicklung nehmen werden. Diese Ergebnisse sollen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass im Gesamtverlauf während der hier beobachteten 39 Monate mit Einführung von Übergangs- und Kindergeldregelung eine deutliche Reduktion der Beschäftigungsintensivität einherging, welche auch längerfristig wahrscheinlich nicht mehr wettzumachen ist. Dem etwas höheren Beschäftigungsvolumen in den Monaten 1 bis 18 steht somit ein deutlich geringeres Beschäftigungsvolumen in den Monaten 18 bis 30 gegenüber.

Ganz im Gegensatz zu diesen Ergebnissen betreffend weibliche Bezieherinnen führte die KBG-Regelung dazu, dass im Vergleich zum KUG mehr Männer Kinderbetreuungsgeld beziehen, die während des Bezugs im Arbeitsmarkt verankert sind und auch nach Bezugsende verankert bleiben. Mit der KBG-Regelung ging der Anteil von Männern ohne dauerhafte Beschäftigung während des Leistungsbezug deutlich zurück auf 57,3% (KUG: 85,4%). Zusätzlich verdoppelte sich die Anzahl jener Fälle, die bereits innerhalb der ersten Woche des KBG-Bezugs eine dauerhafte Standardbeschäftigung aufweisen auf 31%. Die Einkommenslage gibt zusätzliche Hinweise über die Verankerung im Arbeitsmarkt: Den Auswertungen zufolge hatten 37% der Männer während des KBG-Bezugs gleiche oder höhere Einkommen als im Vorbeobachtungszeitraum verzeichnet. Rund 40% jener, die einen Verdienst aufweisen, kommen zumindest in einzelnen Monaten über die Zuverdienstgrenze. Auch das ist ein Hinweis darauf, dass bei Männern das KBG in hohem Ausmaß einen zusätzlichen Geldbezug und weniger einen veränderten Erwerbsstatus bedeutet. Mit Einführung der KBG-Regelung hatten Männer auch leichte Rückgänge des Beschäftigungsvolumens zu verzeichnen. Dieser Effekt wird unter anderem darauf zurückgeführt, dass Männer nun im Vergleich zur alten Karenzurlaubsgeldregelung deutlich häufiger vor Leistungsbezug erwerbsferne Lagen aufweisen.

² An dieser Stelle sei bemerkt, dass diese hier beschriebenen Effekte nicht auf unterschiedliche Anspruchsvoraussetzungen zurückzuführen sind, da bei KUG-BezieherInnen und ÜBR-BezieherInnen dieselben Anspruchsvoraussetzungen vorliegen und zusätzlich bei BezieherInnen aller drei Regelungen nur jene Frauen mit Wochengeld-Bezug vor dem Leistungsbezug ausgewählt wurden.

5 Arbeitsplatzwechselprozesse

Ergebnisse der Längsschnittdatenanalyse

Die Entkoppelung von arbeitsrechtlichem Karenzanspruch und der verlängerten Karenzbezugsdauer schlägt sich bei Frauen ganz im Gegensatz zu den Männern in verstärkten Arbeitsplatzwechselprozessen nieder. Sowohl weibliche Bezieherinnen der Übergangsregelung als auch Bezieherinnen nach der KBG-Regelung hatten im Halbjahr nach dem Ende des Leistungsbezugs seltener eine Rückkehr zu früheren Arbeitsplätzen zu verzeichnen und waren häufiger auf neuen Arbeitsstellen zu finden. Waren nach Ende des Karenzurlaubsgeldes 39% der Frauen auf früheren Arbeitsplätzen und 18% auf neuen Arbeitsplätzen beschäftigt, so beliefen sich die Quoten nach der Übergangsregelung auf 32% zu 29% und nach der KBG-Regelung auf 29% zu 27%. Längerfristig aber ist im Hinblick auf das Arbeitsplatzwechselverhalten wieder eine Annäherung zwischen den drei Gruppen ersichtlich. Letztlich sind im letzten Beobachtungsmonat, dem Monat 39, wieder eine ähnlich große Zahl der KUG-, ÜBR- und KBG-Bezieherinnen auf früheren Arbeitsplätzen (25%) wie auf neuen Arbeitsplätzen (27% bis 30%) zu finden.

Bei Männern erhöhte sich mit der KBG-Regelung die Jobstabilität nach Ende des Leistungsbezugs. Dies könnte daran liegen, dass von Männern Bezugszeiten häufig auch für eine berufliche Neuorientierung genutzt werden. Waren noch im Zuge der früheren Regelung nur 16,2% nach Karenzleistungsende an den alten Arbeitsplatz zurückgekehrt und immerhin 62% in einem neuen Beschäftigungsverhältnis zu finden, so zeigen die Analysen bei Männern nach Ende des KBG-Bezuges im Folgehalbjahr 44% Anteil an Beschäftigung am früheren Arbeitsplatz und 30% Anteil an Männern bei neuen ArbeitgeberInnen.

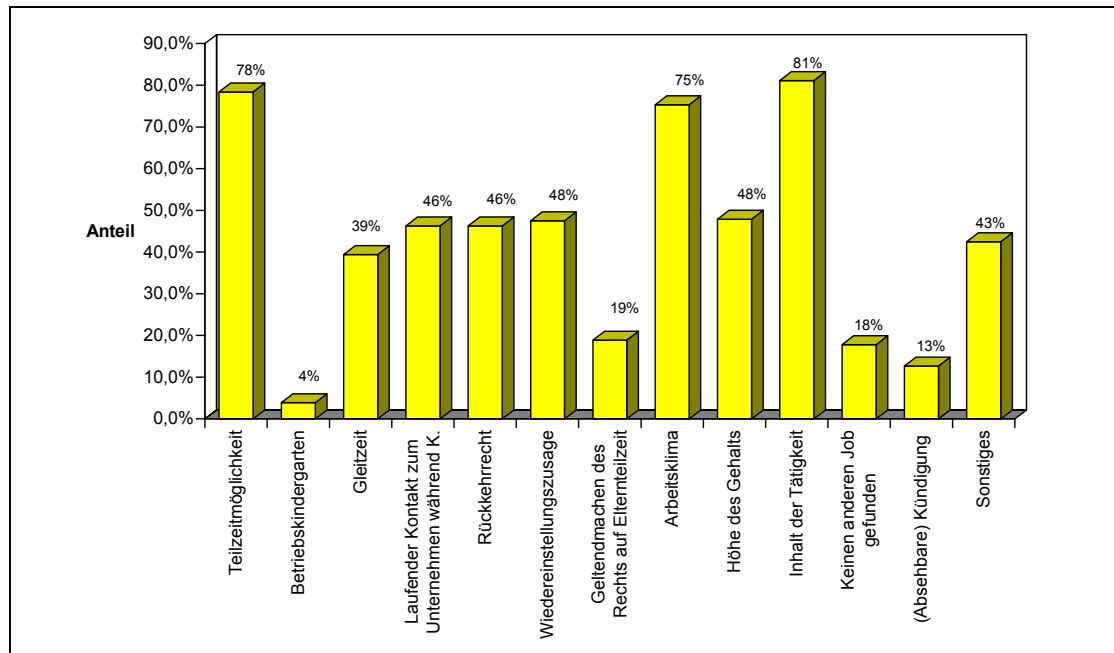
Ergebnisse der Befragung von LeistungsbezieherInnen

Rund 18% der Befragten hatten einen ursprünglich nicht geplanten ArbeitgeberInnenwechsel beim Wiedereinstieg zu verzeichnen. Generelle Motive für ArbeitgeberInnenwechsel sind bei Frauen am häufigsten der Inhalt der Tätigkeit und das Vorhandensein einer Teilzeitmöglichkeit (beide 73%), gefolgt vom Arbeitsklima mit 62%. Die Höhe des Gehalts war mit 39% Anteil unter den Nennungen aber ebenfalls nicht unwesentlich. Männer gaben bei einem Wechsel als häufigsten Grund für die Wahl des Arbeitsplatzes ebenfalls den Inhalt der Tätigkeit (rund drei von vier Fällen) und das Arbeitsklima an. Die Höhe des Gehalts rangierte mit rund jeder zweiten Nennung bei Männern deutlich vor dem Angebot einer Teilzeitmöglichkeit (rund einer von vier Fällen).

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich auch in Bezug auf Vereinbarungen und Gespräche mit dem/der bisherigen ArbeitgeberIn vor Karenzantritt. So führten Frauen nicht nur deutlich seltener ein Gespräch zum weiteren Erwerbsverlauf als Männer (55% vs. 64%), sondern stellten auch deutlich häufiger als Männer das Thema Arbeitszeit in den Mittelpunkt der Gespräche. Männer wiederum konzentrierten sich häufiger als Frauen auf die Erzielung konkreter Wiedereinstiegsvereinbarungen.

Im Hinblick auf die Gründe für die Wahl des aktuellen Arbeitsplatzes sahen Frauen als wichtigsten Aspekt den Inhalt der Tätigkeit (81%), gefolgt vom Angebot einer Teilzeitbeschäftigung an zweiter Stelle (78%). Dem Arbeitsklima kam ebenfalls ein hoher Stellenwert zu (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Gründe für die Wahl des aktuellen Arbeitsplatzes; Frauen, Mehrfachnennungen



Quelle: L&R Datafile 'Interviews KBG', 2006 (k.A. = 0)

Die Angaben zu den Gründen für die Wahl des Arbeitsplatzes unterschieden sich deutlich in Abhängigkeit davon, ob Arbeitsplatzwechsel vorlagen oder Rückkehrprozesse. So waren bei jenen Frauen mit neuen ArbeitgeberInnen fast alle Gründe weitaus seltener zutreffend mit Ausnahme der Nennung „Keinen anderen Job gefunden“ und „Kündigung beim alten Arbeitsplatz“. Bei einem Wechsel gaben Frauen als häufigsten Grund den Inhalt der Tätigkeit (73%) und das Vorhandensein einer Teilzeitmöglichkeit an (ebenfalls 73%), gefolgt vom Arbeitsklima mit 62%. Die Höhe des Gehalts war mit 39% Anteil unter den Nennungen für Frauen aber ebenfalls nicht unwesentlich, wenngleich diesem Motiv auch nur etwas mehr Gewicht als dem Angebot einer Gleitzeitbeschäftigung mit 34% zukam.

6 Einkommenssituation

Ergebnisse der Längsschnittdatenanalyse

Um zu prüfen, ob die Einkommensuntersuchungen während des Leistungsbezugs und nach dem Leistungsbezug bei allen drei Regelungen von gleichen oder ähnlichen Ausgangssituationen ausgehen, wurde auch das Einkommensniveau in sechs Monaten vor dem Leistungsbezug untersucht. Es konnte gezeigt werden, dass die Ausgangseinkommen der drei Untersuchungsgruppen unter Berücksichtigung der Indexanpassungen ein relativ ähnliches Niveau aufwiesen. So ergab die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitseinkommen von KUG-Bezieherinnen 1.167 €, im Falle der Übergangsregelung 1.207 € und der Kindergeldregelung 1.265 €.

Ein vergleichender Blick auf die Einkommenssituation der Männer vor Beginn des Leistungsbezugs zeigt hinsichtlich der Arbeitseinkommen keine nennenswerten Differenzen. Waren bei Karenzfällen nach der KUG-Regelung durchschnittliche Monatseinkommen von 1.501 € zu verzeichnen, so belief sich der Vergleichswert während der KBG-Regelung auf 1.497 €, sank also unter Berücksichtigung von Indexanpassungen nur geringfügig. Etwas größere Differenzen ergab die Berechnung der durchschnittlichen auf das Beobachtungsfenster umgerechneten Personeneinkommen, da mit dem Kinderbetreuungsgeld auch die Vorkarrieren der Männer im Durchschnitt etwas weniger beschäftigungsintensiv verliefen. Den Berechnungen zufolge sank das mittlere Monatseinkommen im Vorbeobachtungszeitraum mit der KBG-Regelung von 1.281 € auf 1.246 €. Insgesamt können die Einkommensunterschiede aber als relativ gering betrachtet werden.

Deutlich ersichtlich aus den gemachten Angaben wird auch die Tatsache, dass bei weiblichen Bezieherinnen das Lohnniveau, welches vor Bezugsbeginn bestand, nach dem Bezugsende stark reduziert wurde. Da zum Auswertungszeitpunkt noch keine repräsentativen Einkommensdaten für die Nachkarriere von KBG-Bezieherinnen vorlagen, kann die KBG-Regelung noch nicht in die Auswertungen einbezogen werden, ein Vergleich von KUG und Übergangsregelung ist aber möglich. KUG-Bezieherinnen hatten vor Bezugsbeginn ein durchschnittliches Arbeitseinkommen von 1.167 € zu verzeichnen, nach Bezugsende sank der Medianwert auf 892 €. Im Falle der Übergangsregelung waren den Daten zufolge vor Bezugsbeginn durchschnittlich 1.207 € an monatlichen Arbeitseinkommen vorliegend, im Halbjahr nach Ende des Leistungsbezugs belief sich der Medianwert demgegenüber auf 879 €, der durchschnittliche Einkommensrückgang beträgt somit 27,2%.

Im auf das Ende des Leistungsbezugs folgenden Halbjahr lagen für Männer Arbeitseinkommen vor, welche nach Einrechnung von Indexanpassungen ähnliche Werte wie im Zeitraum vor Bezugsbeginn ergaben. So belief sich der entsprechende Wert für KUG-Bezieher auf 1.542 € (+2,7%), für KBG-Bezieher auf 1.538 € (ebenfalls +2,7%). Es kann daher davon ausgegangen werden, dass die männlichen Bezugsfälle nach Ende des Leistungsbezugs keinerlei Einkommenseinbussen zu verzeichnen hatten.

Ergebnisse der Befragung von LeistungsbezieherInnen

Die Gehaltsentwicklung im Zuge des Wiedereinstiegs entsprach laut Befragungsergebnissen nur bei einem Teil der Frauen den ursprünglichen Erwartungen. So gingen zu Beginn des KBG-Bezugs lediglich 19% von ihnen von einer niedrigeren Gehaltseinstufung aus, tatsächlich war aber rund jede dritte Frau (32%) hiervon betroffen. Als Ursache sind vor allem ein niedrigeres Arbeitsausmaß, seltener veränderte Aufgabengebiete und letztlich auch Wechsel des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin anzuführen. Männer unterschieden sich deutlich von den Frauen, da sie zum einen seltener eine niedrigere Gehaltseinstufung erwarteten (11%), andererseits auch seltener tatsächlich ein niedrigeres Gehalt vorfanden (15%).

7 Probleme mit Zuverdienstgrenze und Kündigungsschutz

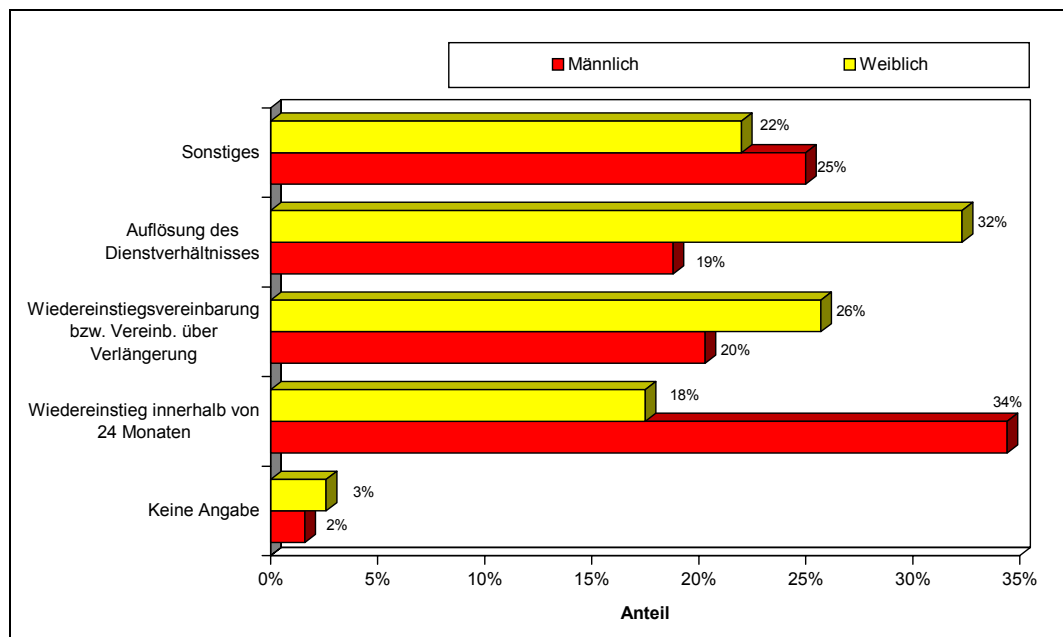
Ergebnisse der Befragung von LeistungsbezieherInnen

Probleme mit der Zuverdienstgrenze wurden häufiger von Männern als von Frauen berichtet. So hatten den Interviews zufolge rund 10% der Männer und rund 6% der Frauen während des KBG-Bezugs Probleme dieser Art. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in den Längsschnittdaten wieder: Rund 25% der Frauen und rund 40% der Männer, welche dazuverdienten, erreichten zumindest in einzelnen Monaten die Zuverdienstgrenze.

Probleme mit dem Kündigungsschutz betrafen den Interviews zufolge immerhin rund 6% der Frauen und rund 9% der Männer. Bei Frauen hatte dies in vier von zehn Fällen tatsächlich die Konsequenz einer Kündigung durch den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin. Weiters gaben die befragten Frauen an, Angst vor einem Arbeitsplatzverlust gehabt zu haben oder einem Druck seitens des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin ausgesetzt gewesen zu sein.

In jenen Fällen, in denen nach Angabe der Befragten keine Probleme mit dem Kündigungsschutz vorlagen, existierten unterschiedliche Ansätze zur Vermeidung des Problems, welche auch eine geschlechtsspezifische Ausdifferenzierung aufwiesen (siehe Abbildung 6). So war bei fast einem Drittel der Frauen (32%) aus dieser Gruppe die Auflösung des Dienstverhältnisses als Vermeidungsstrategie dokumentiert, ein Ergebnis, das als problematisch zu bewerten ist.

Abbildung 6: Strategien der Vermeidung von Problemen mit dem Kündigungsschutz



Quelle: L&R Datafile 'Interviews KBG', 2006 (k.A. = ausgewiesen)

8 Arbeitszeit und Beschäftigungsform

Ergebnisse der Befragung von LeistungsbezieherInnen

Als problematisch ist zu bewerten, dass während des Bezugs 43% der Frauen und der Männer das geplante wöchentliche Arbeitsausmaß nicht realisieren konnten. Detailauswertungen zeigen, dass in diesen Fällen meist der geplante Umfang unterschritten wurde. Nach Bezugsende konnten die Ziele zu einem höheren Grad erreicht werden, wobei dies aber immerhin auch für 28% der Frauen und 34% der Männer nicht zutraf. In dieser Phase waren gleichermaßen Fälle zu finden, in denen der Umfang unterschritten und überschritten wurde. Bei Frauen wird ersichtlich, dass der mittlere Bereich zwischen 12 und 21 Wochenstunden seltener vorhanden war als er gewünscht wurde, bei Männern betraf dies den Bereich zwischen 21 und 35 Wochenstunden.

Auch die Verteilung der Arbeitszeit konnte nicht immer wie gewünscht umgesetzt werden. So fanden sich 28% der Frauen und 34% der Männer diesbezüglich in einer wenig zufrieden stellenden Situation. Deutlich geringere Chancen einer Realisierung hatten jene Personen zu verzeichnen, die als Wunsch vormittägliche Arbeitszeiten angaben. Als Ursache für die nicht erfolgreiche Umsetzung ist bei Frauen häufig das betriebliche Arbeitszeitmodell, weiters auch die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen und das Fehlen privater Betreuungspersonen zu sehen.

Ein Vergleich der Beschäftigungsformen vor und nach Bezug belegt wiederum nur für Frauen deutliche Tendenzen zur Reduktion von Standardbeschäftigung. Waren die befragten Frauen vor der Karenz noch zu 81% in dieser Erwerbsform tätig, so reduzier-

te sich deren Anteil mit dem Wiedereinstieg auf lediglich 68%. Eine Ausweitung erfahren vor allem befristete Arbeitsverhältnisse, selbstständige Tätigkeit und geringfügige Beschäftigung.

9 Positionswechsel im Beruf

Ergebnisse der Befragung von LeistungsbezieherInnen

Mit dem Wiedereinstieg hatten Frauen im Gegensatz zu Männern in einigen Fällen einen positionsmäßigen Abstieg zu verzeichnen. Waren rund 26% der Frauen vor dem KBG-Bezug in hochqualifizierter Position tätig, so reduzierte sich der Anteil dieser Gruppe mit dem Wiedereinstieg auf 21%. Als bemerkenswert muss auch gelten, dass der Anteil von Personen mit angelernter oder Hilfstätigkeit von 19% auf 29% anstieg. Bei Männern liegen den Ergebnissen zufolge beim Wiedereinstieg keine positionsmäßigen Abstiegsprozesse vor.

10 Betreuung der Kinder

Ergebnisse der Befragung von LeistungsbezieherInnen

Immerhin 14% der befragten Frauen und 6% der befragten Männer können nicht mit einer zusätzlichen Kinderbetreuung durch den/die PartnerIn bzw. andere Privatpersonen rechnen. Dieser relativ hohe Anteil bei Frauen ist übrigens nicht nur auf die Existenz von AlleinerzieherInnen im Sample zurückzuführen, können doch auch 10% der Frauen in einer Lebensgemeinschaft und 14% der Frauen in einer Ehegemeinschaft nicht auf diese Angebote zurückgreifen.

Der wichtigste Part der Kinderbetreuung kommt neben dem/der KUG/KBG-BezieherIn, dem/der PartnerIn und den Großeltern des Kindes zu. Frauen können im Vergleich zu Männern allerdings nicht nur seltener auf ihren Partner zurückgreifen, sondern haben auch vom Zeitumfang her deutlich geringere Angebote zu verzeichnen. So erhalten 72% der befragten Frauen Unterstützung durch den Partner, hingegen 84% der Männer. Über 30 Wochenstunden an Unterstützung stehen lediglich 5% der Frauen, hingegen aber doch 50% der Männer zur Verfügung.

Bezahlte bzw. außerhäusliche Kinderbetreuung wird von Männern deutlich häufiger als von Frauen genutzt. So greifen 66% der Männer, hingegen nur 43% der Frauen auf dieses Angebot zurück. Dies ist nur zum Teil auf die häufigere Erwerbstätigkeit bei Männern zurückzuführen. So machten 25% der nicht erwerbstätigen Frauen von diesem Angebot Gebrauch, hingegen immerhin 59% der nicht erwerbstätigen Männer. In jenen Fällen, in denen keine bezahlte bzw. außerhäusliche Betreuung in Anspruch genommen wurde, gab immerhin rund jede vierte Frau als Ursache an, dass kein entsprechendes Angebot gefunden werden konnte.

Eine Detailbewertung von Krippen und Kindergärten durch die in Anspruch nehmenden Frauen zeigte vergleichsweise größte Problembereiche im Zusammenhang mit den

Kosten und der Flexibilität der Betreuungszeiten. Eine überaus gute Bewertung wurde hingegen den BetreuerInnen ausgestellt.

11 Faktoren, die eine eigene Erwerbstätigkeit hemmen oder unterstützen

Ergebnisse der Befragung von LeistungsbezieherInnen

Als Ursache für die nicht erfolgreiche Umsetzung einer gewünschten Arbeitszeitlage nach dem Wiedereinstieg kommen bei Frauen vor allen drei Komponenten in Betracht:

- In mehr als der Hälfte der Fälle mit nicht erfolgreicher Umsetzung (59%) ist das betriebliche Arbeitszeitmodell als Ursache zu sehen, weiters ist in vielen Fällen seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin keine andere Arbeitszeitlage möglich (43%). In vielen Fällen (40%) ist nach Angabe der Befragten auch keine andere Arbeitszeitlage aufgrund der Tätigkeit möglich.
- Ein zweiter Ursachenbereich ist im Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen zu finden. So wurde von 30% der Frauen mit nicht erfolgreicher Umsetzung des Wunsches Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen als sehr wesentlicher Grund angegeben.
- Ein dritter Ursachenbereich wird auf das Fehlen privater Betreuungspersonen zurückgeführt. So sehen ein Drittel (33%) der Frauen mit nicht erfolgreicher Umsetzung die mangelnde Verfügbarkeit privater Betreuungspersonen als Problem.

Unter jenen Faktoren, welche eine eigene Erwerbstätigkeit unterstützen, wurde nach Angabe der weiblichen Leistungsempfängerinnen an vorderster Stelle das Entgegenkommen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin genannt (82%). An zweiter Stelle wurde die Unterstützung durch den Partner gereiht (77%). Zwei weitere wichtige Faktoren bilden die außerhäusliche bzw. bezahlte Kinderbetreuung (68%) und die Betreuung durch die Großeltern (64%).

Männliche Karenzleistungsempfänger reihen die Faktoren doch deutlich anders als Frauen. So schätzen Männer den Stellenwert der Partnerin mit 89% Anteil an Nennungen als deutlich wichtiger ein. Das Entgegenkommen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wird nur zu 48% als sehr oder eher wesentlich eingeschätzt.