

Evaluierung des neuen Kinderbetreuungsgeldkontos und der Familienzeit: Zwischenbericht 2018

Kapella, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane; Schmidt, Eva-Maria; Wernhart, Georg

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kapella, O., Rille-Pfeiffer, C., Schmidt, E.-M., & Wernhart, G. (2022). *Evaluierung des neuen Kinderbetreuungsgeldkontos und der Familienzeit: Zwischenbericht 2018*. (Working Paper / Österreichisches Institut für Familienforschung, 94). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. <https://doi.org/10.25365/phaidra.325>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies



universität
wien

Evaluierung des neuen Kinderbetreuungsgeldkontos und der Familienzeit

Zwischenbericht 2018

Olaf Kapella ▪ Christiane Rille-Pfeiffer
Eva-Maria Schmidt ▪ Georg Wernhart

ÖIF Working Paper 94 | 2022

www.oif.ac.at

Österreichisches Institut für Familienforschung
an der Universität Wien
Grillparzerstraße 7/9 | 1010 Wien
Tel +43 1 4277 48901 | info@oif.ac.at

Evaluierung des neuen Kinderbetreuungsgeldkontos und der Familienzeit

Zwischenbericht 2018

Olaf Kapella ▪ Christiane Rille-Pfeiffer (†)
Eva-Maria Schmidt ▪ Georg Wernhart

ÖIF Working Paper 94 | März 2022

Stand Dezember 2018

Die Publikation wurde aus Mitteln des Bundeskanzleramts/Frauen, Familie, Integration und Medien (BKA/FFIM) über die Familie & Beruf Management GmbH gefördert.



DOI: [10.25365/phaidra.325](https://doi.org/10.25365/phaidra.325)

Dieses Werk ist mit [CC BY-ND 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/) lizenziert.



Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) führt als unabhängiges wissenschaftliches Institut anwendungsorientierte Studien und Grundlagenforschung zur Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften durch. Alle Angaben in dieser Publikation erfolgen ohne Gewähr und die Haftung der Mitwirkenden oder des ÖIF ist ausgeschlossen. Der Inhalt dieses Berichts gibt die Meinungen der Autor*innen wieder, welche die alleinige Verantwortung dafür tragen.

© 2022 Universität Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)
Medieninhaber: Universität Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)
Herausgeber: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal
Tel +43 1 4277 48901 | info@oif.ac.at | www.oif.ac.at | Wien

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1 Teilbericht A: Vollzug des Kinderbetreuungsgeldes – Sichtweise v. Expert/innen ...	7
1.1 Methode und Auswahlbeschreibung	7
1.2 Die Situation vor Inkrafttreten der neuen Familienleistungen.....	7
1.3 Die neuen Maßnahmen: Skepsis und Vorfreude	11
1.3.1 Kinderbetreuungsgeldkonto	11
1.3.2 Familienzeitbonus	12
1.3.3 Partnerschaftsbonus	14
1.4 Vorbereitungsarbeiten in den einzelnen Organisationen	15
1.4.1 Schulungen.....	16
1.4.2 Informationen in der Öffentlichkeit vor Inkrafttreten der neuen Regelungen	18
1.5 März 2017 – Die neuen Maßnahmen starten	20
1.5.1 Informiertheit der Antragsteller/innen und deren Beratung	20
1.5.2 Kinderbetreuungsgeldkonto	23
1.5.3 Familienzeitbonus.....	25
1.5.4 Wechselwirkung Familienzeitbonus und Kinderbetreuungsgeld	28
1.5.5 Partnerschaftsbonus	29
1.6 Verbesserungsvorschläge und mögliche Weiterentwicklungen	33
1.7 Executive Summary: Interviews mit Expert/innen.....	36
2 Teilbericht B: Untersuchung von Verwaltungsdaten	39
2.1 Kinderbetreuungsgeld	39
2.1.1 Verteilung der Bezugsräume im Konto-System.....	40
2.1.2 Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeld.....	41
2.2 Familienzeitbonus	43
2.2.1 Inanspruchnahme	43
2.2.2 Übertragungseffekt zum Kinderbetreuungsgeld	45
3 Teilbericht C: Qualitative Teilstudie unter Müttern und Vätern	47
3.1 Ziel und Fragestellung.....	47
3.2 Methodische Umsetzung.....	48
3.2.1 Status Quo der Erhebung	49
3.2.2 Analysemethodik.....	50
3.2.3 Beschreibung der Stichprobe	50
3.3 Erste vorläufige Ergebnisse	55
3.3.1 Grundsätzliche Information zu den KBG-Systemen	55
3.3.2 Gründe für die Wahl des jeweiligen Systems	56
3.3.3 Familienzeitbonus und Partnerschaftsbonus.....	58
3.4 Literaturverzeichnis	59

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Väterbeteiligung am KBG im Längsschnitt.....	41
Tabelle 2: Väterbeteiligung am KBG im Querschnitt.....	42
Tabelle 3: Übertragungseffekte Kinderbetreuungsgeld.....	46
Tabelle 4: Überblick über Stichprobe der qualitativen Studie (1).....	53
Tabelle 5: Überblick über Stichprobe der qualitativen Studie (2).....	54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Bezugsräume bei Erstantragstellung	40
Abbildung 2: Summierte Verteilung der Bezugsräume bei Erstantragstellung	41
Abbildung 3: Familienzeitbonus, gesamt – Fälle pro Monat.....	43
Abbildung 4: Familienzeitbonus, Berufsgruppen – Fälle pro Monat	44
Abbildung 5: [Schätzung] Anteil d. Familienzeitfälle an Geburten in Österreich im 1. Jahr....	45

Einleitung

Die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) im Jahr 2002 bedeutete die Neuordnung der finanziellen Unterstützung von Familien während der Kleinkindphase. Das KBG steht allen Eltern nach der Geburt eines Kindes zu, unabhängig von einer zuvor ausgeübten Erwerbstätigkeit. Betrachtet man die Entwicklung des KBG über die vergangenen Jahre hinweg, so ist diese geprägt von zahlreichen Reformen. Unter den diversen Novellierungen des KBG-Gesetzes sind vor allem die der Jahre 2008 und 2010 hervorzuheben, welche jeweils die Einführung zusätzlicher Bezugsvarianten (u.a. auch einer einkommensbezogenen Variante) vorsahen.

Im Jahr 2016 wurde eine weitere grundlegende Reform der Maßnahme beschlossen, wodurch sich für Geburten ab 1. März 2017 eine neue Rechtslage ergibt. Die zentralen Änderungen, die mit der Novelle 2016 einhergehen, sind (1) die Umwandlung der Maßnahme von einem Pauschalvarianten-System zu einem flexiblen Konto-System, (2) die Einführung eines Familienzeitbonus sowie (3) die Einführung eines Partnerschaftsbonus.

Um die Auswirkungen der neuen Gesetzeslage abschätzen zu können, lässt das Bundeskanzleramt, die Familie & Beruf Management GmbH, eine Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG) und des Familienzeitbonusgesetzes (FamZeitbG) durchführen. Dieses Evaluierungsvorhaben ist als mehrstufiges Projekt in den Jahren 2018 bis 2020 angelegt und wird vom Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien durchgeführt. Vor dem Hintergrund der politischen Zielsetzungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, die Väterbeteiligung zu erhöhen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, wird untersucht, inwieweit die neue Regelung zur Erreichung der genannten Ziele beiträgt.

Der vorliegende Zwischenbericht gibt Einblick in den aktuellen Stand der Evaluierung am Ende der ersten Projektphase (2018). Er umfasst einen für sich abgeschlossenen Teilbericht A zum inhaltlichen Schwerpunkt der ersten Phase, nämlich der Umstellung auf das Konto-System aus Sicht der Organisation und Verwaltung. Die hier dargestellten Ergebnisse basieren auf einer qualitativen Studie mit Expert/innen, die mit dem KBG-Konto und dem Familienzeitbonus auf Verwaltungsebene berufsmäßig zu tun haben (z.B. BKA – vormals BMFJ, NÖGKK/Kompetenzzentrum, Sozialversicherungsträger).

Zudem sind im Teilbericht B Auswertungen der Verwaltungsdaten, welche in anonymisierter Form vom Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK zur Verfügung gestellt wurden, enthalten. Diese sollen einerseits die Ergebnisse aus den Interviews mit den einzelnen Expert/innen validieren und sind andererseits dafür gedacht, zeitlich bedingte Entwicklungen darzustellen. Verändert sich über die Zeit das Antragsverhalten der Sozialversicherten? Gibt es einen Lerneffekt? Zurzeit geben diese Daten nur das erste Jahr nach Inkrafttreten der Maßnahmen wieder. Ziel ist es, diese Auswertungen über alle Projektphasen hinweg zu aktualisieren, damit nach Abschluss dieser Evaluierung eventuelle Trends statistisch dargelegt werden können.

Im Zwischenbericht ebenfalls enthalten sind Informationen zu den 2018 bereits geleisteten, notwendigen Vorarbeiten für die zweite Projektphase 2019, deren inhaltlicher Fokus auf Müttern und Vätern liegt, die KBG beziehen bzw. den Familienzeitbonus in Anspruch nehmen. Über eine qualitative Studie mit Bezieher/innen wird untersucht, wie Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zur Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit im Kontext des neuen Kinderbetreuungsgeld-Systems verlaufen. Es wurden bereits Interviews durchgeführt, sodass erste Ergebnisse im Teilbericht C des vorliegenden Zwischenberichts deskriptiv dargestellt werden können.

1 Teilbericht A: Der Vollzug des Kinderbetreuungsgeldes Sichtweise von Expert/innen

Einer umfassenden Evaluierung von Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus entsprechend, werden nicht nur die Auswirkungen der 17. Novelle des Kinderbetreuungsgeldes auf Seiten der Bezieher/innen untersucht, sondern auch die Sichtweisen jener Personen aufgenommen, die für den Vollzug und die Administration dieser Familienleistungen zuständig sind. Wie sie die Vorbereitungsarbeiten für die neuen Familienleistungen erlebten und wie die Umsetzung und Administration in ihrer täglichen Arbeit funktioniert, wird in diesem Abschnitt dargestellt.

1.1 Methode und Auswahlbeschreibung

Insgesamt fanden 14 leitfadengestützte Interviews mit Expert/innen im Zeitraum von 14. April bis 1. Juni 2018 statt. Diese wurden größtenteils telefonisch, ein Interview ad personam durchgeführt. Zu Wort kamen Vertreter/innen des zuständigen Bundeskanzleramts, des Kompetenzzentrums Kinderbetreuungsgeld¹, der Gebietskrankenkassen², sowie der Sozialversicherung der Bauern und Selbstständigen. Bei der Auswahl der Expert/innen wurde sowohl auf eine regionale als auch hierarchische Differenzierung geachtet. Dadurch kann nicht nur auf Informationen auf Leitungsebene zurückgegriffen werden, sondern es können auch die täglichen Herausforderungen in der Umsetzung des Kinderbetreuungsgeldes direkt bei der Kundenbetreuung ersichtlich gemacht werden.

Da eine möglichst offene Gesprächsführung angestrebt wurde, wurde den Expert/innen eine Anonymisierung ihrer Aussagen zugesichert. Deswegen werden jegliche Zitate aus den Interviews so wiedergegeben, dass Aussagen nicht auf eine konkrete Person rückzuführen sind. Um dies zu erreichen, wird erstens eine Personenbeschreibung gewählt, die nicht auf das Geschlecht der jeweiligen interviewten Person schließen lässt. Zweitens sind die Interviewausschnitte durch ein fünfstelliges Zahlensystem codiert. Dadurch soll vermieden werden, dass eine einzelne Person durch das ganze Dokument verfolgt werden kann und durch die einzelnen Aussagen schlussendlich Rückschlüsse auf diese möglich sind.

1.2 Die Situation vor Inkrafttreten der neuen Familienleistungen

Um die Auswirkungen der neu gestalteten Familienleistungen auf die Verwaltung besser abschätzen zu können, ist es zunächst notwendig, die Situation vor Inkrafttreten der neuen Familienleistungen näher zu beleuchten.

¹ Dieses dient als koordinierende Stelle zwischen dem Bundeskanzleramt und den administrierenden Trägern und ist für die technische Abwicklung mittels einer eigens dafür geschaffenen Softwareapplikation zuständig.

² Es wurden alle Gebietskrankenkassen über die Möglichkeit, an einem Expert/innen-Interview teilzunehmen, informiert. Schlussendlich waren Vertreter/innen der NÖGKK, OÖGKK, KGKK, TGKK für ein Interview bereit.

In den Gesprächen mit den Expert/innen zeigte sich schnell, dass der Bereich des Kinderbetreuungsgeldes von kontinuierlichen Veränderungen und Reformen betroffen ist. Alle Expert/innen waren sich in diesem Punkt einig. Stellvertretend hierzu eine Aussage einer Person in der Bereichsleitung einer Gebietskrankenkasse.

„Wir haben das KBG seit 2002 und wir haben jetzt die 17. Reform, also man kann sich vorstellen, dass sich da immer etwas tut. Also so eine Ruhe in dem Sinn, dass ich sage, wir haben einmal 2-3 Jahre keine Novelle, das gibt es bei uns nicht.“ (51092)

Hinzu kommt, dass das System über die Jahre gewachsen und zunehmend komplexer geworden ist. 2008 kam es zur Einführung der Varianten 15+3 und 20+4 Monate und im Jahr 2010 wurde das Kinderbetreuungsgeld nochmals um die Varianten 12+2 Monate, sowie das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld erweitert. Dies führte unter anderem auch zu einer verstärkten Beratungsintensität der Sachbearbeiter/innen. Hierzu ein/e Abteilungsleiter/in:

„Was natürlich in der Beratung schwieriger war, war der Umstieg ... auf die vier Pauschalvarianten und das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld, weil sozusagen die Variantenvielfalt viele Versicherte - da hat man teilweise das Gefühl gehabt - etwas überfordert. ... die Beratungsintensität ist dadurch größer geworden.“ (33028)

Außerdem ist mit der Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes der Vollzug deutlich aufwendiger geworden, da zum Teil spezielle Anspruchsvoraussetzungen geprüft werden müssen. Der interne Abklärungsaufwand hat sich dadurch nochmals verschärft.

„Es gibt kaum einen Tag, wo wir nicht mit der Gruppenleitung einen Fall dann intern abklären. Müssen wir da irgendwo anrufen, im Ministerium oder im Kompetenzzentrum? Es vergeht kaum ein Tag wo nicht irgendwo ein bisschen ein Spezialfall kommt.“ (34052)

Eine im Kompetenzzentrum tätige Person meinte dazu:

„Es war grundsätzlich eingespielt, aber das Kinderbetreuungsgeld ist so ein umfassendes Thema, da treten immer wieder Konstellationen auf, mit denen man nicht rechnet. Es war nicht so, dass man sagt, es ist immer am Schnürchen gelaufen. Es war schon immer - seitens des Kompetenzzentrums kann ich sagen - viel Aufklärungsbedarf seitens der Krankenversicherungsträger aber auch seitens der Versicherten. Da waren schon immer sehr viele Fragen.“ (22097)

Trotz gewisser Unklarheiten waren sich die Expert/innen größtenteils einig, dass das System insgesamt betrachtet funktioniert hat und bestehende Anfangsschwierigkeiten gut bewältigt werden konnten. Hierzu zwei stellvertretende Aussagen von einer Sachbearbeiter/in und einer Leiter/in:

„Das ist eigentlich gut gelaufen, das hat sich schon gut eingespielt gehabt, ist auch gut akzeptiert gewesen.“ (12056)

„Das hat an sich recht gut funktioniert. Die einzigen Probleme was es gegeben hat waren nicht auf die einzelnen Varianten oder Modelle zurückzuführen, sondern auf sprachliche Barrieren.“ (01043)

Die damals bestehenden Varianten des Kinderbetreuungsgeldes werden differenziert gesehen. So wird hervorgehoben, dass durch die Monatsbezeichnung der Pauschalvarianten eine hohe Transparenz gegeben war, welche Möglichkeiten zur Verfügung stünden. Andererseits hat die Bezeichnung der Varianten auch zu Verwirrungen unter den Antragsteller/innen geführt, wie eine im Schalterbereich tätige Person zu berichten weiß:

„Was vorher bei den alten Varianten auch sehr zur Verwirrung geführt hat, dass z.B. bei der „Variante 20+4“ 20 Monate immer nur für einen Elternteil (gelten) und die 4 Monate kann nur der 2. Elternteil nehmen. Und das war/ist oft falsch verstanden worden, dass nämlich ein Elternteil die 24 Monate nehmen kann. Das ist jetzt viel klarer.“ (55075)

Zudem waren die längeren Varianten im pauschalen System höher in der Gesamtsumme dotiert als die kürzeren, was nicht immer auf Verständnis der Antragsteller/innen stieß. Hierzu der/die gleiche Kundenbetreuer/in:

„Es ist schon so gewesen, dass viele gesagt haben, weil es ja einen Unterschied gegeben hat von der Gesamtsumme, ob ich jetzt die längere Variante mit den 2 1/2 Jahren genommen habe oder die 1 Jahres Variante, da hat man ja insgesamt viel weniger ausbezahlt bekommen. Das war sicher was wo viele gesagt haben: Okay das ist irgendwie unfair, weil ich möchte schauen, dass ich schnell wieder arbeite, aber bekomme dann weniger Geld ausbezahlt.“ (55075)

Mit der Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes, welches bei entsprechend hohem vorangegangenen Einkommen eine deutlich höhere Geldleistung als bei den Pauschalvarianten mit sich bringt, wurde diese Variante gerade bei unselbstständig Erwerbstätigen sehr beliebt, wie die Kundenbetreuer/innen berichten:

„Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld ist schon sehr beliebt, weil sie sehen, dass das am meisten bringt, auch wenn es nur 200, 300 Euro sind.“ (02171)

Allerdings wird von ihnen dieser Fokus alleinig auf die Höhe des Auszahlungsbetrags der Antragsteller/innen durchaus auch kritisch hinterfragt, gerade wenn nach dem Kinderbetreuungsgeldbezug nicht sofort wieder eine Erwerbstätigkeit geplant ist.

„Ich habe den Eindruck, aus meiner persönlichen Warte, dass das Finanzielle schon das Wichtigste ist. Wo schaut das Meiste raus. Dass das Ende des Kinderbetreuungsgeldes auch das Ende der Krankenversicherung bei den Gebietskrankenkassen ist, das rückt dann oft in den Hintergrund.“ (51170)

Aufgrund der Beliebtheit des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes ist der Unmut, wenn dieses, aufgrund fehlender Anspruchsvoraussetzungen nicht in Anspruch genommen werden kann, oft groß. Eine Erfahrung, die auch im zuständigen Bundeskanzleramt bekannt ist:

„Durch diese zwei verschiedenen Systeme damals war die Unzufriedenheit schon recht groß. (Sie haben das Gefühl) wenn sie das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld nicht bekommen, versäumen sie was. Was per se wegen der Zuverdienstgrenze nicht immer sein muss.“ (12184)

Etwas anders stellt sich die Lage bei Landwirt/innen und Selbstständigen dar. Hier hatten die Pauschalvarianten durchaus einen Reiz.

„Was da im Raum steht, ist die geringe Zuverdienstgrenze (Anm. beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld), und den Kleinunternehmern ist es lieber, länger die Leistung zu bekommen und sie dazuverdienen können, als dass es nach einem Jahr vorbei ist.“ (88132)

„Im bäuerlichen Bereich hat sehr lange Zeit die längste Variante die größte Rolle gespielt. Man muss dazu sagen, es ist auch mit der bäuerlichen Betriebsführung, da ist es nicht so schwierig, vor allem wenn beide den Betrieb führen, sich das aufzuteilen.“ (43069)

Aber auch im bäuerlichen Bereich wurde das einkommensabhängige System immer beliebter. Grund hierfür war eine gesetzliche Änderung.

„Das bäuerliche Wochengeld ist einmal erhöht worden, das war ursprünglich, ich sag einmal grob etwa 25 Euro und ist verdoppelt worden, und dadurch ist dann die einkommensabhängige Variante, die ja 80% dieses Wochengelds beträgt, auch ganz interessant geworden. Die hat vorher bei uns überhaupt keine Rolle gespielt.“ (43069)

Zusammenfassend lässt sich auf Basis der Interviews feststellen, dass es aufgrund der über die Jahre zunehmenden Komplexität des Kinderbetreuungsgeldsystems zu einem verstärkten Aufwand bei der Abklärung einzelner Kinderbetreuungsfälle, wie auch bei der Beratungsleistung für Antragsteller/innen gekommen ist. Gleichzeitig kam es zu einer Konkurrenz zwischen den unterschiedlichen Varianten, was bei den Antragsteller/innen mitunter zu Unmut geführt hat. Nichtsdestotrotz kommen die Expert/innen, gleich auf welcher hierarchischen Ebene, zu dem relativ einheitlichen Schluss, dass das System an sich im Großen und Ganzen funktioniert hat.

1.3 Die neuen Maßnahmen: Skepsis und Vorfreude

Mit der 17. Novelle des Kinderbetreuungsgeldgesetzes wurden nun drei neue Geldleistungen implementiert: Das Kinderbetreuungsgeldkonto, welches die zuvor bestehenden Pauschalvarianten des Kinderbetreuungsgeldes ablöste, der Familienzeitbonus und der Partnerschaftsbonus. Je nach Maßnahme wurden diese von den Expert/innen zunächst durchaus konträr aufgenommen.

1.3.1 Kinderbetreuungsgeldkonto

Das Konto-System wurde zunächst vorwiegend skeptisch betrachtet. Die Vielzahl an möglichen Varianten, die Umstellung von Monaten auf Tage und das Hinterfragen, ob überhaupt ein zusätzlicher Flexibilisierungsbedarf unter den Antragsteller/innen besteht, wurden von den Expert/innen in leitenden Positionen immer wieder thematisiert.

„Es war so der Gedanke, wir haben damals schon fünf Varianten gehabt. Das Angebot war schon da, sehr variabel zu gestalten ... Nicht Skepsis, aber gespannt, wie viele das wirklich Variable in Anspruch nehmen.“ (40163)

...

„Wir haben es gesehen als sicherlich gut gemeint, aber aus unserer Sicht, rein aus bäuerlicher Sicht, nicht unbedingt notwendig ... und der erste Gedanke war auch bei der Umstellung der üblichen Monatsfristen auf Tage, dass das die Sache nicht unbedingt leichter machen wird.“ (00039)

...

„ ... (es) wird alles ein bisschen komplexer, also unnötig komplexer, meiner Ansicht nach.“ (10024)

Vor allem die Frage, wie man den Antragsteller/innen die Vielfalt der möglichen Variationen erklären sollte, bereitete den Befragten Sorge. Generell stand die Befürchtung im Raum, dass die Antragsteller/innen aufgrund der Komplexität der Maßnahme überfordert würden.

„Eigentlich habe ich mir gedacht, das wird ein Wahnsinn, weil es ist nicht mehr darzustellen. Jetzt ist die Sache an sich schon sehr komplex und wenn man in der Beauskunftung sitzt - und ich habe 10 Jahre auch den Parteienverkehr beauskunftet ... das wirklich transparent zu machen bis hin zur Zuverdienstgrenze und wie man die wieder berechnet, und jetzt noch in Tagen zu rechnen ist ein Wahnsinn.“ (11132)

...

„Meine Bedenken waren und sind auch noch, dass ich denke, dass die Versicherten überfordert sind mit dieser großen Auswahl. Ich habe so viele Möglichkeiten, 487 sind es circa, was ich mir auswählen kann an Varianten im KBG-Konto. Da hab ich schon meine Bedenken gehabt, muss ich ehrlich sagen. In der alten Rechtslage hat es fünf Varianten zum Wählen gegeben, und das war schon eine große Herausforderung für viele Versicherte. Wenn ich dann noch mehr Möglichkeiten zur Wahl habe, ich weiß nicht, ob das immer gut ist.“ (21087)

Wie die einzelnen Zitate belegen, wurde von den befragten Expert/innen eher kritisch über die Einführung des Kinderbetreuungsgeldkontos berichtet. Vereinzelt gab es aber auch positive Stimmen, die primär auf die nunmehr gegebene Möglichkeit der Harmonisierung zwischen Geldleistung und Karenz Bezug nahmen.

„Ich will das jetzt einmal ganz positiv sehen, weil wir jetzt gesagt haben, wir kommen jetzt einmal weg von diesen Pauschalvarianten. Es gibt jetzt einmal die Möglichkeit für die Eltern, wirklich ganz individuell auf ein Konto abzustimmen. Das haben wir einmal ganz positiv gesehen. Es hat ja de facto nie eine Variante gegeben, wo ich sag, zwei Jahre Karenz, und das ist ja noch immer der Regelfall eigentlich, vom Arbeitsrechtlichen her, dass es irgend-eine Variante gegeben hätte, die wirklich das abdecken hätte können. Das hat es nicht gegeben. Jetzt war die Möglichkeit, die Mutter möchte zwei Jahre zuhause bleiben und wählt dann speziell auch eine Variante, wo sie zwei Jahre Geld bekommt und auch zwei Jahre versichert ist. Das war einmal positiv.“ (89032)

Besonders jene Expert/innen, die im direkten Kundenkontakt stehen, waren zunächst abgeschreckt bis regelrecht geschockt, als sie von ihren Vorgesetzten über das Kontosystem informiert wurden. Die getroffenen Aussagen skizzieren die jeweiligen Reaktionen auf eine Maßnahme, die von den Expert/innen für zu flexibel und deshalb nur schwer praktikabel gehalten wurde.

„Die Reaktion war ganz ehrlich eher negativ gehalten.“ (43140)

...

„Oh mein Gott, wie wird das werden. Wie werden wir das schaffen.“ (22025)

...

„Na servas.“ (00161)

...

„Die war sehr abschreckend, vor allem aufgrund der hohen Flexibilität, die es da jetzt gibt.“ (98073)

1.3.2 Familienzeitbonus

Ganz anders fiel die Reaktion auf die Ankündigung eines Familienzeitbonus aus. Dieser wurde grundsätzlich fast durchgehend positiv beurteilt. Hierbei wurden zwei Aspekte thematisiert. Zum einen ist dies die erweiterte Möglichkeit des Vaters, aufgrund der genommenen Auszeit die Mutter mit dem gemeinsamen Neugeborenen besser unterstützen zu können, zum anderen die verbesserte Beziehungsqualität zwischen Vater und Kind aufgrund der gemeinsam verbrachten Zeit. Stellvertretend dazu die Aussagen zweier bei den Gebietskrankenkassen arbeitenden Personen:

„Und ich denk, gerade in der ersten Zeit, ein Kind stellt eine ganze Familie auf den Kopf, ist es sicher sinnvoll, wenn der Vater für eine gewisse Zeit auch zuhause für die Unterstützung der Mutter verbringt“ (22022)

...

„Das habe ich positiv aufgefasst, vor allem auch die Möglichkeit jetzt für die Kindesväter, für das Bonding auch eine Zeit beanspruchen zu können.“ (12023)

Oftmals wurde aufgrund der eigenen persönlichen Erfahrungen diese Familienleistung sogar emotional beurteilt, und das sowohl aus weiblicher als auch aus männlicher Perspektive.

„Als ich davon gehört habe. Ja find ich schon eine gute Idee, dass diese Papas auch diese Möglichkeit haben, eben diesen knappen Monat zu nehmen, zuhause zu sein. Bei mir gab's das damals nicht, aber ich hab es genossen, mein Mann konnte sich so frei nehmen. Also das habe ich vorweg schon sehr positiv gefunden.“ (88162)

...

„Also beim Familienzeitbonus, wie ich das zum ersten Mal gelesen habe, war das eine Hurraaktion für mich, weil ich selbst Vater bin eines jungen Mädchens. Wo ich mir gedacht habe, hätte es das zu meiner Zeit gegeben, wäre das auch eine interessante Variante für mich gewesen.“ (00061)

Wenn etwas kritisiert wurde, dann bezog sich diese Kritik auf das Fehlen eines Rechtsanspruchs auf die Familienzeit und vereinzelt auf die Höhe der finanziellen Leistung.

„Was da am Anfang für mich ein bisschen kritisch zu hinterfragen war, war diese Ausmachungssache zwischen Dienstgeber und –nehmer, das habe ich ein bisschen kritisch gesehen, weil natürlich wenn der Dienstgeber das ablehnt, der Dienstnehmer nichts dagegen tun kann. Weil wir da arbeitsrechtlich noch nicht geschützt sind.“ (87031)

...

„Das war schon gut. Wobei eigentlich finanziell ist es jetzt nicht unbedingt rentabel. Ich find, dass da eigentlich noch zu wenig getan wird.“ (31033)

Im Ganzen betrachtet kann mit den Worten einer Person in leitender Funktion bei einer Gebietskrankenkasse das Resümee gezogen werden.

„Aber prinzipiell ist das ein Schritt in die richtige Richtung.“ (77064)

1.3.3 Partnerschaftsbonus

Der Partnerschaftsbonus wird im Gegensatz zum Familienzeitbonus deutlich emotionsloser beurteilt. Er wird per se zwar als etwas Positives, in der Realität aber für die Eltern als nur sehr schwierig umsetzbar gesehen. Stellvertretend dazu zwei Aussagen von Personen in leitender Funktion aus den Gebietskrankenkassen:

„Also grundsätzlich halte ich es für eine gute Sache und Anreiz, dass man da dem Kinderbetreuungsgeld entsprechend auch die Väter mit in die Pflicht nimmt oder beide Elternteile, aber ich glaube einfach aus der praktischen Erfahrung, dass das eher nicht in Anspruch genommen wird aufgrund der finanziellen Situation. Im Regelfall verdienen ja die Väter besser und überlegen sich es dann sehr wohl, ob sie da eine Teilung vornehmen.“ (32088)

...

„Das ist eine Geschichte, die komplett aus meiner Sicht nutzlos ist, weil es nicht der Realität entspricht. Das wird vielleicht den Studenten treffen, das wird vielleicht Lehrer treffen, die sich das gemeinschaftlich aufteilen können, aber ansonsten ist das also bei uns zumindest überhaupt kein Thema.“ (83031)

Hierzu muss allerdings auch erwähnt sein, dass zum Zeitpunkt, als die Expert/innen-Interviews geführt wurden, nur sehr vereinzelte Erfahrungen mit dieser Maßnahme vorlagen, da eine potentielle Inanspruchnahme gerade auch erst möglich wurde. (siehe auch Kapitel 1.5.5) Eine wesentliche Ausnahme stellen hier Landwirt/innen dar, wie Vertreter/innen der SVB zu berichten wissen:

„Der wird bei uns relativ häufig und gerne in Anspruch genommen, geht auch vor allem, da bei uns viele Ehepaare sind, die gemeinsam einen Betrieb führen. Die können sich das relativ gut einteilen.“ (22029)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die drei neu gesetzten Maßnahmen zunächst höchst unterschiedlich von den einzelnen Expert/innen aufgefasst wurden. Das Kinderbetreuungsgeldkonto war jene Maßnahme, der sicherlich die größte Skepsis entgegengebracht wurde. Die Vielzahl an möglichen Varianten und wie diese Vielfalt den Antragsteller/innen erklärt werden sollte, stellten hier die größten Bedenken dar. Auch wurde zum Teil von den Interviewten infrage gestellt, ob überhaupt ein zusätzlicher Flexibilisierungsbedarf von Seiten der Versicherten bestünde. Die Möglichkeit, die Karenzzeit und den Kinderbetreuungsgeld-Bezug nun genau aufeinander abzustimmen, wurde jedoch auch als etwas Positives wahrgenommen. Der Partnerschaftsbonus wurde eher abwartend beurteilt. Grundsätzlich wird er zwar positiv gesehen, von vielen Expert/innen aber als realitätsfern eingeschätzt. Zu ungleich ist aus ihrer Sicht die Aufteilung zwischen Erwerbs- und Betreuungsarbeit in Österreich, dass diese Maßnahme für viele Versicherte relevant werden würde. Der Familienzeitbonus war sicherlich jene Maßnahme, die das größte positive Echo verursachte. Die erweiterte Möglichkeit des Vaters, die Mutter mit dem gemeinsamen Neugeborenen unterstützen zu können, und eine Verbesserung der Beziehungsqualität zwischen Vater und Kind aufgrund der gemeinsam verbrachten Zeit, wurden hier stark – zum Teil auf Grund persönlicher Erfahrungen – emotional thematisiert.

1.4 Vorbereitungsarbeiten in den einzelnen Organisationen

Bevor auf die Herausforderungen im täglichen Arbeiten mit den neu geschaffenen Maßnahmen eingegangen wird, sollen in diesem Abschnitt die notwendigen Vorbereitungsarbeiten in den einzelnen beteiligten Organisationen näher beleuchtet werden. Diese Vorbereitungsarbeiten zur Umsetzung der beschlossenen Novelle des Kinderbetreuungsgeldes fanden je nach Organisation zu unterschiedlichen Zeitpunkten statt. Zunächst bestand die Aufgabe des damaligen Bundesministeriums für Familien und Jugend (heute Bundeskanzleramt) darin, in enger Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK die beschlossenen gesetzlichen Regelungen in konkrete Arbeitsanweisungen für die spätere Durchführung zu fassen, Schulungen für die administrierenden Träger zu veranstalten und die EDV-technische Umsetzung zu gewährleisten. Hierfür fanden in Abständen von zwei bis drei Wochen Besprechungstermine im damaligen zuständigen Ministerium statt, wo mit großer Genauigkeit die Umsetzung geplant wurde. Denn wie ein/e Vertreter/in des Kompetenzzentrums im Interview sagte:

„Die Tücke steckt im Detail Und das ist natürlich schon immer die Prämisse gewesen, dass man sagt, man versucht so viel wie möglich schon vorab abzuklären, das auch technisch soweit abbildet, dass möglichst wenig Fehler passieren. Dass man nicht die Sachbearbeiter österreichweit auf sich alleingestellt lässt.“ (11163)

Die Anpassung der Verwaltungsapplikation des Kinderbetreuungsgeldes, welche aufgrund der Vielzahl an Möglichkeiten und Anspruchsvoraussetzungen schon bis zu diesem Zeitpunkt komplex war, war hierbei durchaus herausfordernd, auch aufgrund der Umstellung von einer Monats- auf eine Tageslogik. Hierzu die gleiche Person weiter:

„Es war sehr aufwendig. Wir haben mittlerweile in unserer Applikation 600-700 Querprüfungen. Die Monatslogik spielte in sehr viele Bereiche rein und das war schon ein wesentlicher analytischer und technischer Aufwand, das zu bereinigen und anzupassen.“ (11163)

Gleichzeitig wurde ein Rechner für die Berechnungen zum Kinderbetreuungsgeldkonto in Auftrag gegeben. Ziel war es, den zukünftigen (potentiellen) Bezieher/innen ein Tool bereitzustellen, das sie nutzen können, um die für sie beste Variante zu wählen. Eine Software, welche vom damaligen Ministerium als essentielle Quelle für die Information für Bezieher/innen gesehen wurde.

„Wir wussten, dass ohne Rechner das alles nicht geht.“ (01124)

Eine Einschätzung, die – wie später noch näher ausgeführt – durchaus zutreffend war. (siehe auch Kapitel 1.5.1)

Erschwerend kam hinzu, dass die Vorbereitungszeiten unter einem hohen Zeitdruck stattfinden mussten, was auch den Mitarbeiter/innen im Ministerium bewusst war.

„Das war keine Frage, extrem knapp ... Der 1. März (Anm.: Tag des Inkrafttretens) war ein Kompromiss.“ (11144)

Denn ursprünglich war der 1. Jänner 2017 als Starttermin vorgesehen, was jedoch nicht umsetzbar erschien. Dieser enge Zeitrahmen wurde spätestens bei den Schulungen dann für alle Beteiligten ersichtlich.

1.4.1 Schulungen

Die Schulungen wurden im 1. Quartal 2017 zunächst an vier Standorten österreichweit vom damaligen Ministerium und dem Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK gemeinsam veranstaltet. In einer zweitägigen Schulung wurden im ersten Teil die rechtlichen Grundlagen von Seiten des Ministeriums behandelt und anschließend im zweiten Teil deren Anwendung in der Softwareapplikation geschult.

Diese Schulungen wurden von vielen leitenden Personen bei den Sozialversicherungsträgern als durchaus gut beschrieben.

„Das muss man immer wieder dazusagen, dass die Schulungen, die das Ministerium macht, sehr gut sind.“ (78059)

...

„Die Schulung an und für sich war sehr positiv, auch von der Ministeriumsseite. Das haben sie sehr gut aufbereitet, auch die Unterlagen waren sehr gut aufbereitet... in der Praxis tauchen dann aber doch im Detail immer wieder Fragen auf, die man natürlich in einer theoretischen Schulung... da kann man nicht alles abdecken, das ist vollkommen klar.“ (21038)

Auf Basis dieser Schulungen haben wiederum die bei den Sozialversicherungsträgern verantwortlichen Personen eigene interne Unterlagen erstellt, und dann in deren Abteilungen und Außenstellen abermals Schulungen für ihre Mitarbeiter/innen veranstaltet. Ein beträchtlicher Schulungsaufwand, der aufgrund des bereits zuvor erwähnten Zeitdrucks bei allen Verantwortlichen zu Unmut geführt hat. Stellvertretend dafür erfolgt hier die Beschreibung des Vorgangs durch eine Person in leitender Funktion:

„Es ist relativ mit großem Druck behaftet. Ich kann mich noch erinnern, wir haben gestartet mit 1. März und die Informationsveranstaltung im Ministerium war Ende Jänner. Und für uns war es problematisch. Wir haben dann eigentlich einen Monat Zeit gehabt – Maximum – unsere ganzen Mitarbeiter zu schulen, und das war halt relativ knapp. Ich versteh es, es ist für das Ministerium auch nicht leicht, weil viel Arbeit daran hängt, aber wir hätten uns weit mehr Zeit gewünscht, um das umzusetzen und um für die notwendige Sicherheit bei den Mitarbeitern zu sorgen. ... Es sind kaum oder nur in den größeren Dienststellen Mitarbeiter, die zu 100 Prozent Kinderbetreuungsgeld bearbeiten. Die machen dann natürlich auch Schalterdienst nebenbei, oder Krankengeld- Auszahlungen oder diverse andere Arbeiten. Und diese Mitarbeiter müssen natürlich immer ganz ganz gezielt geschult werden. Da wird ein Schulungsprogramm klarerweise ausgearbeitet für unsere Mitarbeiter, und im Zuge einer Novelle dauert das sicher ein, wenn nicht zwei Tage, wo die Mitarbeiter von den Kundenservicestellen dann kommen, oder

wir kommen dann wirklich in die Kundenservicestelle, damit noch mehr Mitarbeiter die Möglichkeit haben ...“ (01042)

Auch auf der Ebene der Personen, die im täglichen Kundenkontakt stehen, fiel die Beurteilung der Schulungsmaßnahmen bzw. der Schulenden generell recht positiv aus. Wie zwei Sachbearbeiter/innen wiedergeben:

„Gott sei Dank haben wir eine Schulung gehabt. Die war bei der Gebietskrankenkasse, und unser Chef hat sich auch sehr bemüht, muss man sagen.“ (21141)

...

„Die Abteilungsverantwortlichen haben sich von Anfang an sehr gut ausgekannt ... konnten dies gut rüberbringen.“ (01120)

Aufgrund des engen Zeitrahmens war es jedoch nicht immer gewährleistet, dass bei den Schulungen alle Funktionen in der Software getestet werden konnten, was teilweise auch kritisiert wurde:

„Es war vorerst nur graue Theorie ... zumindest nicht alle Leistungen, die man beantragen kann, waren am Computer von Anfang an auch testmäßig zu erfassen.“ (10190)

Bei den Inhalten der Schulungen lässt sich erkennen, dass es zu größeren Verständnisschwierigkeiten vor allem bei der Neugestaltung des Kinderbetreuungsgeldes kam. Hier mussten über Jahre gelernte Denkmuster erst einmal aufgebrochen werden. Wurde früher von verschiedenen Kinderbetreuungsgeld-Varianten gesprochen, so bestehen nun zwei Kinderbetreuungsgeld-Systeme; das Konto- und das einkommensabhängige System. Unter Varianten werden hingegen nun die 487 Möglichkeiten, das Kontosystem zu gestalten, verstanden. Eine Neuerung, die viele Sachbearbeiter/innen durchaus forderte:

„Generell die Varianten, weil es eben so viele verschiedene gibt und das schwierig zum Erklären ist. Wenn jemand hört, es gibt jetzt über 400 Varianten, dann ist einmal jeder baff und kennt sich gar nicht mehr aus.“ (01025)

Hinzu kam die Umstellung der Monatslogik auf einzelne Tage und neue bzw. veränderte Fristen, die nun zu beachten waren.

Weniger Verständnisprobleme gab es bei der gänzlich neuen Maßnahme „Familienzeitbonus“. Hierzu eine Person in leitender Tätigkeit bei einem Sozialversicherungsträger:

„Das war relativ einfach zu schulen, da es das noch gar nicht gegeben hat. Man hat nicht von alten Mustern weggehen müssen, sondern es war einfach komplett neu. Das haben die Mitarbeiter eigentlich relativ gut angenommen. Wir haben auch versucht, das wirklich verständlich rüberzubringen, dass man diesen Sinn des Familienzeitbonus, mit diesem Bonding von Vätern, auch wirklich in den Vordergrund stellt, und das hat relativ gut funktioniert, auch was das Administrative angeht.“ (21061)

1.4.2 Informationen in der Öffentlichkeit vor Inkrafttreten der neuen Regelungen

Problematisch stellte sich für die Expert/innen während der Vorbereitungszeit der Informationsfluss nach außen dar, wobei hier zwei ineinander spielende Ursachen thematisiert wurden: So wurden anfänglich Informationen medial verbreitet, die schlussendlich so nicht zutrafen, aber von den zukünftigen Eltern sehr wohl wahrgenommen wurden. Dies hatte zur Folge, dass die im Kundenkontakt stehenden Personen sich mit Anfragen, welche auf falschen Informationen beruhten, konfrontiert sahen.

„Da haben eben dann auch die Medien großen Einfluss darauf gehabt, weil es nicht immer so bekannt gegeben bzw. in den Medien präsent war, wie das Gesetz dann wirklich war. Zum Beispiel das Kinderbetreuungsgeldkonto, wo anfänglich in den Medien bzw. ist es dann tatsächlich so übergekommen für die Versicherten, dass sie oft gehört haben, man kann sich den gesamten Zeitraum, den man wählt, auf einmal ausbezahlen lassen. Im Vorhinein. Also diese Frage ist oft gekommen.“ (89170)

Auch beim Familienzeitbonus gab es anfänglich medial zum schlussendlichen Gesetzestext abweichende Informationen, wie eine Person in leitender Position bei den Sozialversicherungsträgern berichtete:

„Also am Anfang ist der Familienzeitbonus medial so übergekommen, als hätte man mehr oder weniger sowieso Anspruch, aber dass dann wieder so eingeschränkt ist auf erwerbstätige Väter, dass wir da auch wieder die speziellen Anspruchsvoraussetzungen brauchen, das hat sich dann erst im Lauf der Gesetzwerdung herauskristallisiert.“ (91028)

Hinzu kam, dass die geplante Reform, lange bevor die Vorbereitungsarbeiten abgeschlossen und somit konkrete Arbeitsanweisungen vorhanden waren, in der Öffentlichkeit besprochen wurde – ein Faktum, das alle Interviewpartner/innen in den Sozialversicherungen ansprachen:

„Wir haben eher damit zu tun gehabt, dass sehr bald das Ganze in den Medien zu sehen oder zu hören war. Dass Leute bei uns angerufen haben und Fragen gestellt haben, die wir zum damaligen Zeitpunkt nicht beantworten konnten.“ (66029)

...

„Ein Kind kommt nicht von heute auf morgen, sondern die Eltern wissen schon 7, 8 Monate vorher, okay ich falle jetzt in die neue Regelung ab März. D.h. die Eltern erkundigen sich bei uns, und bei uns sind die Telefone heiß gelaufen, und mehr als einen Gesetzesentwurf haben wir im Grunde auch nicht gehabt.“ (73022)

...

„Das war schon ein Problem, dass wir lange vor Inkrafttreten Anfragen von Eltern bekommen haben zur neuen Rechtslage, zu dem Zeitpunkt die Weisung des Ministeriums noch nicht da war und wir Details zum Vollzug selber noch nicht gekannt haben, und vor allem auch die Formulare noch nicht da

waren, der Rechner noch nicht fertig war. Also so quasi ein bisschen die Anlaufschwierigkeiten ... Da haben wir verträsten müssen und sagen, dass wir Näheres selber noch nicht wissen. Das war natürlich für die Eltern teilweise schwierig, weil die sich schon im Vorfeld erkundigen wollten und wir da noch nicht so detailliert Auskunft geben konnten, wie wir es gerne hätten.“ (32026)

...

„Also die Leute haben schon gewusst, dass sich was ändern wird. Wir haben auch schon beauskunftet, dass wir halt nicht genau wissen, was sich ändert, aber das ist halt ein bisschen ... da hängt man dann ein bisschen in der Luft, wenn man nichts hat.“ (01142)

Zusammenfassend lässt sich aus den Interviews ableiten, dass die Vorbereitungsarbeiten, auch aufgrund der hohen Routine aller Beteiligten, professionell verliefen und das, obwohl diese unter einem erheblichen Zeitdruck stattfanden. Weiters wurde ersichtlich, welcher großer Schulungsaufwand bei einer Reform notwendig ist, bis alle Mitarbeiter/innen – von den zentralen Stellen bis zu den einzelnen Außenstellen – die nötigen Informationen und Übungen erhalten. Problematisch wurden in diesem Zeitraum von den Expert/innen die in der Öffentlichkeit zirkulierenden Informationen gesehen, welche – aufgrund fehlender Detailinformation innerhalb der Sozialversicherungsträger – bei Anfragen von Versicherten nicht konkretisiert werden konnten. Was erschwerend hinzukam, war, dass diese medial verbreiteten Informationen sich zum Teil als nicht (ganz) zutreffend herausstellten.

1.5 März 2017 – Die neuen Maßnahmen starten

Wurden im vorangegangenen Abschnitt die Erwartungen an die Maßnahmen und die Vorbereitungsarbeiten der Expert/innen in den einzelnen Organisationen erörtert, gibt der folgende Abschnitt die Erfahrungen in der Zeit seit Inkrafttreten ab 1. März 2017 bis Mai 2018 wieder, also das erste Jahr, in dem die Maßnahmen im Vollzug waren. Wie stellte sich die Situation bei Einführung dar? Wie entwickelte sich diese über das erste Jahr? Wie und welche Maßnahmen wurden in Anspruch genommen? Zunächst sei auf die Informiertheit der Antragsteller/innen und die damit verbundenen Beratungsleistungen der Kundenbetreuer/innen eingegangen.

1.5.1 Informiertheit der Antragsteller/innen und deren Beratung

Bei Inkrafttreten am 1. März 2017 und in den darauf folgenden Wochen konnten die Kundenbetreuer/innen deutliche Informationsdefizite bei den Antragsteller/innen feststellen und dies vorwiegend in Bezug auf das Kinderbetreuungsgeldkonto und dessen zahlreiche Variationsmöglichkeiten.

„Die haben sich nicht ausgekannt. Das ist so sehr verkompliziert worden ... ich glaub, dass da viele nicht die optimalen Zeiträume gewählt haben, einfach weil sie verwirrt waren. Das Tagessystem hat viele verwirrt.“ (11131)

Nach der Einführungsphase nahmen die Kundenbetreuer/innen allerdings schon Fortschritte in der Informiertheit der Antragsteller/innen wahr.

„Ja, das schon, die haben sich auf jeden Fall vorher, bevor sie hergekommen sind, besser informiert. Man hat schon viel gemerkt, sie haben im Internet nachgelesen und dann gleich gezielte Fragen gehabt und sie haben auch selber gesagt, sie haben sich's schon ein bisschen durchgeschaut, aber es war ein wenig zu kompliziert und haben trotzdem noch Fragen und deswegen sind sie da. Also sehr viele haben wirklich, natürlich gibt es solche und solche, sie wissen sie wollen es bis 30. Juni 2019 oder wie auch immer. Oder sie möchten den gewissen Betrag mindestens zur Verfügung haben und dann tut man sich natürlich leichter, dass man sagt: ja, das wäre dann diese Variante“ (97055)

Eine besonders wichtige Funktion, um die Informiertheit der Antragsteller/innen zu steigern, übernimmt hierbei der vom damaligen Bundesministerium für Familien und Jugend in Auftrag gegebene Onlinerechner zum Kinderbetreuungsgeldkonto. Hier zeigte sich in den Interviews, dass ein möglichst frühzeitiger Verweis auf den Rechner die spätere Informiertheit bei der Antragstellung verbessert.

„Wir verweisen sehr viel auf den Rechner des Bundesministeriums, wo wir in der Beratung vor der Geburt des Kindes auch darauf hinweisen, machen sie sich mit dem vertraut, der ist sehr hilfreich, schauen sie sich das an“ (35041)

Dennoch wird bzw. kann dieses Tool nicht von allen Antragsteller/innen genutzt werden. Neben einer generellen Weigerung, sich mit diesem auseinander zu setzen, werden an dieser Stelle auch sprachliche Barrieren und/oder das Fehlen eines Internetzugangs thematisiert.

„Wir haben ja immer wieder auf den Onlinerechner auch hingewiesen, der an und für sich sehr fein aufbereitet ist ... Aber unser Klientel ist halt auch nicht immer deutschsprachig also von der Muttersprache. Viele haben kein Computer und können, viele wollen sich auch nicht damit auseinandersetzen. Also das war schon schwer. Weil an und für sich kann man das ganz gut berechnen und ist meiner Meinung nach ganz gut gelöst.“ (66112)

Generell stellt sich das Bild dar, dass die Antragsteller/innen mittlerweile grundsätzlich über die Möglichkeiten informiert sind und eine gewisse Vorstellung haben, was sie in Anspruch nehmen wollen. Dass Zeiträume schon vorweg genau berechnet worden sind, stellt jedoch die Ausnahme dar. Das führt infolge zu einem Mehraufwand auf Seiten der Sachbearbeiter/innen, da diese die (ungefähren) Vorstellungen in tatsächlich beanspruchte Tage transformieren müssen.

„Es rechnet sich kaum jemand die Tage selber aus. D.h. die Eltern kommen und sagen ich möchte jetzt die längste Zeit ein Geld haben, oder die anderen wieder die sagen, ich will sowieso nur 1 Jahr ein Geld haben und das Einkommensabhängige bringt mir nix, dann nehme ich die Variante mit 12 Monaten Bezugsdauer nach Geburt. Und wenn die Mutter sagt, ich möchte jetzt einmal 2 Jahre daheim bleiben, dass man sich das dann ausrechnet“ (18002)

...

„Die Damen und Herren die das in Anspruch nehmen wollen brauchen oder manchmal hat man das Gefühl, sie sind sich nicht ganz schlüssig, welches System bzw. wieviel von diesem Konto gleich ausschöpfen wollen oder beantragen wollen, und das bedarf bei uns natürlich eine entsprechende Beratung im Vorfeld, das ist sicher um ein Eck intensiver geworden“ (88058)

Hinzu kommt bei der Beratungstätigkeit ein grundlegendes Problem, welches schon früher bestand, aber sich durch die Einführung des Kinderbetreuungsgeldkontos mit seinen zahlreichen Möglichkeiten weiter verschärft hat: der Wunsch der Antragsteller/innen nach einer Empfehlung für eine Variante, passend zu deren jeweiliger Lebenssituation. Hierzu die Erfahrungen eines/einer im Kundenkontakt stehenden Mitarbeiter/in:

„Wir dürfen oder durften auch nicht bei der alten Reform in keinsten Weise Ratschläge erteilen. Das ist nicht unsere Aufgabe ... Die große Herausforderung ist, dass man den Versicherten vermittelt, freundlich vermittelt ... dass sie selber verantwortlich sind ... und da ist der Unmut oft sehr groß ... Diese Begehrlichkeit wird generell größer. Diese Erfahrung machen wir seit Jahren“ (98170)

Ein/e Expert/in in leitender Funktion illustriert die Problematik in Form eines Gleichnisses.

„Man kann das so ähnlich vergleichen, wenn man ins Restaurant geht und sagt, da haben Sie die Speisekarten, suchen Sie sich ihnen was aus, wenn dann jemand fragt, was der Küchenchef empfiehlt, dann muss ich sagen, der Küchenchef darf nicht empfehlen. Aber das geht den Leuten nicht ein. Weil sie sich sehr schwer tun durch die große Fülle der Möglichkeiten. Ja was ist denn in meiner Situation das Beste? Und ich kann nur sagen, das musst selber wissen.“ (76059)

Der Familienzeitbonus war hingegen deutlich weniger beratungsintensiv. Hier haben sich die Eltern im Vorfeld relativ gut erkundigt und kommen ganz gezielt deswegen in die Kundencenter, wie unterschiedliche Expert/innen zu Protokoll gaben. Zu Beginn der Maßnahme gab es aber auch hier eine verstärkte Beratungsintensität, diese war aber deutlich konkreter als bei dem Kinderbetreuungsgeld. Hierzu eine Person in leitender Tätigkeit bei einer Gebietskrankenkasse:

„Am Anfang war es natürlich beratungsintensiv. Da geht es darum, wie kann ich meinen Dienstgeber vielleicht davon überzeugen, oder was sag ich meinem Dienstgeber. Wie läuft das arbeitsrechtlich? Bin ich krankenversichert? Das waren solche Dinge.“ (55051)

Mittlerweile scheinen sich die Rahmenbedingungen (zumindest für Dienstnehmer/innen³) geklärt zu haben. So berichten die Kundenbetreuer/innen übereinstimmend, dass, wenn ein Antrag gestellt wird, es so wirkt, als ob der Vater bereits alles mit dem Dienstgeber finalisiert hat und „nur noch“ der Antrag bei der Sozialversicherung fehlt. Eine detaillierte Beratung ist hier eher die Ausnahme.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass bei In-Kraft-Treten der neuen Regelungen mit 1. März 2017 vor allem bei dem System des Kinderbetreuungsgeldkontos ein hoher Beratungsaufwand im Kundenkontakt notwendig war. Die mit den Kund/innen in Kontakt stehenden Sachbearbeiter/innen können hier aber eine leichte Verbesserung des Informationsstandes über das letzte Jahr hinweg feststellen. Lobend wird in diesem Zusammenhang auch immer wieder der Online-Rechner zum Kinderbetreuungsgeldkonto als Tool zum besseren Verständnis für die Antragsteller/innen erwähnt. Dennoch wird von den Kundenbetreuer/innen und deren Vorgesetzten immer wieder die in den letzten Jahren gestiegene Beratungstätigkeit thematisiert. Diese wird von den Expert/innen auf die Variantenvielfalt, welche durch die Einführung des Kinderbetreuungsgeldkontos nochmals stark gestiegen ist, und auf einen gewissen Unwillen bzw. auch ein Unvermögen auf Seiten der Antragsteller/innen, sich mit der Thematik näher auseinander zu setzen, zurückgeführt. Der Familienzeitbonus stellt sich hingegen, nach einem anfänglichen Erklärungsbedarf, mittlerweile als eher wenig beratungsintensiv dar. Hier kommen die Kund/innen im Allgemeinen auch schon mit einer ganz konkreten Vorstellung zur Antragstellung.

³ Auf die spezifische Problemlage bei Landwirt/innen und Selbstständigen wird in Kapitel 1.5.3 näher eingegangen.

Dass die Arbeit und Beratungstätigkeit der Kundenbetreuer/innen und deren Vorgesetzten gut funktioniert und vieles gleich an Ort und Stelle geklärt werden kann, zeigt sich auch darin, dass auf leitender Ebene im Bundeskanzleramt und im Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK nur wenige Probleme bekannt wurden, was selbst von den Mitarbeiter/innen in diesen Organisationen als überraschend empfunden wurde:

„Es war erstaunlich ruhig. Im Sinne von: es sind keine riesigen Probleme an uns herangetragen worden. Fast ein wenig unerwartet. Wir haben dann das auf die exzellenten Teams zurückgeführt“ (87154)

...

„Ich hätte im Jahr 2017 mit der Umstellung viel mehr mit technischen bzw. Bearbeiterfehlern gerechnet, oder dass es in der Beauskunftung viel mehr Probleme gibt. Zu mir kommt natürlich nur dann was, wenn schon wirklich etwas passiert ist ... Wenn es kleinere Probleme gibt, und die hat es sicherlich gegeben, ist de facto nichts zu mir gekommen. Im Großen und Ganzen ist das sehr reibungsfrei über die Bühne gegangen. Im Nachhinein gesehen.“ (20047)

Nach der Darstellung des allgemeinen Kundenverkehrs wird anschließend auf die einzelnen Maßnahmen mit ihren spezifischen Attributen eingegangen.

1.5.2 Kinderbetreuungsgeldkonto

Beim Kinderbetreuungsgeld und im Speziellen beim Kontosystem werden wiederholt zwei Aspekte von den Expert/innen thematisiert. Diese sind das Antragsformular und die Bezugszeiträume. Beim Ausfüllen des Formulars für das Kinderbetreuungsgeld kommt es immer wieder zu Fehlern seitens der Antragsteller/innen, wobei dies keine neue Entwicklung darstellt, wie die Expert/innen feststellen, aber aufgrund der gestiegenen Komplexität durch Einführung des Kontosystems weiter zugenommen hat. Problematisch zu sehen ist hier nicht nur der Verwaltungsaufwand, welcher durch die Ausbesserungsarbeiten entsteht, sondern auch, dass eine Abänderung, welche den Antragsteller/innen gesetzlich zusteht, bereits für die Verbesserung des falsch ausgefüllten Formulars verwendet werden muss. Eine Abänderung auf Grund von veränderten Lebensumständen ist dann nicht mehr möglich. Hierzu drei Personen in leitender Tätigkeit bei den Sozialversicherungsträgern:

„Ich hab die Antragstellerinnen eigentlich teilweise überfordert vom Formular mitbekommen“ (11021)

...

„... gerade was die Angabe von Variante und Dauer beim Konto betrifft. Da ist es oft so, dass zwar die Variante gewählt wird, aber dann die Dauer nicht vollständig ausgefüllt wird und wir deswegen verbessern müssen. Bzw. bei Wechselfällen, dass dann bei diesen fälschlicherweise schon der Bezugsraum des zweiten Elternteils eingetragen wird, statt die Dauer für sich selbst.“ (12046)

...

„Es (Anm. Formular) ist noch komplizierter geworden, weil natürlicherweise weil die ganze Regelung komplizierter geworden ist. Weil es ist ein Unterschied, ob man hunderte Varianten wählen kann und vorher hat man fünf gehabt, das ist doch ein sehr großer Unterschied. Man hat dann nur einmal die Möglichkeit das zu korrigieren oder zu ändern die Variante, und wenn man jetzt versehentlich was falsch gemacht hat, dann hat man natürlich diese eine Änderungsmöglichkeit die das Gesetz bietet, schon konsumiert mit der Richtigstellung. Wenn einmal etwas eingegeben worden ist, können wir das nicht einfach wieder löschen.“ (33069)

Bei der Wahl der Bezugszeit zeigt sich, dass von den Antragsteller/innen drei Varianten ganz klar präferiert werden. Diese sind ein möglichst kurzer Zeitraum mit einem möglichst hohen täglichen Betrag, ein möglichst langer Zeitraum mit einem dementsprechend niedrigen täglichen Betrag und schließlich rund zwei Jahre, der maximale Zeitraum der arbeitsrechtlichen Karenz. Die Zeiträume dazwischen sind so gut wie nicht besetzt⁴. Eine mögliche Erklärung, warum gerade die kürzeste und die längste Variante so stark in Anspruch genommen werden, lieferte ein/e Expert/in in leitender Funktion bei einem Sozialversicherungsträger. Sie führt dies zumindest zum Teil darauf zurück, dass diese zwei Varianten die einzigen sind, die am Antragsformular direkt anzukreuzen sind. Alle anderen Möglichkeiten müssten selbst von den Antragsteller/innen eingetragen werden.

„Nachdem es im Formular die zwei einfachsten Varianten sind, indem ich einfach die 365 oder die 851 ankreuze, ist das gerade bei denen, die sich jetzt nicht so sehr in der Tiefe damit auseinandersetzen wollen oder Sprachbarrieren haben, die naheliegendste Variante, eine von den beiden zu nehmen. Und das wird auch am häufigsten gemacht.“ (88076)

Dies legt den Schluss nahe, dass durch die Formulargestaltung auch ein gewisser Lenkungseffekt zu diesen Extrempositionen besteht. Anders sieht es bei der Bezugsdauer von rund zwei Jahren aus. Diese wird aktiv von den Antragsteller/innen im Formular ausgefüllt und ist, wie die im Kundenkontakt stehenden Expert/innen bestätigen, sehr beliebt. Denn dadurch ist es erstmals möglich, dass ein/e Antragsteller/in (meist die Mutter) den gesamten arbeitsrechtlichen Karenzzeitraum alleine mit dem Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen kann. Eine Partnerbeteiligung ist dafür – gegenüber der alten Varianten 20+4 Monate – nicht mehr nötig.

„Also die Zweijahresvariante war da sehr beliebt, eben im Zusammenhang, weil die arbeitsrechtliche Karenz grundsätzlich auch zwei Jahre sind, und das hat es vorher nicht gegeben. Das würd ich sagen, ist sehr beliebt.“ (55055)

...

„Was natürlich eine gute Möglichkeit ist finde ich, dass man jetzt wirklich die zwei Jahre wählen kann. Das war vorher nicht möglich, das wird schon in Anspruch genommen, was sich wieder mit der gesetzlichen Karenz deckt.“ (67067)

⁴ Zum Vergleich siehe auch die statistischen Auswertungen der Verwaltungsdaten in Kapitel 2.

Konzentrieren sich die Bezugszeiten zumindest im ersten Jahr seit der Einführung auf jene drei Zeiträume, so muss aber auch festgehalten werden, dass rund ein Viertel aller Antragsteller/innen einen Zeitraum dazwischen wählen, wie ein/e Expert/in im Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK, wo die Verwaltungsdaten zusammengeführt werden, darlegt:

„Es konzentriert sich natürlich nach wie vor zu 75 Prozent: 1. Lebensjahr, 2. Lebensjahr, 2,5 Jahre. Aber trotzdem ein Viertel, und das ist in absoluten Zahlen gar nicht so wenig, wählt eine Variante dazwischen. Und das bestätigt schon irgendwie, dass das angenommen wird.“ (33133)

Zum Schluss soll an dieser Stelle noch eine Abänderung in der 17. Novelle zum Kinderbetreuungsgeldgesetz erwähnt werden, welche nicht alleine das Kinderbetreuungsgeldkonto, sondern auch das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld betrifft: Die Möglichkeit, dass beide Elternteile das Kinderbetreuungsgeld für einen Monat gleichzeitig beziehen können. Dies wurde von den Expert/innen als sehr positiv gesehen. Es war zwar bereits zuvor möglich, bei Wechsel der Karenz zwischen den Eltern ein Monat gemeinsam in Elternkarenz zu verbringen, das Kinderbetreuungsgeld konnte jedoch nur ein Elternteil beziehen. Nun können beide Elternteile für einen Monat die Betreuung teilen und gleichzeitig Kinderbetreuungsgeld beziehen.

„Die Möglichkeit mit dem gleichzeitigen Bezug ist sehr gut angenommen worden, das war wirklich eine Erleichterung glaub ich, dass ein Monat gleichzeitig bezogen werden kann.“ (65046)

1.5.3 Familienzeitbonus

Bei der Analyse des Familienzeitbonus muss klar zwischen reinen Dienstnehmer/innen auf der einen Seite und Selbstständigen, Landwirt/innen und Mehrfachversicherten auf der anderen Seite unterschieden werden. Bei der zweitgenannten Gruppe ist auf Grund der gesetzlichen Regelungen je nach Expert/innen-Sicht eine Inanspruchnahme de facto nicht oder nur sehr schwer möglich. Verursacht wird dies durch die gesetzliche Anspruchsvoraussetzung, alle Erwerbstätigkeiten in diesem Zeitraum vorübergehend einzustellen: etwas, was für reine Dienstnehmer/innen leicht möglich, für die anderen Berufsgruppen jedoch mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist. Dies war auch den Expert/innen im zuständigen Bundeskanzleramt bewusst, aber die Gleichbehandlung der Berufsgruppen ist hier juristisch vorrangig. Bei der Sozialversicherungsanstalt der Bauern führte das zu einer sehr geringen Inanspruchnahme, wie eine Person in leitender Tätigkeit ausführte:

„Wir haben bis jetzt erst acht Fälle. Das sind keine Betriebsführer, das sind hauptberuflich beschäftigte Angehörige. Man kann einen bäuerlichen Betrieb nicht für einen Monat still legen oder verpachten oder sonst irgendetwas machen damit.“ (76009)

Vor diesem Problem stehen natürlich auch Nebenerwerbslandwirt/innen, wie ein/e Expert/in der Tiroler Gebietskrankenkasse wiedergibt:

„Da haben wir in Tirol schon eine Menge Nebenerwerbslandwirte, die das trifft. Die das dann aber auch irgendwie verstanden haben, wenn wir das ablehnen haben müssen. Da hat es bescheidmäßige Ablehnungen gegeben, und da hat eigentlich kaum jemand dagegen geklagt.“ (78011)

Abgesehen von der vorübergehenden Einstellung aller Erwerbstätigkeit besteht im Versicherungssystem der Selbstständigen noch eine weitere Problematik. Dort ist eine An- bzw. Abmeldung innerhalb eines Monats so nicht vorgesehen. Der Familienzeitbonus beruht jedoch darauf, dass die Erwerbstätigkeit genau für den Bezugszeitraum unterbrochen sein muss.

„Es ist bei uns sehr schwierig, sag ich einmal, weil das für die Selbstständigen natürlich weniger einfach zu administrieren ist als für Unselbstständige, die ganz klar mit dem Dienstgeber eine Vereinbarung treffen. Für die Selbstständigen gibt es da doch noch einige weitere Hürden ... da wir an und für sich nur ganze Versicherungsmonate vorgesehen haben im Selbstständigensystem und deswegen die Sozialversicherungspflicht mit Ende des Monats endet, das System vom Familienzeitbonus aber darauf beruht, dass die Tätigkeit für genau den Zeitraum des Bezugs unterbrochen wird. ... Wir hatten, glaub ich, in den ersten zwei Monaten vielleicht drei Anträge. Aber jetzt kommt es schon ins Laufen, wobei dann mit dieser Frage, muss man wirklich mit Monats 1. beginnen, dann auch wieder einige abgeschreckt wurden, weil wir dann oft nicht auszahlen konnten. Aber insgesamt wird's schon in Anspruch genommen. Aber ich nehme an deutlich weniger als bei den Unselbstständigen, weil der Aufwand natürlich für einen Selbstständigen schon größer ist, genau für die Zeit die Erwerbstätigkeit hinzubekommen.“ (78096)

Bei rein unselbstständig Beschäftigten stellt sich die Situation deutlich anders dar. Zu Beginn gab es aber auch hier Anlaufschwierigkeiten bzw. hielt sich die Antragstellung in Grenzen. Für den eher schleppenden Beginn werden von den Expert/innen unterschiedliche Ursachen genannt. So wird u.a. ein anfänglich eher geringer Bekanntheitsgrad der Maßnahme unter den potenziellen Bezieher/innen vermutet, aber auch dargelegt, dass einige Väter offensichtlich „verschlafen haben“, den Antrag fristgerecht abzugeben.

„Es war eigentlich im Anlauf nicht so, als hätten wir vom März weg schon Anträge gehabt, oder die Eltern sich schon so erkundigt haben. Meines Wissens nach ist das so richtig im Herbst dann angerollt.“ (23002)

...

„Am Anfang eigentlich gar nicht, das ist erst, würd ich sagen, eher Ende des Jahres dann, vorheriges Jahr, gekommen, dass die Anträge reingekommen sind. Vorher hat sich nicht wirklich wer drüber getraut, oder weiß man nicht was da dahinter steckt. Eben erst Herbst oder Ende des Jahres sind die ersten Anträge hereingekommen.“ (34055)

...

„Also am Anfang waren es sehr wenige, die sich dafür interessiert haben. Aber wie sich das ein bisschen herumgesprochen hat, weil so groß beworben ist das jetzt auch nicht geworden. Also jetzt mittlerweile haben wir schon

den einen oder anderen Antrag mehr. Also es wird angenommen. Es interessieren sich die Leute dafür.“ (77044)

...

„Ich hab anfänglich – muss ich ehrlich sagen – glaub jeden 2. Familienzeitbonus abgelehnt. Bescheid mäßig. Ich hab mir schon gedacht: Na geh bitte die Leute begreifen das nicht. Die häufigste Angelegenheit war, dass der Antrag zu spät abgegeben wurde. Was eigenartig ist, weil die Väter scheinbar mit den Dienstgebern diese Zeit schon vereinbart hatten, dass sie diese Zeit auch schon absolviert haben, aber dann scheinbar vergessen haben, bei uns den Antrag abzugeben. Wenn das Kind einmal drei, vier Monate ist, dann stelle ich einmal einen Antrag und dann war es einfach zu spät.“ (56022)

Nach den anfänglichen Schwierigkeiten hat sich die Inanspruchnahme in vielen Regionen Österreichs aber deutlich gesteigert, was zum Teil auch für die Expert/innen überraschend war.

„Wir haben damit gerechnet, dass es nicht viele Anträge geben wird ... jetzt hat sich das geändert. In der Praxis haben wir da doch einiges an Anträgen und sind da gut beschäftigt damit. Das hat mich schon sehr verwundert, weil die Anspruchsvoraussetzungen jetzt ja auch nicht so einfach zu erfüllen sind. Man muss da schon mit dem Dienstgeber ein gutes Einvernehmen finden, dass ich ein Monat quasi bei Frau und Kind zuhause bin. Da sind schon viele Hürden für die Versicherten.“ (19097)

Die wichtige Rolle der Dienstgeber/innen für das Ermöglichen der Familienzeit wird von den verschiedenen Expert/innen in den Gebietskrankenkassen hier immer wieder vorgebracht. Unterschiedliche Branchen und vor allem auch die Größe eines Unternehmens werden als wichtige Faktoren genannt.

„Also ich glaub, dass das von den meisten Dienstgebern – kommt natürlich darauf an, in welcher Zeit man auch beantragt und in welcher Branche man ist – denk ich, es gibt sicher Dienstgeber, die sagen, nein tut mir leid, das ist jetzt momentan einfach nicht möglich, weil so viel Arbeit ist, aber bei der Mehrheit ist sicherlich schon vorher geregelt und der Dienstgeber ist einverstanden.“ (89085)

...

„Es hat sich sehr gut entwickelt. Ist in eine gute Richtung gegangen. Dass vor allem größere Firmen – muss ich ganz klar sagen – auf diese Familienzeit aufgesprungen sind. Weil sie das, auch aus sozialer Sicht, die Dienstgeber, das auch wirklich gut heißen. Ich bekomme viele Anfragen von größeren Betrieben, die dann nähere Informationen haben wollen. Auch im letzten Jahr, wo ich angefragt worden bin, ob ich nicht einmal in der Personalverrechnung kurz einmal die Familienzeit schulen könnte oder aufzeigen könnte, wie für uns das aussehen sollte. Das hat wirklich sehr sehr gut funktioniert. Ich hab's selbst bei unseren Mitarbeitern gemerkt, wie gut das die Väter annehmen.“ (98011)

Sei es aufgrund der unterschiedlichen betrieblichen Strukturen in Österreich, oder auch aufgrund der Einstellung der Väter selbst, scheinen bei der Inanspruchnahme regionale Unterschiede vorzuherrschen⁵. So gibt es auch Sozialversicherungsmitarbeiter/innen, wie jenen aus Kärnten, die keine bis kaum Erfahrungen mit dem Familienzeitbonus haben.

„Es läuft etwas schleppend. Ich habe persönlich was den Familienzeitbonus betrifft nicht wirklich sehr viele Anfragen. Es hält sich eher in Grenzen. Kann jetzt aber nicht wirklich sagen, was jetzt der auslösende Grund ist, ob es wirklich noch nicht so bekannt ist oder ob eher – das ist mein persönlicher Eindruck – dass relativ wenige Väter das bei uns in Anspruch nehmen. Ich hab da auch keine Entwicklung feststellen können.“ (92088)

1.5.4 Wechselwirkung Familienzeitbonus und Kinderbetreuungsgeld

Diese Wechselwirkung ist von besonderem Forschungsinteresse. Ein Aspekt der Familienzeit wird ja auch darin gesehen, die Väter „auf den Geschmack zu bringen“, sich zukünftig stärker in die Familienarbeit einzubringen und auch für eine bestimmte Zeit die Hauptverantwortung der Kinderbetreuung mit Inanspruchnahme einer Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld zu übernehmen. Erste Erfahrungen der Expert/innen mit dem Antragsverhalten der Väter lassen diesen Übertragungseffekt aber kaum erkennen⁶. Stellvertretend dafür eine Aussage einer leitenden Person bei einer Gebietskrankenkasse:

„Natürlich ist es erst ein Jahr her. Das kann auch noch kommen. Aber alle Fälle, die ich persönlich betreut habe und beraten habe, haben gesagt, sie wollen diese Familienzeit am Anfang in Anspruch nehmen, aber nachfolgend Kinderbetreuungsgeld eher nicht.“ (63041)

Hauptverantwortlich dafür machen sie die finanzielle Regelung, die besagt, dass der Familienzeitbonus bei Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldes wieder angerechnet wird und sich der Transferbetrag des Kinderbetreuungsgeldes dadurch verringert. Diese Gegenrechnung führt nicht nur zu Unmut bei den Vätern, sondern auch zu einer genauen Berechnung durch diese, ob ein Kinderbetreuungsgeldbezug überhaupt Sinn macht.

„Was viele gesagt haben, eigentlich ist es ein falsches Wort „Familienzeitbonus“, weil wenn sie später das Kinderbetreuungsgeld nehmen, die Väter, würde das wieder abgezogen. Das haben viele gesagt, dass das eigentlich dann das falsche Wort ist.“ (89045)

...

„Also bis jetzt haben wir Fälle, wo sie es nicht in Anspruch nehmen. ... Es sei denn, das Einkommensabhängige mit 66 Euro pro Tag, also der Maximalsatz. Dann rentiert sich das schon, dass ich dann auch Kinderbetreuungsgeld zusätzlich beziehe ... wenn sie ein Konto haben, dann machen sie es in der Regel nicht, weil sie dadurch keinen finanziellen Gewinn haben und da die Gegenrechnung nur für Missmut und Ungunst sorgt.“ (15064)

⁵ siehe auch Kapitel 2.2.1

⁶ siehe auch Kapitel 2.2.2

Neben dem eher geringen finanziellen Anreiz, beide Leistungen in Anspruch zu nehmen, kommt hinzu, dass in der Beratung der Väter (zurecht) darauf hingewiesen wird, dass es zu einer Anrechnung bei Inanspruchnahme eines Kinderbetreuungsgeldes kommen wird. Das könnte natürlich als Empfehlung interpretiert werden, nur das eine oder das andere zu wählen.

„Also wenn, nehmen sie nur den Familienzeitbonus und nachher kein Kinderbetreuungsgeld mehr. Dass beides genommen wird, ist eher selten. Weil wir auch vorher schon sagen, auch bei der Beratung eben, dass es zum Aufpassen ist, dass das wieder abgezogen wird.“ (22015)

...

„Sinn macht der Familienzeitbonus eigentlich nur dann, wenn man sich nicht beteiligt (Anm. beim Kinderbetreuungsgeld), weil ansonsten wird er ja wieder angerechnet. Also das ist auch in der Beratung etwas, worauf wir natürlich hinweisen gerade bei denen, wo wir den Familienzeitbonus nicht zuerkennen können, weil eben irgendeine Anspruchsvoraussetzung nicht erfüllt werden kann. Wenn man dann den Versicherten erklärt, wenn sie eigentlich eh nachher vorhaben auch Kinderbetreuungsgeld zu beziehen, dann erübrigt sich die Sache eigentlich. Ich würd sagen, mit richtiger Beratung wird es wahrscheinlich dazu führen, dass den Familienzeitbonus eher die in Anspruch nehmen, die nicht vorhaben Kinderbetreuungsgeld zu beziehen.“ (67066)

Ein weiterer Aspekt, der zwar nicht so häufig thematisiert wurde, aber wohl auch eine mögliche Rolle bei einem eventuellen Übertragungseffekt zwischen Familienzeit und Karenzzeit einnimmt, ist die mehrmalige Arbeitsfreistellung des/der Dienstnehmer/in. So besteht die Hypothese, dass nach bewilligter Familienzeit durch den/die Vorgesetzte/n einer weiteren Auszeit in Form einer Elternkarenz – auch wenn gesetzlich Anspruch darauf besteht – wenig Verständnis entgegen gebracht wird. Hierzu ein/e Kundenbetreuer/in:

„Eigentlich ist es nicht so, dass die Männer, die den Familienzeitbonus in Anspruch nehmen, dann auch in Karenz gehen. Das ist eigentlich viel seltener als ich gedacht habe. Ich kann mir auch denken, dass das unter Umständen mit den Dienstgebern zu tun hat, wenn der schon einen Monat fehlt nach der Geburt und dann vielleicht später nochmal zwei Monate, das ist dann schon eine Zeit, wo der Dienstnehmer dann weg ist.“ (96033)

1.5.5 Partnerschaftsbonus

Der Partnerschaftsbonus ist sicherlich jene der neuen Maßnahmen, über deren Inanspruchnahme die wenigsten Aussagen seitens der Expert/innen getroffen werden konnten. Da sich in der Regel die Väter nach der Mutter am Kinderbetreuungsgeld beteiligen und zumindest eine 60-40 Aufteilung der Zeiten stattfinden muss, um diesen Bonus in Anspruch zu nehmen, waren zum Zeitpunkt der Expert/inneninterviews, also circa ein Jahr nach der Einführung der Maßnahme, erst wenige relevante Fälle abgeschlossen.

„Da haben wir leider noch nicht wirklich (etwas). Das wird jetzt dann schlagend werden, in den nächsten Wochen, Monaten. Da kann ich Ihnen jetzt noch gar nicht viel dazu sagen.“ (89077)

...

„Da kann ich selber noch gar nicht so viel sagen, weil es fast keiner beantragt hat. Entweder es kommt noch ... es ist eigentlich auch kein Thema bei den Beratungsgesprächen.“ (23065)

Generell herrscht bei den einzelnen Expert/innen die Meinung vor, dass sich die Beantragung auch in weiterer Folge nicht steigern wird.

„Dass der Vater wirklich so viel Zeit in Anspruch nimmt, ist sehr sehr selten eigentlich. Es richtet sich wirklich nach der Mindestbezugsdauer und das sieht man bei den Fällen jetzt, wo ein Wechsel stattgefunden hat. Also dass die Eltern das wirklich 60-40 oder 50-50 aufteilen, das kommt sicher sehr selten vor.“ (54032)

...

„Wir haben schon Anträge bekommen, aber die kann ich an einer oder zwei Händen abzählen. Also das ist es schon. Da sagen auch die meisten, dass das sich finanziell einfach nicht ausgeht. Also so 60-40 aufteilen. Das spielt es halt bei den meisten nicht. Er (Anm. der Bonus) klingt halt gut. Okay für jeden 500 Euro noch dazu, aber in der Praxis ist es nicht relevant.“ (76054)

Einen interessanten Einblick gewähren hierbei Anträge in Evidenz. Denn in einigen Fällen wird gleich bei Beantragung des Kinderbetreuungsgeldes der Antrag für den Partnerschaftsbonus mit abgegeben. Diese Anträge lassen erste Schlüsse über die Realisierung der partnerschaftlichen Aufteilung zu.

„Die machen das gleich am Anfang bei der Antragstellung, weil sie glauben, sie können das. Gesonderte Anträge haben wir noch nie gehabt, wir haben sie maximal bei der Antragstellung. ... Aber das Erfüllen der Voraussetzungen also (dass sie) zumindest diese 60-40 Aufteilung haben, das kann ich absolut nicht erkennen.“ (11031)

...

„Wir haben schon einige in Evidenz bei uns liegen, weil die das halt gleich mitbeantragt haben. Oft kommt es da zu einer Ablehnung, weil diese Aufteilung jetzt nicht so war. Ich weiß nicht, hat man das vorher anders vorgehabt oder hat es dann doch nicht so funktioniert. Da kommt auch viel dazwischen. Da trennt man sich. Aber viel mehr kann ich ihnen da nicht sagen, weil wir da noch keine Erfahrungen haben. Aber es gibt schon Interesse, aber es hält sich in Grenzen. Ich weiß nicht: Kommen die noch nach, wenn sie den Wechsel hinter sich haben? Weil die die länger beziehen, das dauert halt noch.“ (54132)

Die große Ausnahme stellt in diesem Bereich die Berufsgruppe der Landwirt/innen dar. Wenn hier beide Elternteile in der Landwirtschaft tätig sind, wird der Partnerschaftsbonus meist gleich mitbeantragt. Da eine zuverdienstgrenzenkonforme Aufteilung der Erwerbstätigkeit relativ

leicht möglich ist, ist in weiterer Folge auch eine partnerschaftliche Aufteilung ohne allzu große Probleme realisierbar.

„Die Anträge werden gleich am Anfang gestellt. Der (Bonus) wird sehr gerne angenommen bei den Landwirten. Wenn beide Landwirte sind, bietet sich das direkt an. Und da wird er gerne genommen.“ (18191)

Zusammenfassend lässt sich auf Basis der Expert/innen-Interviews Folgendes zu den einzelnen Maßnahmen attestieren. Beim Kinderbetreuungsgeld kommt es bei der Antragstellung oft zu Fehlern beim Ausfüllen des Antragsformulars. Diese Problematik bestand schon vor dem Kinderbetreuungsgeldkonto, wurde durch dessen Einführung und der damit verbundenen weiteren Komplexität aber noch verschärft. Dies führt in weiterer Folge nicht nur zu längeren Bearbeitungszeiten auf Seiten der Sachbearbeiter/innen um Korrekturen durchzuführen, sondern hat auch zur Folge, dass bei Antragsteller/innen die einmalige gesetzlich mögliche Abänderung des Kinderbetreuungsgeldes oft schon durch diese Korrektur verbraucht wurde. Die hohe Flexibilität im Bezugszeitraum, die das Kinderbetreuungsgeldkonto ermöglicht, scheint – zumindest nach dem ersten Jahr nach dessen Inkrafttreten – nur bedingt genützt zu werden. Rund 25 Prozent der beantragten Bezugszeiten können als individuell angesehen werden, die restlichen 75 Prozent konzentrieren sich auf drei Zeitpunkte. Auf den kürzesten Zeitraum mit dem höchst möglichen täglichen Transferbetrag, auf den längsten Zeitraum mit dem niedrigsten täglichen Transferbetrag und auf den Zeitraum von ca. zwei Jahren, welcher mit der arbeitsrechtlichen Karenz zusammenfällt. Letztere Möglichkeit wird von den Antragsteller/innen sehr begrüßt, so die Expert/innen, da es dadurch erstmalig möglich ist, den alleinigen Bezug des Kinderbetreuungsgeldes mit der arbeitsrechtlichen Karenz genau abzustimmen. Bei der vorangegangenen Regelung hätte entweder die 30+6 Monate-Variante früher beendet werden müssen, oder die 20+4 Monate-Variante hätte nur mit Partnerbeteiligung diesen Zeitraum abgedeckt. Eine weitere positive Veränderung zur vorangegangenen Regelung wird in der Möglichkeit des gleichzeitigen Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes für einen Monat beim ersten Betreuungswechsel zwischen den Partnern gesehen. Zuvor war hier eine gleichzeitige Karenzierung für einen Monat möglich, jedoch kein gleichzeitiger Bezug der Geldleistung. Dies wird als große Erleichterung wahrgenommen.

Bei der Beurteilung des Familienzeitbonus muss klar zwischen Selbstständigen und Landwirt/innen auf der einen Seite und unselbstständig Beschäftigten auf der anderen Seite unterschieden werden. Für erstere gestaltet sich, aufgrund der gesetzlich erforderlichen kompletten Einstellung aller Erwerbstätigkeit für diesen Zeitraum, der Bezug als eher schwierig bis fast unmöglich. Auf Seiten der Dienstnehmer/innen übertrifft die Antragstellung hingegen oft die zuvor von den Expert/innen darin gesetzten Erwartungen. Besonders große Unternehmen scheinen hier durchaus gewillt, diese Familienzeit zu ermöglichen, wobei einschränkend erwähnt sein muss, dass auch regionale und branchenspezifische Unterschiede aus den Interviews hervorgehen. Ein Übertragungseffekt vom Bezug des Familienzeitbonus zum Kinderbetreuungsgeld, also dass eine Inanspruchnahme von Familienzeit in weiterer Folge zu einer Übernahme des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld durch den Vater führt, kann zumindest derzeit nicht festgestellt werden. Die Erfahrungen der Kundenberater/innen sind hier sehr eindeutig. Wenn ein Familienzeitbonus beantragt wird, ist ein weiterer Kinderbetreuungsgeldbezug nur sehr selten geplant.

Es sei denn, dieser basiert auf dem einkommensabhängigen System. Begründet wird dies mit der späteren Wiederanrechnung des Familienzeitbonus auf das Kinderbetreuungsgeld. Und hier „macht es nur Sinn“, wenn später das einkommensabhängige System mit einem hohen monatlichen Transferbetrag gewählt werden kann. Insgesamt betrachtet, stellt sich der Familienzeitbonus somit eher als eine alternative Form der Väterbeteiligung dar, nämlich als eine relativ kurze Auszeit, in der der Vater der Mutter im Umgang mit dem Neugeborenen unterstützende Hilfestellungen gibt und sich in Folge wieder der Erwerbsarbeit zuwendet, und eher nicht als der Beginn einer späteren hauptverantwortlichen Übernahme von Betreuungspflichten, während die Mutter wieder erwerbstätig ist.

Erfahrungen zum Partnerschaftsbonus waren zu dem Zeitpunkt, als die Interviews geführt wurden, noch sehr sporadisch. Basierend auf den Erfahrungen der Expert/innen, dass die Väterbeteiligung sich meist auf die Mindestbezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes beläuft, wird aber auch in späterer Folge keine verstärkte Beantragung von ihnen erwartet. Die bereits in Evidenz liegenden Fälle, die gerade für eine Auszahlung geprüft werden, zeichnen eher ein Bild, dass die geplante Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldes doch nicht so partnerschaftlich war, dass eine Auszahlung möglich wäre. Wie bereits erwähnt, sind dies jedoch noch sehr frühe Erkenntnisse. Die große Ausnahme stellen die Landwirt/innen dar. Wenn beide gemeinsam in der Landwirtschaft tätig sind, so konnten diese von jeher ihre Erwerbstätigkeit relativ leicht anpassen, sodass aufgrund der Partnerbeteiligung das ganze Kinderbetreuungsgeld bezogen werden konnte. Eine partnerschaftliche Aufteilung dieser Zeiträume ist dann der logische nächste Schritt. Deswegen wird der Partnerschaftsbonus gleich bei der Antragstellung des Kinderbetreuungsgeldes mit abgegeben und infolge auch in Anspruch genommen. Dies wird zum Teil auch als Ausgleich zu dem für diese Personengruppe nur sehr schwer zu beziehenden Familienzeitbonus gesehen.

1.6 Verbesserungsvorschläge und mögliche Weiterentwicklungen

Zum Abschluss der Interviews wurden alle Expert/innen gefragt, was ihnen die Arbeit erleichtern könnte bzw. welche Verbesserungsvorschläge sie hätten und wie das System als Ganzes weiter entwickelt werden könnte. Was dabei sofort thematisiert worden ist, und das auf allen hierarchischen Ebenen und quer über alle Träger, war die Vereinfachung des Systems Kinderbetreuungsgeld. Dies verwundert nicht weiter, da sich in allen Interviews Begriffe wie „komplex“, „Komplexität“ so wie andere Synonyme hierfür wie ein roter Faden durchzogen. Hierzu nur zwei Aussagen von Personen in leitender Tätigkeit:

„Aber was unbestritten ist, ist dass die Komplexität seit 2002 bis jetzt schon gestiegen ist. Der Bearbeitungsaufwand, sieht man auch bei den Verwaltungskosten, und das ist hauptsächlich auf die Komplexität und die Querverbindungen und die Überlegungen: Was ist für mich das beste Modell? Solche Fragen stellen sich die Antragstellerinnen und Antragsteller meistens. Und das ist einfach gestiegen...Es ist natürlich komplex und es ist eine Herausforderung. Es ist auch gut, dass das individuell flexibel ist. Natürlich kann man diskutieren, inwiefern ist das für den Kunden noch ausschließlich von Vorteil. Ich stell dann oft die hypothetische Frage durch die hohe Komplexität, nehmen wirklich die Leute immer die für sie bestmögliche Variante...Aber das wissen wir natürlich nicht.“ (76103)

...

„Egal wie man es macht, wie es der Gesetzgeber tut, man wird nie alle zufrieden stellen. Und wir haben jetzt schon eine sehr sehr komplexe Situation, die dann oft einen sehr sehr großen Beratungsaufwand dann notwendig macht, ohne dass glaub ich der Benefit der herausgezogen wird für den Betroffenen wirklich groß ist. Man hat da ein ganz nettes Kindlein geboren, aber daraus ist jetzt ein ziemlich wüster und wilder Teenager geworden, bald schon ein Twen und vielleicht wird der Twen wieder ein bisschen vernünftiger. Mittlerweile ist es so, dass die Materie für das, dass sie relativ klein eigentlich ist, sehr sehr undurchsichtig geworden ist....Es wäre, glaub ich, ein einfacheres System sowohl für die Betroffenen so wie auch für die in der Verwaltung Tätigen ein Segen. Aber wir wissen alle: zurück geht immer schwer, wenn man was angefangen hat.“ (00099)

Darüber, wie genau diese Vereinfachung aussehen soll, gibt es unterschiedliche Ansichten. Ein öfters genannter Vorschlag bezieht sich auf die (Wieder-)Einführung von Varianten mit aussagekräftigen Namen. Anstatt der als zu unverständlich empfundenen Tagelösungen sollte es Varianten mit Monats- oder Jahres-Bezeichnungen geben. Dadurch wäre es leichter und schneller möglich, den Versicherten die Informationen näher zu bringen.

„... also ich weiß nicht ob das möglich ist, sich wieder Monate zu wünschen, damit das wieder transparenter wird für die Leute die halt sagen „ich möchte gern zwei Jahre zuhause bleiben“. Oder so wie es halt vorher war 20+4 oder von mir aus 24 Monate.“ (22122)

Die häufigste genannte Möglichkeit, das System Kinderbetreuungsgeld zu vereinfachen wird aber eindeutig darin gesehen, die Auswahlmöglichkeiten für die Versicherten zu beschränken. Dadurch könne der Stress der Antragsteller/innen, eine Entscheidung im Vorhinein treffen zu müssen, zu einem Großteil verhindert werden, falsch beantragte Zeiträume weniger oft vorkommen und Beratungszeiten eingespart werden. Während sich einige der Expert/innen auf keine genaue Gestaltung festlegen wollten, außer dass es eben ein einfacheres System sein sollte, haben andere recht konkrete Vorstellungen. Von diesen werden zwei bis maximal drei unterschiedliche Beantragungsmöglichkeiten vorgeschlagen.

„Es klingt vielleicht schlecht, aber ich würde den Versicherten einfach nicht so viele Möglichkeiten geben.“ (99063)

...

„je mehr Auswahlvarianten Personen haben, desto unentschlossener sind sie bei der Antragstellung. D.h. es war damals schon mit diesen fünf Varianten relativ komplex. Ich persönlich würde finden, dass es eine Grundvariante geben sollte. Das sollte die einkommensabhängige Variante sein und davon abgeleitet, wenn man drunter ist, noch eine Pauschale-Variante. Aber es soll im Prinzip nur zwei Möglichkeiten geben, entweder das oder das.“ (43021)

...

„Deutschland hat da ein ganz gutes System. Also ein Jahr oder zwei Jahre. Die halten das halt ganz einfach. Ich find schon, dass in dem Bereich vielleicht weniger mehr ist... Also wenn man sagt einkommensabhängig und ein oder zwei Jahre pauschal und dann hat man eigentlich eh alle Bedürfnisse mehr oder weniger abgedeckt. Und ich find, dass es dann für die Menschen einfach leichter ist. Die wissen dann: Okay ich kann mir dann das Geld so aufteilen.“ (76054)

Ein weiterer Punkt, der vor allem von den sachbearbeitenden Expert/innen gegen Ende der Interviews thematisiert wurde, war die Digitalisierung der Antragstellung. Viele Expert/innen können bei den Internetanträgen eine Steigerung wahrnehmen. Hierbei ersetzt der Internetantrag aber eher nicht die persönliche Beratung vor Ort, sondern ermöglicht die leichtere Übermittlung der notwendigen (zusätzlichen) Unterlagen. Dies ermögliche eine leichtere und schnellere Bearbeitung der Fälle. Eingeschränkt wird die Inanspruchnahme der digitalen Antragstellung jedoch durch den notwendigen Besitz einer Bürgerkarte bzw. Handysignatur, welche noch nicht allzu viele Antragsteller/innen haben.

„Also die meisten kommen schon persönlich oder mit der Post eben rein. Viele möchten es per mail schicken, aber das ist zu wenig. Dann sagt man ihnen, sie haben die Möglichkeit, dass sie das online beantragen. Dann wird das schon sehr gut angenommen. Ich würd schon sagen, dass das im Kommen ist. ... Ich denk schon, dass das weit mehr werden wird. Weil mit der Zeit alles irgendwie elektronisch lösbar ist, oder gemacht werden will, von den Versicherten. ... Auf jeden Fall ist es eine Erleichterung. Weil dann ist gleich alles eingespeichert und man muss viel weniger nachtragen. Das würde uns auch gut gefallen, wenn das mehr angenommen wird.“ (87065)

...

„Was gut funktioniert ist die Verlagerung auf die Internetanträge, da gibt's schon wesentlich mehr jetzt. Da braucht man die Bürgerkarte oder die Handysignatur, dann kann man das über die SV beantragen. Da sehe ich eine deutliche Steigerung. Im Zuge dessen (Anm. Einführung Kinderbetreuungsgeldkonto) haben sie das intensiv beworben, das merkt man jetzt auf jeden Fall. Man kann die Unterlagen auch direkt nachfordern in dem Prozess...“ (65043)

Eine vollständige Umstellung auf eine Online-Antragstellung wird von den Expert/innen auch aufgrund der derzeitigen Komplexität des Systems jedoch nicht als wünschenswert angesehen.

„Was für mich trotzdem wichtig ist, und das sieht man auch bei den Zahlen, wir haben noch immer ungefähr 60 Prozent persönliche Antragstellungen. Das ist mir ein Anliegen. Da bedient sich das BKA der Struktur der Gebietskrankenkassen, dass wirklich in den Außenstellen vor Ort beraten wird. Das ist schon etwas, wo ich glaube, dass das beibehalten werden sollte. Weil es eben keine einfache Materie ist.“ (65143)

1.7 Executive Summary: Interviews mit Expert/innen

Ziel war es, im Sinne einer umfassenden Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes und des Familienzeitbonus auch die Sichtweisen jener Personen aufzunehmen, die für den Vollzug und die Administration dieser Familienleistungen zuständig sind. Hierdurch können wesentliche Beurteilungsaspekte in die Evaluierung aufgenommen werden, welche durch eine alleinige Untersuchung unter Bezieher/innen der Familienleistungen nicht möglich wären.

Die Entwicklung des Kinderbetreuungsgeldes seit seiner Einführung im Jahr 2002 bis zur derzeit letzten Reform mit Inkrafttreten am 1. März 2017 wurde von einzelnen Expert/innen als zunehmend komplex charakterisiert. Diese über die Jahre zunehmende Komplexität des Kinderbetreuungsgeldsystems führte zu einem verstärkten Aufwand bei der Abklärung einzelner Kinderbetreuungsgeldfälle, wie auch bei der Beratungsleistung für Antragsteller/innen. Gleichzeitig kam es zu einer Konkurrenz zwischen den unterschiedlichen Varianten, was bei den Antragsteller/innen mitunter zu Unmut geführt hat. Dennoch kommen die Expert/innen, gleich auf welcher hierarchischen Ebene, zu dem relativ einheitlichen Schluss, dass das System an sich im Großen und Ganzen funktioniert hat.

Das **Kinderbetreuungsgeldkonto** war jene Maßnahme, der anfänglich sicherlich die größte Skepsis seitens der Expert/innen entgegengebracht wurde. Die Vielzahl an möglichen Varianten und wie diese Vielfalt den Antragsteller/innen erklärt werden sollte, stellten hier die größten Bedenken dar. Auch wurde zum Teil von den Interviewten infrage gestellt, ob überhaupt ein zusätzlicher Flexibilisierungsbedarf von Seiten der Versicherten bestünde. Die Möglichkeit, die Karenzzeit und den Kinderbetreuungsgeld-Bezug nun genau aufeinander abzustimmen, wurde jedoch auch als etwas Positives wahrgenommen. Bei Inkrafttreten der neuen Regelungen mit 1. März 2017 kam es vor allem bei dem System des Kinderbetreuungsgeldkontos zu einem hohen Beratungsaufwand im Kundenkontakt. Die mit den Kund/innen in Kontakt stehenden Sachbearbeiter/innen können hier aber eine leichte Verbesserung des Informationsstandes über das letzte Jahr hinweg feststellen. Lobend wird in diesem Zusammenhang auch der Online-Rechner zum Kinderbetreuungsgeldkonto als Tool zum besseren Verständnis für die Antragsteller/innen erwähnt. Dennoch wird von den Kundenbetreuer/innen und deren Vorgesetzten immer wieder die in den letzten Jahren gestiegene Beratungstätigkeit thematisiert. Diese wird von den Expert/innen auf die Variantenvielfalt, welche durch die Einführung des Kinderbetreuungsgeldkontos nochmals stark gestiegen ist, und auf einen gewissen Unwillen bzw. auch Unvermögen auf Seiten der Antragsteller/innen, sich mit der Thematik näher auseinander zu setzen, zurückgeführt. Bei der Antragstellung kommt es oft zu Fehlern beim Ausfüllen des Antragsformulars. Diese Problematik bestand schon vor dem Kinderbetreuungsgeldkonto, wurde durch dessen Einführung und der damit verbundenen weiteren Komplexität aber noch verschärft. Dies führte in weitere Folge nicht nur zu längeren Bearbeitungszeiten auf Seiten der Sachbearbeiter/innen, um Korrekturen durchzuführen, sondern hatte auch zur Folge, dass bei Antragsteller/innen die einmalige gesetzlich mögliche Abänderung des Kinderbetreuungsgeldes oft schon durch diese Korrektur verbraucht wurde.

Die hohe Flexibilität im Bezugszeitraum, die das Kinderbetreuungsgeldkonto ermöglicht, scheint – zumindest nach dem ersten Jahr nach dessen Inkrafttreten – nur bedingt genützt zu werden. Rund 25 Prozent der beantragten Bezugszeiten können als individuell angesehen werden, die restlichen 75 Prozent konzentrieren sich auf drei Zeitpunkte: Auf den kürzesten

Zeitraum mit dem höchst möglichen täglichen Transferbetrag, auf den längsten Zeitraum mit dem niedrigsten täglichen Transferbetrag und auf den Zeitraum von ca. zwei Jahren, welcher mit der arbeitsrechtlichen Karenz zusammenfällt. Letztere Möglichkeit wird von den Antragsteller/innen sehr begrüßt, so die Expert/innen, da es dadurch erstmalig möglich ist, den alleinigen Bezug des Kinderbetreuungsgeldes mit der arbeitsrechtlichen Karenz, genau abzustimmen. Bei der vorangegangenen Regelung hätte entweder die 30+6 Monate-Variante früher beendet werden müssen, oder hätte die 20+4-Monate Variante diesen Zeitraum nur mit Partnerbeteiligung abgedeckt. Eine weitere positive Veränderung zur vorangegangenen Regelung wird in der Möglichkeit des gleichzeitigen Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes für einen Monat beim ersten Betreuungswechsel zwischen den Partnern gesehen. Zuvor war hier eine gleichzeitige Karenzierung für einen Monat möglich, jedoch kein gleichzeitiger Bezug der Geldleistung. Dies wird als große Erleichterung wahrgenommen.

Der **Partnerschaftsbonus** wurde von den Expert/innen eher abwartend beurteilt. Grundsätzlich wird er zwar positiv gesehen, von vielen Expert/innen aber als realitätsfern eingeschätzt. Zu ungleich ist aus ihrer Sicht die Aufteilung zwischen Erwerbs- und Betreuungsarbeit in Österreich, dass diese Maßnahme für viele Versicherte relevant werden würde. Erfahrungen zum Partnerschaftsbonus waren zu dem Zeitpunkt, als die Interviews geführt wurden, noch sehr sporadisch. Die Erfahrung der Expert/innen zeigt aber, dass die Väterbeteiligung sich meist auf die Mindestbezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes beläuft, daher wird auch in späterer Folge keine verstärkte Beantragung von längeren Bezugszeiten erwartet. Die bereits in Evidenz liegenden Fälle, deuten vielmehr darauf hin, dass die Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldes doch nicht so partnerschaftlich war, dass eine Auszahlung möglich wäre. Dies sind jedoch noch sehr frühe Erkenntnisse. Die große Ausnahme stellen die Landwirt/innen dar. Wenn beide gemeinsam in der Landwirtschaft tätig sind, so konnten diese von jeher ihre Erwerbstätigkeit relativ leicht so anpassen, dass durch die Partnerbeteiligung das ganze Kinderbetreuungsgeld bezogen werden kann. Eine partnerschaftliche Aufteilung dieser Zeiträume ist dann der logische nächste Schritt. Deswegen wird der Partnerschaftsbonus gleich bei der Antragstellung des Kinderbetreuungsgeldes mit beantragt und infolge auch in Anspruch genommen.

Der **Familienzeitbonus** war sicherlich jene Maßnahme, die das größte positive Echo unter den Expert/innen hervorrief. Die erweiterte Möglichkeit des Vaters, die Mutter mit dem gemeinsamen Neugeborenen unterstützen zu können, und eine Verbesserung der Beziehungsqualität zwischen Vater und Kind aufgrund der gemeinsam verbrachten Zeit, wurden hier stark – zum Teil auf Grund persönlicher Erfahrungen - emotional thematisiert. Nach einem anfänglichen Erklärungsbedarf, bei Einführung am 1. März 2017, stellt sich der Familienzeitbonus mittlerweile als eher wenig beratungsintensiv dar. Hier kommen die Kund/innen im Allgemeinen auch schon mit einer ganz konkreten Vorstellung zur Antragstellung. Bei der Beurteilung des Familienzeitbonus muss klar zwischen Selbstständigen und Landwirt/innen auf der einen Seite und unselbstständig Beschäftigten auf der anderen Seite unterschieden werden. Für erstere gestaltet sich, aufgrund der gesetzlich erforderlichen kompletten Einstellung aller Erwerbstätigkeit für diesen Zeitraum, der Bezug als eher schwierig bis fast unmöglich. Auf Seiten der Dienstnehmer/innen übertreffen die Antragszahlen hingegen oft die zuvor von den Expert/innen damit verbundenen Erwartungen. Besonders große Unternehmen scheinen hier auch durchaus gewillt, diese Familienzeit zu ermöglichen, wobei einschränkend erwähnt sein muss, dass auch regionale und branchenspezifische Unterschiede aus den Interviews hervorgehen.

Ein Übertragungseffekt vom Bezug des Familienzeitbonus zum Kinderbetreuungsgeld, also dass eine Inanspruchnahme von Familienzeit in weitere Folge zu einer Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldes durch den Vater führt, kann zumindest derzeit nicht festgestellt werden. Die Erfahrungen der Kundenberater/innen sind hier sehr eindeutig. Wenn ein Familienzeitbonus beantragt wird, ist ein weiterer Kinderbetreuungsgeldbezug nur sehr selten geplant. Es sei denn, dieser basiert auf dem einkommensabhängigen System. Begründet wird dies mit der späteren Wiederanrechnung des Familienzeitbonus auf das Kinderbetreuungsgeld. Und hier „macht es nur Sinn“, wenn später das einkommensabhängige System mit einem hohen monatlichen Transferbetrag gewählt werden kann. Insgesamt betrachtet, stellt der Familienzeitbonus somit eher eine alternative Form der Väterbeteiligung dar, nämlich eine relativ kurze Auszeit, in der der Vater unterstützende Hilfestellungen gibt und sich in Folge wieder der Marktarbeit zuwendet, und eher nicht als der Beginn einer späteren hauptverantwortlichen Übernahme von Betreuungspflichten, während die Mutter erwerbstätig ist.

Abschließend ist festzuhalten, dass sich die Expert/innen einig sind, dass es zu einer **Vereinfachung des Systems „Kinderbetreuungsgeld“** kommen sollte. Aufgrund ihrer Erfahrung, dass der Zeitraum der Inanspruchnahme sich weitestgehend auf drei unterschiedliche Zeiträume beschränkt, besteht der Wunsch, das System auf wenige Auswahlmöglichkeiten einzuschränken, die diese Zeiträume abdecken. Würden diese Zeiträume zusätzlich noch mit aussagekräftigen Namen versehen werden (z.B. 1 Jahres Variante, 2 Jahres Variante, oder ähnliches), wäre es – so die Expert/innen – aufgrund der geringen Auswahlmöglichkeiten seitens der Kund/innen und der einfacheren Kommunizierbarkeit möglich, die Beratungszeiten und den damit verbundenen Arbeitsaufwand einzugrenzen.

2 Teilbericht B: Untersuchung von Verwaltungsdaten

Dieser Berichtsteil widmet sich den statistischen Auswertungen der Verwaltungsdaten des Kinderbetreuungsgeldes und des Familienzeitbonus. Die Daten wurden dem Österreichischen Institut für Familienforschung in anonymisierter Form vom Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK zur Verfügung gestellt. Dadurch wird eine Identifikation der Inanspruchnehmenden auf individueller Ebene verhindert und der Datenschutz gewährleistet.

Dieses Kapitel soll zweierlei Zielen dienen. Erstens sollen die Ergebnisse aus den Interviews mit den einzelnen Expert/innen validiert werden. Spiegelt sich der subjektive Eindruck der in den einzelnen Organisationen tätigen Expert/innen in den Daten wider? Zweitens soll dieses Kapitel erst den Anfang der Verwaltungsdatenauswertungen darstellen. Derzeit kann nur das unmittelbare Antragsverhalten der Bezieher/innen nach Inkrafttreten der Maßnahmen untersucht werden. So wertvoll auch diese Resultate schon sind, muss für eine gründliche Evaluierung auch ein längerer Zeithorizont berücksichtigt werden. So können Erfahrungen, die während des Bezugs gemacht wurden, bei einer Folgegeburt zu Veränderungen führen, viel eher aber noch zu einer Veränderung bei anderen werdenden Eltern durch Hörensagen. Deswegen sollen die in diesem Kapitel begonnenen Zeitreihen über den ganzen Zeitraum der Evaluierung weiter geführt und gegebenenfalls verfeinert oder ergänzt werden. Schlussendlich soll mit Abschluss der Evaluierung aussagekräftiges statistisches Material vorliegen.

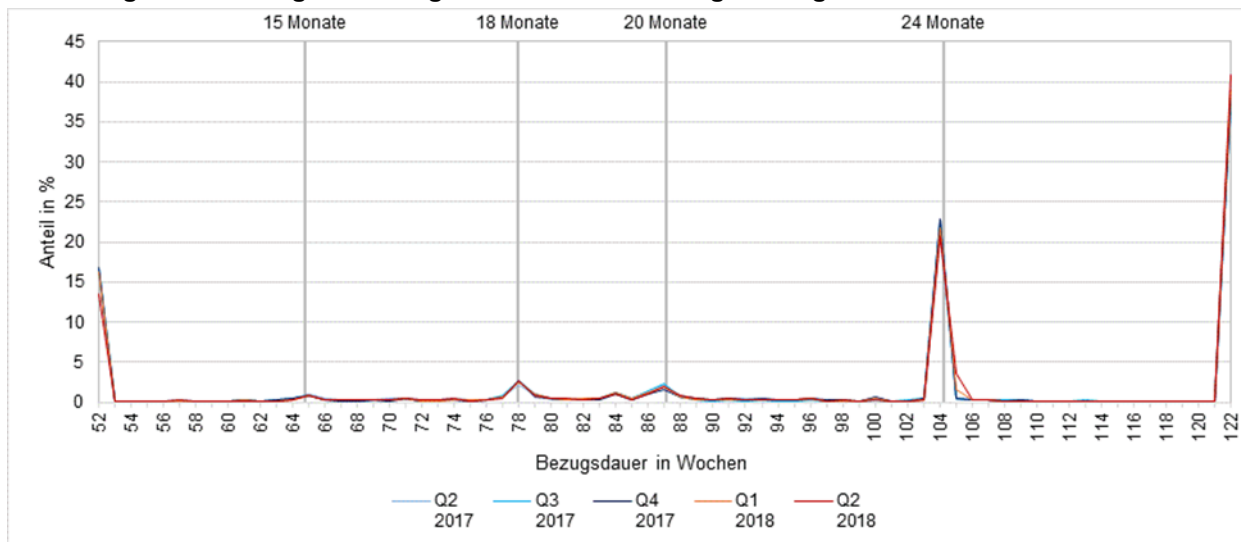
2.1 Kinderbetreuungsgeld

Bei der Analyse der Verwaltungsdaten zum Kinderbetreuungsgeld sind vor allem zwei Aspekte von vorrangigem Interesse: Die Verteilung der Bezugsräume im neu geschaffenen Kinderbetreuungsgeldkonto und die Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeldbezug.

2.1.1 Verteilung der Bezugsräume im Konto-System

Von den Expert/innen wurde in den Interviews immer wieder die wenig flexible Beantragung der Bezugszeiträume und deren Konzentration auf nur drei bestimmte Zeiten thematisiert. Die Auswertungen der Verwaltungsdaten zum Kinderbetreuungsgeldkonto scheinen diese Wahrnehmung zu bestätigen.

Abbildung 1: Verteilung der Bezugsräume bei Erstantragstellung

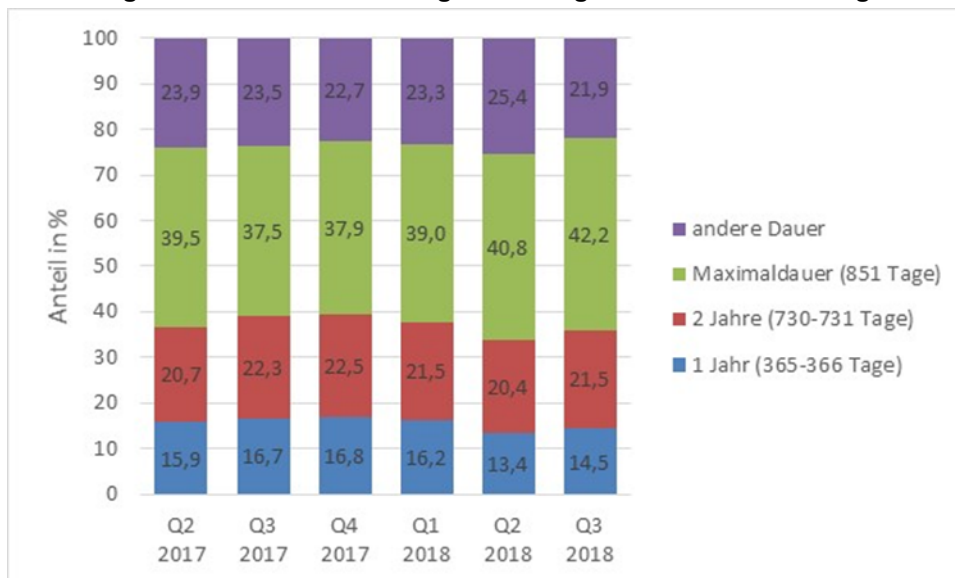


Quelle: Verwaltungsdaten Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK; Darstellung ÖIF

In Abbildung 1 sind klar die drei angesprochenen Zeiträume erkennbar⁷. Am häufigsten wird die längste Bezugsdauer mit 851 Tagen gewählt. Das sind circa 40 Prozent aller beantragten Bezugszeiträume. Am zweithäufigsten wird bereits die Zweijahresvariante gewählt. Auf diesen Bezugszeitraum entfallen rund 20 Prozent der Beantragungen. Das bestätigt die Aussagen der Expert/innen, dass dieser zuvor nicht wählbare Bezugszeitraum sehr gut von den Antragsteller/innen angenommen wird, da er erstmals einen Kinderbetreuungsgeldbezug passend zur Maximaldauer der arbeitsrechtlichen Karenz ermöglicht und zwar ohne Partnerbeteiligung. Der dritte und letzte Bezugszeitraum im Kontosystem mit einer wesentlichen Häufigkeit ist der kürzest mögliche mit 365 Tagen. Diesen nehmen rund 15 Prozent der Antragsteller/innen in Anspruch. Bei genauerer Betrachtung sind noch andere Bezugszeiträume zu erkennen, welche zum Teil den Längen der alten Pauschalvarianten entsprechen. Prozentual stellen diese aber nur einen niederen einstelligen Wert dar. Abbildung 1 zeigt aber auch, dass prinzipiell alle möglichen Bezugszeiträume zumindest einmal gewählt wurden. Werden diese anderen Bezugszeiträume aufsummiert (siehe Abbildung 2) ergibt sich ein um die 25 Prozent schwankender Anteil. D.h. dass immerhin zwischen 22 und 25 Prozent der Erstantragsteller/innen des Kinderbetreuungsgeldkontos eine individuelle Variante gewählt haben.

⁷ Um eine übersichtliche Darstellung zu gewährleisten, wurden in der Grafik die Tagesbezugszeiten in Wochen umgerechnet.

Abbildung 2: Summierte Verteilung der Bezugsräume bei Erstantragstellung



Quelle: Verwaltungsdaten Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK; Darstellung ÖIF

Ein weiterer Aspekt der Datenauswertung war es, nach einer zeitlichen Entwicklung im Antragsverhalten Ausschau zu halten. Deswegen wurden die Verwaltungsdaten in Abbildung 1 und Abbildung 2 seit der Einführung nach Quartalen ausgewertet. Wenig überraschend lassen sich in der relativ kurzen Zeit seit Einführung des Kontosystems kaum Entwicklungen ablesen. Eventuell gibt es einen leichten Trend zur Maximalvariante im Kontosystem. Dieser ist aber nicht statistisch signifikant. Hier braucht es noch Zeit für tiefer gehende Analysen. Deswegen sollten diese Zeitreihen über die nächsten zwei Jahre weiter aktualisiert werden, um im Abschlussbericht der Evaluierung klarere Aussagen tätigen zu können.

2.1.2 Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeld

Die Höhe der Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeld richtet sich immer nach deren Berechnung. In einer Querschnittsuntersuchung, wie es eine Monatsstatistik ist, wird durch die kürzeren Bezugszeiten der Väter (i.A. haben Väter deutlich kürzere Bezugszeiten als Mütter) deren Beteiligung unterschätzt. Deswegen wird seit einigen Jahren, initiiert vom damals zuständigen Ministerium, jetzt Bundeskanzleramt, eine eigene Auswertung im Längsschnitt herausgegeben. Hier wird bei jedem abgeschlossenen KBG-Fall untersucht, ob es zu einer Beteiligung des Vaters gekommen ist. Tabelle 1 stellt die diesbezüglich letzte veröffentlichte Statistik, welche noch das alte System zur Basis hat, dar.

Tabelle 1: Väterbeteiligung am KBG im Längsschnitt

nach Fallstatistik (Längsschnitt)					
30+6	20+4	15+3	12+2	eaKBG	Gesamt
10,30%	16,38%	25,52%	26,72%	30,66%	19,02%

Quelle: Verwaltungsdaten Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK; Darstellung ÖIF Geburten bis 28.02.2017, Stand 14.2.2018

Derzeit liegen keine Auswertungen des neuen KBG-Systems im Längsschnitt vor. Da die längeren Bezugszeiten zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen sind, ist dies auch nachvollziehbar.

Dennoch ist ein erster Querschnitts-Blick auf die Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeld im neuen System sicherlich interessant. Diesen liefert die Monatsstatistik des Kinderbetreuungsgeldes. Tabelle 2 stellt den letzten Monat (Februar 2017) im alten System dem zum jetzigen Zeitpunkt aktuellsten verfügbaren Monat (August 2018) im neuen System gegenüber. Vergleicht man den oberen Teil der Tabelle mit Tabelle 1 wird deutlich, wie sehr eine Querschnittsbetrachtung die Väterbeteiligung unterschätzt. Da diese Unterschätzung für beide Zeitpunkte in Tabelle 2 gleich gelten sollte, können dennoch Erkenntnisgewinne aus diesem Vergleich gezogen werden.

Tabelle 2: Väterbeteiligung am KBG im Querschnitt

Monatsstatistik (Querschnitt)						
Februar 2017	30+6	20+4	15+3	12+2	eaKBG	Gesamt
	2,84%	4,39%	7,62%	9,06%	6,62%	4,29%
August 2018	Konto				eaKBG	Gesamt
	2,24%				11,61%	7,47%

Quelle: Verwaltungsdaten Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK; Darstellung ÖIF

Drei Ergebnisse scheinen hier wesentlich. Erstens ist die Väterbeteiligung im Kontosystem derzeit deutlich niedriger (2,24 Prozent) als bei den damaligen Pauschalvarianten (2,84 – 9,06 Prozent). Das Kontosystem scheint also wenig attraktiv auf Väter zu wirken. Hierfür können aus den Interviews mit Expert/innen zumindest zwei Erklärungsansätze gefunden werden. Der erste bezieht sich auf die Anrechnung des Familienzeitbonus auf das Kinderbetreuungsgeld bei dessen späterer Inanspruchnahme. Dies trifft zwar auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld zu, ist aufgrund des meist deutlich höheren Tagsatzes aber weniger negativ beeinflussend auf die Entscheidung. Insofern kann dies einen stärker dämpfenden Effekt auf die Väterbeteiligung im Kontosystem haben. Der zweite Erklärungsansatz bezieht sich auf die nun neugeschaffene Wahlmöglichkeit im Kontosystem, genau den Zeitraum der maximal möglichen arbeitsrechtlichen Karenz alleine abdecken zu können. Dies spricht gerade Paare mit traditioneller Rollenaufteilung im Hinblick auf die Kinderbetreuung an, wo eine Beteiligung des Vaters ohnehin nicht geplant war.

Das zweite wesentliche Ergebnis betrifft die beinahe Verdoppelung der Väterbeteiligung beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld von 6,62 Prozent auf 11,61 Prozent. Dies ist jedoch weniger Ausdruck eines verstärkten Zuspruchs von Vätern zu diesem System, sondern spiegelt die saisonale Schwankung der Väterbeteiligung wider. Die Väterbeteiligung ist in den Sommermonaten deutlich höher als in den Wintermonaten. Wird August 2018 mit August 2016⁸ verglichen, so besteht nur ein geringer Anstieg der Väterbeteiligung von 0,26 Prozentpunkten.

⁸ August 2016: **30+6**: 3,16%, **20+4**: 4,94%, **15+3**: 7,94% **12+2**: 11% **eaKBG**: 11,35%, **Gesamt** 5,37%

Drittens kommt es zu einer Steigerung bei der Väterbeteiligung im gesamten System Kinderbetreuungsgeld von durchschnittlich 4,29 Prozent (bzw. 5,37 Prozent, wenn August 2016 herangezogen wird) auf 7,47 Prozent. Diese Steigerung basiert allein auf der immer häufigeren Inanspruchnahme des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes, gepaart mit einer relativ konstant hohen Väterbeteiligung.

Einschränkend muss natürlich gesagt werden, dass sich das neue System noch im Aufbau befindet und sich die Väterbeteiligung noch verändern kann. Auch hier werden die nächsten Monate und Jahre noch weiter Aufschluss geben.

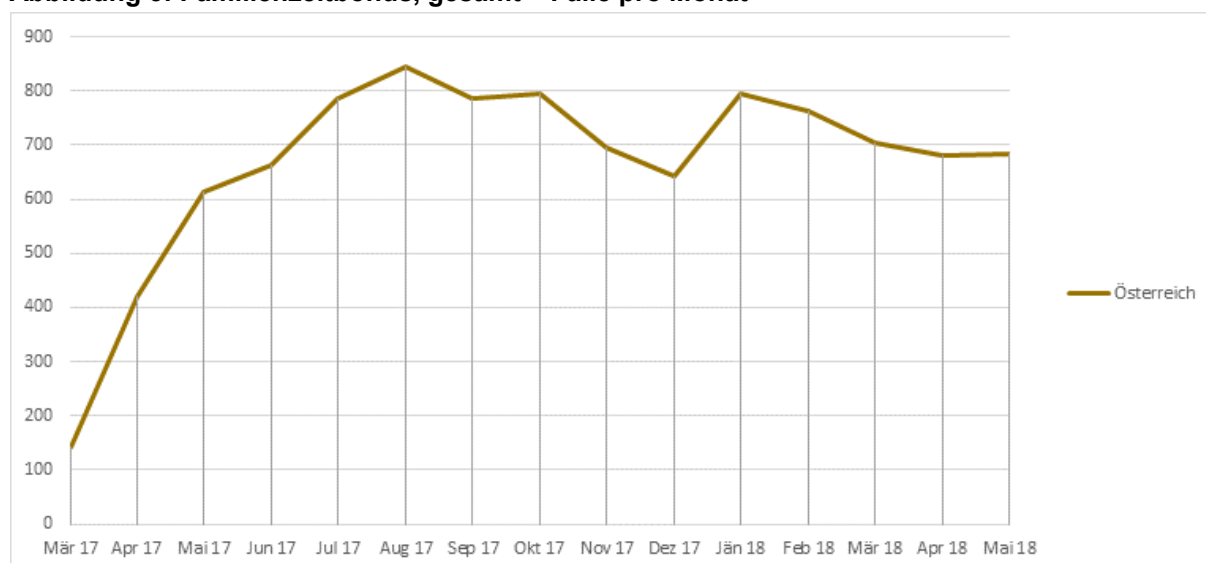
2.2 Familienzeitbonus

„Wie sehr und von wem wird diese neu geschaffene Maßnahme überhaupt beansprucht?“, ist sicherlich eine wesentliche Fragestellung in diesem Kapitel. Zudem wird auch die Wechselwirkung zwischen Familienzeit und Beteiligung am Kinderbetreuungsgeld untersucht. Wie sehr ist hier ein Übertragungseffekt gegeben?

2.2.1 Inanspruchnahme

Abbildung 3 stellt die Inanspruchnahme des Familienzeitbonus in Österreich seit Einführung der Maßnahme bis zum derzeit letzten verfügbaren Zeitpunkt dar. Nach einem zunächst etwas verhaltenen Start im März 2017 mit 143 Fällen, wuchs die Inanspruchnahme bis August desselben Jahres kontinuierlich auf 845 Fälle an. Die Angabe von den Expert/innen, in den Interviews eine Steigerung erst im Herbst festgestellt zu haben, stellt nur auf den ersten Blick einen Widerspruch dar. Da der Antrag auf Familienzeitbonus bis zu 91 Tage nachträglich gestellt werden kann, kann der Anstieg bei den Sachbearbeiter/innen durchaus auch erst im Herbst 2017 gespürt worden sein.

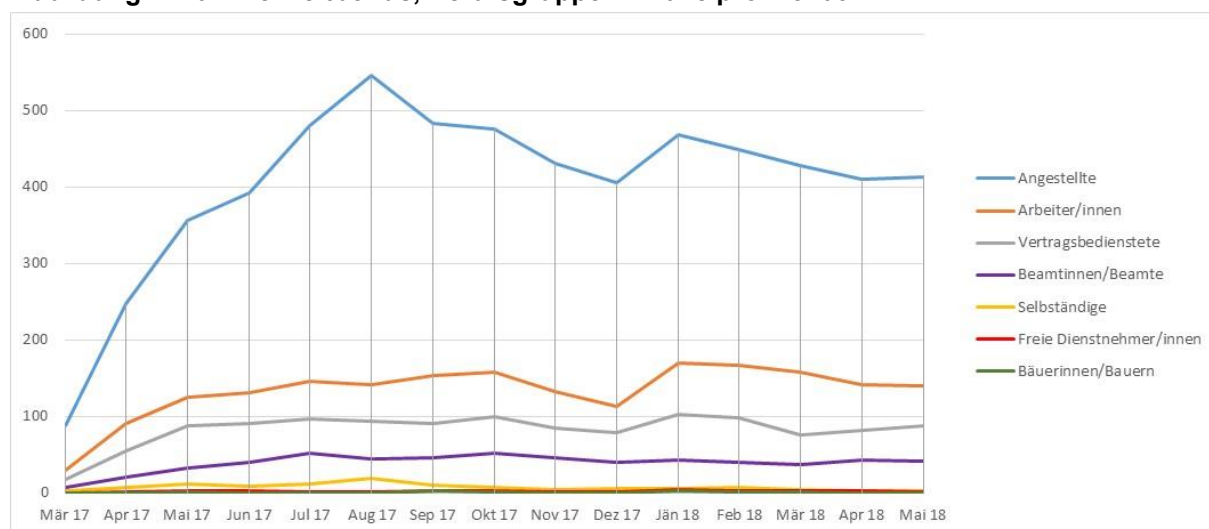
Abbildung 3: Familienzeitbonus, gesamt – Fälle pro Monat



Quelle: Verwaltungsdaten Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK; Darstellung ÖIF

Seit der Spitze im August 2017 verläuft die Inanspruchnahme relativ gleichbleibend mit einer Schwankung zwischen 700 und 800 Fällen im Monat. In den Wintermonaten November und Dezember 2017 kam es zu einer Abnahme der Inanspruchnahme mit einer anschließenden Steigerung im Jänner 2018. Der Schluss liegt nahe, dass diese kleineren Schwankungen auch mit Feiertags- bzw. Urlaubsregelungen zusammenhängen sowie mit der saisonalen Geburtenentwicklung. So sind die Sommermonate seit den frühen 1980ern die geburtenreichsten. Auch wenn die Steigerung in Abbildung 4 zunächst imposant erscheint, so darf nicht vergessen werden, dass die Höhe der Inanspruchnahme des Familienzeitbonus von derzeitig 700 – 800 Vätern pro Monat deutlich niedriger ausfällt, als beim Kinderbetreuungsgeldsystem, welches von ca. 4.300 Vätern in einem Monat in Anspruch genommen wird.

Abbildung 4: Familienzeitbonus, Berufsgruppen – Fälle pro Monat



Quelle: Verwaltungsdaten Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK; Darstellung ÖIF

Eine Analyse nach Berufsgruppen zeigt, dass es sich bei den meisten Vätern um Angestellte handelt, weit abgeschlagen folgen Arbeiter, Vertragsbedienstete und Beamte⁹. Dies entspricht größtenteils der in Österreich bekannten Verteilung für unselbstständig beschäftigte Personen. Einzig die Arbeiter sind signifikant weniger stark vertreten. Diese haben entweder weniger Interesse an der Familienzeit und/oder können diese weniger leicht bei ihren Vorgesetzten durchsetzen. Selbstständige, freie Dienstnehmer und Landwirte scheinen, aufgrund der in Kapitel 1.5.3 angesprochenen Probleme, so gut wie nicht in der Statistik auf.

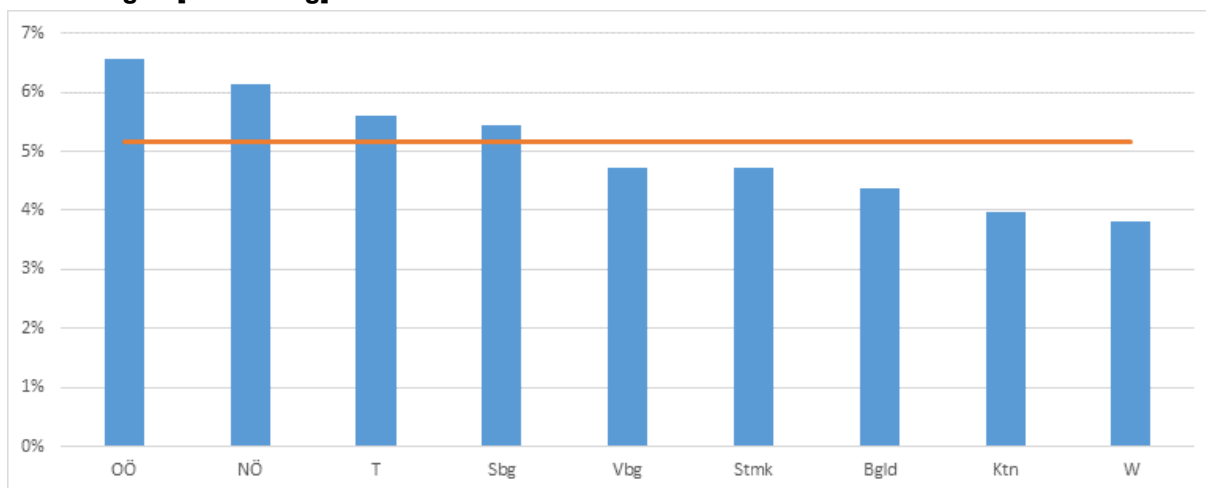
In den Interviews mit Expert/innen gab es Anhaltspunkte, die auf eine regional unterschiedlich starke Inanspruchnahme des Familienzeitbonus hinwiesen. Um dies untersuchen zu können, mussten die Familienzeitbonus in Anspruch nehmenden Väter in Relation zu der regionalen Geburtenstatistik gesetzt werden. Aufgrund einiger Datenprobleme¹⁰ kann zum jetzigen Zeit-

⁹ An dieser Stelle sei angemerkt, dass der Familienzeitbonus auch Müttern aus gleichgeschlechtlichen Elternpaaren offen steht, eine Inanspruchnahme durch diese aber einen Ausnahmefall darstellt. Im ersten Jahr der Maßnahme gab es nur eine Inanspruchnahme durch eine Mutter. Deswegen wird an dieser Stelle die männliche Form verwendet.

¹⁰ Zum einen musste die Summe der Väter, die in den ersten 12 Monaten Familienzeit bezogen haben, aus der Monatsstatistik heraus angepasst werden. Eine reine Summierung der einzelnen Monate würde die Inanspruchnahme deutlich überschätzen, da z.B. ein Vater, der vom 15. bis 14. des Folgemonats Familienzeit beansprucht, doppelt gezählt werden würde. Weiters ist eine regionale Geburtenstatistik

punkt nur von einer Schätzung gesprochen werden. Diese kann in der Höhe der Anteile verzerrt sein, die regionale Heterogenität sollte aber ein Abbild der Realität darstellen. Abbildung 5 stellt die über- bzw. unterdurchschnittliche regionale Inanspruchnahme in den ersten 12 Monaten nach Einführung der Familienzeit dar. Laut Schätzung nehmen österreichweit zirka 5 Prozent der Väter den Familienzeitbonus in Anspruch. Oberösterreich, Niederösterreich, Tirol und Salzburg verzeichnen hierbei eine überdurchschnittliche Inanspruchnahme. Auf der anderen Seite des Spektrums findet sich Kärnten und Wien wieder. Wien ist zwar das Bundesland mit den zahlenmäßig drittmeisten Inanspruchnahmen, korrigiert mit den Geburtenzahlen, ist es jedoch das Bundesland mit dem niedrigsten Anteil.

Abbildung 5: [Schätzung] Anteil der Familienzeitfälle an Geburten in Österreich im 1. Jahr



Quelle: Verwaltungsdaten Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK, StatCube; Schätzung und Darstellung ÖIF

Diese wesentliche Statistik sollte im nächsten Jahr, sobald die Geburtenstatistik 2018 seitens der Statistik Austria vorliegt, überarbeitet werden. Zusammen mit einer Sonderauswertung vom Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK darüber, wie viele Väter insgesamt im Jahr 2018 Familienzeitbonus bezogen haben, kann eine sehr valide Statistik erzeugt werden. Einzig die kleine Ungenauigkeit durch den nicht abgefragten Erwerbsstatus des Vaters in der Geburtenstatistik bleibt erhalten.

2.2.2 Übertragungseffekt zum Kinderbetreuungsgeld

In den Interviews mit den Expert/innen wurde immer wieder thematisiert, dass eher ein Entweder-Oder zwischen den zwei Familienleistungen besteht und auf einen Bezug des Familienzeitbonus nur in den seltensten Fällen ein Bezug des Kinderbetreuungsgeldes folgt. Ein Übertragungseffekt sei also nicht gegeben. Tabelle 3 gibt eine Sonderauswertung des Kompetenzzentrums Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK wieder. Mit Stichtag 08.08.2018 haben 6.458 Väter seit der Einführung der Maßnahme am 01.03.2017 den Familienzeitbonus in An-

nur auf Jahresbasis öffentlich zugänglich, weswegen auch hier Anpassungen vorgenommen werden mussten. Und schließlich besteht das Problem, dass die Erwerbstätigkeit des Vaters, eine Voraussetzung des Bezuges, in der Geburtenstatistik nur bis zum Jahr 2014 inkludiert war. Testauswertungen für das Jahr 2014 haben aber ergeben, dass rund 95% der Väter zum Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig waren, weswegen eine Verzerrung relativ gering ausfallen sollte.

spruch genommen. Von diesen Vätern haben sich 701 anschließend auch am Kinderbetreuungsgeld beteiligt. Dies entspricht einem Anteil von fast 11 Prozent. Der Eindruck der Expert/innen deckt sich also gut mit den Verwaltungsdaten. Natürlich kann sich der Übertragungseffekt noch verstärken. Da der Vater i.A. nach der Mutter das Kinderbetreuungsgeld bezieht, besteht die Möglichkeit, dass sich der Vater bei längeren Bezugszeiträumen noch nicht am Bezug beteiligt hat. Da sich Väter jedoch eher bei kurzen Varianten beteiligen, und – aus der Erfahrungen der Expert/innen heraus – meist keine weitere Beteiligung seitens der Väter geplant ist, ist eine signifikante Steigerung zumindest fraglich.

Tabelle 3: Übertragungseffekte Kinderbetreuungsgeld

Träger	FZB-Fälle	davon KBG	davon KBG %
BGKK	75	7	9,33
BVA	1037	125	12,05
KGKK	191	18	9,42
NÖGKK	773	62	8,02
OÖGKK	1434	119	8,30
SGKK	354	43	12,15
STGKK	584	79	13,53
SVB	8	0	0,00
SVGW	87	16	18,39
TGKK	423	25	5,91
VAEB	174	10	5,75
VGKK	216	15	6,94
WGKK	1102	182	16,52
Gesamt	6458	701	10,85

Quelle: Verwaltungsdaten Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld der NÖGKK; Darstellung ÖIF Geburten ab 01.03.2017, Stand 08.08.2018

Bei weiterer Fortführung dieser Statistik wäre es auch von Interesse, nach dem beanspruchten KBG-System zu differenzieren. Aus den Interviews mit den Expert/innen besteht nämlich die Vermutung, dass jene Väter, die sich anschließend am Kinderbetreuungsgeld beteiligen, größtenteils das einkommensabhängige System beanspruchen.

3 Teilbericht C: Qualitative Teilstudie unter Müttern und Vätern

Die Durchführung sowie die Auswertung der qualitativen Interviews mit Müttern und Vätern sind derzeit noch im Laufen. Aus diesem Grund spiegeln die folgenden Ausführungen erste Eindrücke im Sinne eines aktuellen Status der Projektarbeit wider.

3.1 Ziel und Fragestellung

Die qualitative Teilstudie der Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG) und des Familienzeitbonusgesetzes (FamZeitbG) hat einerseits die Funktion, tiefgreifende Erkenntnisse und Antworten zu den Zielen und Maßnahmen der Gesetzesnovelle aus Sicht der Mütter und Väter, also der Bezieher/innen, zu liefern. Andererseits dienen die Ergebnisse dazu, die im nächsten Schritt geplante quantitative Erhebung vorzubereiten. Die Studie fokussiert auf die in der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) explizierten politischen Zielsetzungen, nämlich: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, die Väterbeteiligung zu erhöhen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Somit zielt die Studie darauf ab, die Bedeutung dieser Ziele in der Alltagsrealität und im Entscheidungs- und Argumentationsverhalten von Müttern und Vätern zu eruieren, die seit März 2017 Kinderbetreuungsgeld (KBG) bzw. den Familienzeitbonus (FZB) beziehen oder bezogen haben.

Im Vordergrund stehen jene Leitbilder von Mutterschaft und Vaterschaft, an denen sich Paare, die Eltern werden, orientieren, deren Alltagsrealitäten und relevanten Bedeutungsmuster in Bezug auf Elternschaft und deren Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Durch diesen Teil der Evaluationsstudie können die qualitative, subjektorientierte Dimension und Bedeutung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Geschlechtergleichstellung und Partnerschaftlichkeit und von der maximalen Flexibilisierung des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) im Kontext eines Paares und dessen Entscheidungsprozesses analysiert werden. Folgende Forschungsfrage leitet den Forschungsprozess: *Wie prägt die hohe Flexibilität des neuen KBG-Systems*

- (1) *die elterlichen Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zur Aufteilung von Erwerbsarbeit und Betreuungs- und Familienarbeit,*
- (2) *die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Eltern, und*
- (3) *die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau (zumindest im Paarkontext, aber in weiterer Folge auch auf gesellschaftlicher Ebene)?*

Dabei werden sowohl die unterschiedlichen Varianten des KBG-Kontosystems und des einkommensabhängigen Systems als auch der Familienzeitbonus und der Partnerschaftsbonus in das Forschungsinteresse inkludiert.

Erhoben und analysiert werden können im Zuge dieser Studie, welche Erfahrungen die Bezieher/innen mit dem KBG-System und der Organisation ihrer Karenzzeit bzw. Erwerbsunterbrechung gemacht haben, wie und nach welchen Kriterien die Entscheidung für ein spezifi-

sches Bezugsmodell oder einen spezifischen Bonus gefällt wird, sowie auf welchen Informationen zum neuen KBG-System bzw. zum Familienzeit- und Partnerschaftsbonus diese Entscheidung beruht. Welche Legimitierungen und Argumentationslinien lassen sich je nach gewähltem Modell und Aufteilung erkennen? Welche Relevanz hat diese flexible Handhabung und Wahlfreiheit für die Paare? Aus subjekt- und alltagsorientierter Paarperspektive wird des Weiteren analysiert, inwiefern sich Eltern bei der Koordinierung von Familienarbeit und elterlicher Berufstätigkeit durch das neue Kinderbetreuungsgeld-System unterstützt fühlen, bzw. inwieweit die langfristigen Pläne zur Erwerbstätigkeit der Mütter und Väter vom (geteilten) KBG-Bezug geprägt sind. Außerdem stellt sich angesichts des erweiterten Ziels der Reform, nämlich zu einer zunehmenden Gleichstellung von Mann und Frau beizutragen, die Frage, inwieweit sich dies in den paarinternen Aushandlungsprozessen widerspiegelt, bzw. welche Leitbilder und Argumentationsmechanismen im Paarkontext ein Erreichen dieses Ziels hemmen können. Inwiefern reproduzieren bzw. verändern die möglichen Modelle und Boni die elterlichen Geschlechts- und Elternrollenvorstellungen? Inwieweit begünstigt das neue System einen (früheren) beruflichen Wiedereinstieg von Müttern bzw. eine langfristige elterliche Aufteilung von Betreuungspflichten auch nach dem KBG-Bezug?

3.2 Methodische Umsetzung

Antworten auf diese Fragen können nur gefunden werden, wenn die Bezieher/innen selbst und nach eigener Relevanzsetzung erzählen und erklären können, wie sie Elternschaft leben und in welcher Form sie das KBG-System verstanden und verwendet haben. Die Bezieher/innen selbst und ihre Partner werden – in theoriegeleiteter und systematischer Weise – für eine Stichprobe ausgewählt.

Um die Fragestellungen möglichst breit beantworten und möglichst viele unterschiedliche Kontexte und Aspekte analysieren zu können, ist das Ziel, eine möglichst kontrastierende Auswahl an Paaren zu erreichen. Dabei sind zunächst theoretische Kriterien relevant, wie zum Beispiel das gewählte KBG-Modell (Einkommensersatz-System vs. KBG-Konto-System), die Form der Aufteilung (mit/ohne Partnerbeteiligung), die Inanspruchnahme zusätzlicher Boni (Partnerschaftsbonus, Familienzeitbonus), die Anzahl der Kinder sowie sozio-demographische Kriterien wie Bundesland, Bildungsstand oder Einkommen vor der Geburt des Kindes. Durch diese kontrastierende Stichprobenbildung und möglichst breiten Ergebnissen kann außerdem die vorgesehene Repräsentativ-Erhebung unter Bezieher/innen im Jahr 2019 auf fundierte Weise vorbereitet und durchgeführt werden.

Die Sampling-Strategie im Rahmen der qualitativen Teilstudie ist gekennzeichnet durch eine erste und zweite theoretische Stichprobe (Rosenthal 2008). In einem ersten Schritt wurden also zufällig Personen kontaktiert, die sich beim Beantragen des KBG oder FZB bereit erklärt haben, dass ihre Kontaktdaten für wissenschaftliche Zwecke an das ÖIF weitergegeben werden dürfen. In einem ersten Telefonat wurden nicht nur die Teilnahmebereitschaft beider Partner sondern auch weitere Eckdaten – vor allem im späteren Verlauf der Rekrutierung – geklärt. Zunächst wurden und werden alle Eltern, die sich zur Teilnahme bereit erklären, interviewt. Ziel der ersten theoretischen Stichprobe ist es, möglichst viele zu erreichen sowie möglichst kontrastreiche Paare zu rekrutieren. In einem zweiten Schritt wird ein zweites theoretisches

Sample gebildet, in das jene Fälle aufgenommen werden, die auch in deren Erzählungen maximale Varianz aufweisen. Diese werden dann in die tiefergehende Analyse aufgenommen. Angedacht ist, eine letztendliche Größe der zweiten Stichprobe von ungefähr 20 Paaren (n=40 Einzelinterviews) zu erreichen.

3.2.1 Status Quo der Erhebung

Vor dem Start der ersten Interviews wurden auch Probeinterviews durchgeführt, die teilweise in die Stichprobe aufgenommen wurden. Die erste Stichprobe umfasst aktuell 18 gemischtgeschlechtliche Paare (n=36 Einzelinterviews, Stand Ende September 2018), die sich nicht nur hinsichtlich der bereits genannten theoretischen Kriterien unterscheiden, sondern auch in Bezug auf deren Einkommensklassen und Einkommensunterschiede, in Bezug auf deren Dauer der Elternkarenz bzw. Erwerbsunterbrechung, sowohl bei Müttern als auch bei Vätern, aber auch bezüglich deren Arbeitsausmaß nach der Geburt oder der Elternkarenz bzw. Erwerbsunterbrechung.

Die Interviews wurden einzeln mit den beiden Elternteilen eines Paares durchgeführt, unabhängig davon, ob und inwieweit sich beide am Bezug des KBG beteiligt haben oder der Vater den FZB bezogen hat. Die Interviews wurden teilweise face-to-face durchgeführt (in den Räumlichkeiten des ÖIF oder bei den Eltern zuhause), teilweise per Telefon, vor allem bei jenen Eltern, die in anderen Bundesländern wohnen. Die durchschnittliche Dauer der Interviews beträgt etwa 35 Minuten; persönlich geführte Interviews dauerten durchschnittlich etwas länger als jene, die telefonisch durchgeführt wurden.

Für alle Interviews wurde das Einverständnis des/der Gesprächspartner/in eingeholt, das Interview aufnehmen und für wissenschaftliche Analysen verwenden zu dürfen (entweder mit Unterschrift oder Einverständnis auf Tonband). Anschließend wurde entsprechend des problemzentrierten Interviews (Witzel 2000) einleitend mittels einer erzählgenerierenden Einstiegsfrage um eine möglichst ausführliche und detaillierte Erzählung gebeten, über den Prozess, wie sie Mutter/Vater geworden sind, wie sich deren Leben und Alltag mit der Geburt des Kindes verändert hat, vor allem hinsichtlich der Organisation von Beruf, Alltag und Kinderbetreuung. In einer immanenten Nachfragephase konnte die Interviewerin dann an Erzähltes anknüpfen und Informationen vertiefen. Abschließend konnten in einer exmanenten Nachfragephase, abseits des Relevanzsystems der interviewten und erzählenden Personen, gezielter Fragen gestellt werden, welche die Interviewpartner/innen noch nicht angesprochen hatten. Dies passierte vor allem in Bezug auf die folgenden Themen: Informationen/Beratung zum KBG, Entscheidungs- und Antragsprozess, Flexibilität des KBG-Systems, Arbeitgeber/in und Arbeitsumfeld, (geplantes) Arbeitsausmaß, Organisation Kinderbetreuung (auch zukünftig), Aufteilung Kinderbetreuung und Hausarbeit, ideale Form der Aufteilung, Wünsche, wie Vereinbarkeit zusätzlich unterstützt werden könnte. Insgesamt wurden bis dato auf diesem Wege etwa 1.200 Minuten Interviewdaten erhoben, die bereits transkribiert wurden.

3.2.2 Analysemethodik

Auf Basis der transkribierten Interviewdaten sowie den zusätzlich erhobenen Eckdaten der Interviewpartner/innen werden aktuell in einem ersten Schritt einerseits softwaregestützt (MaxQDA) thematische Kodierverfahren (Charmaz 2014; Froschauer/Lueger 2003) angewandt, um einen Überblick über die Datenmenge zu erlangen, diese aber auch handhabbar zu machen und um eine themenzentrierte Analyse durchführen zu können. Andererseits werden zu jedem Fall (ein Paar = zwei Interviews) Fallbeschreibungen angefertigt, um die Situiertheit des Paares, die jeweiligen Kontextrealitäten und deren Fallgeschichte einzeln erfassen zu können.

In einem nächsten Schritt ist nun geplant, in gemeinsamen Interpretationssitzungen des Forschungsteams rekonstruktiv-interpretative Verfahren anzuwenden (Rosenthal 2008). Da im Mittelpunkt des Forschungsinteresses das Paar und seine Aushandlungsprozesse stehen, werden zum einen einzelne Paare mittels der Methode der Fallrekonstruktion analysiert, um deren Orientierungsmuster und Legitimierungsmechanismen zu analysieren; zum anderen kann mit Fokus auf bestimmte Themen (bspw. Arbeitsplatz, Konzeptionalisierung von Arbeitsaufteilung) eine komparative Analyse auf unterschiedliche Aushandlungsprozesse abzielen und erlaubt weitreichendere Schlüsse. Dabei werden einzelne, für die Fragestellung relevant erscheinende Textstellen im Forschungsteam einer sequenziellen Feinanalyse unterzogen. Dies bedeutet, dass spezifische Fragen an die Textstelle gerichtet werden: was wurde gesagt, wie könnte man es noch ausdrücken, warum wurde es genau auf diese Weise gesagt, welche latenten Handlungs- und Sinnstrukturen könnten der Sequenz zugrunde liegen, welche Konsequenzen ziehen diese nach sich (Oevermann 2010; Froschauer/Lueger 2003). Auf diese Weise werden dicht am Material im Forschungsteam Thesen diskutiert und generiert, die in weiterer Folge immer wieder überprüft werden können – sowohl innerhalb des einzelnen Falles aber auch im Abgleich mit anderen kontrastiven Fällen – und sich so im Laufe der Analyse zu datenbasierten Schlussfolgerungen verdichten, die in ihrer Struktur fallübergreifend Geltung beanspruchen können.

3.2.3 Beschreibung der Stichprobe

Für die tiefere Analyse wurden vorerst alle Paare aufgenommen (2. Stichprobe nach dem theoretischen Ansatz von Rosenthal 2008), da sie sich hinsichtlich der theoretisch festgelegten Kriterien teilweise deutlich voneinander unterscheiden, bzw. – so zeigen die ersten Analysen – auch durchgängig kontrastierende Argumentationslinien und Orientierungsmuster aufzuweisen scheinen. Im Folgenden werden nun zunächst die Paare anhand der theoretischen Kategorien in ihrer Heterogenität überblicksmäßig dargestellt sowie Details in Tabellenform präsentiert. Anschließend soll anhand ausgewählter Themen und Fragestellungen ein erster Einblick in deskriptive vorläufige Ergebnisse erfolgen.

Das Sample besteht aktuell aus insgesamt 18 Paaren, darunter haben elf Paare das einkommensabhängige KBG für 12 oder 14 Monate, die anderen sieben Paare das KBG-Konto in unterschiedlicher Dauer gewählt. Bei elf aller im Sample inkludierten Paare deckt sich die Dauer des KBG-Bezugs nicht oder nicht zur Gänze mit der Dauer der arbeitsrechtlichen Elternkarenz bzw. der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Dies sind einerseits zehn jener elf Paare, die sich für das einkommensabhängige KBG für 12 oder 14 Monate entschieden haben,

sich jedoch länger karenzieren haben lassen, sowie zwei Paare, die das KBG-Konto länger bezogen haben als die Karenz dauerte, da der Wiedereinstieg in den Beruf bis zur Zuverdienstgrenze bereits nach sechs Monaten wieder erfolgte (Paar 4) oder während des ersten Monats des Bezugs noch bis zur Zuverdienstgrenze gearbeitet wurde (Paar 9).

Neun Paare haben sich den KBG-Bezug aufgeteilt, allerdings auf sehr unterschiedliche Art und Weise. Entweder bezogen die Väter die Mindestdauer von zwei (oder drei) Monaten nach einem ausgedehnten KBG-Bezug der Mutter (bspw. Paar 9, Paar 11 und Paar 18), oder aber der ausgedehnte KBG-Bezug der Mutter war durch einen zwei-monatigen Bezug des Vaters unterbrochen (bspw. Paar 6). In zwei Fällen (Paar 3 und Paar 14) war der Bezug des KBGs durch die Mutter nur vier bzw. zwei Monate lang und der Vater bezog anschließend weitere 20 bzw. 12 Monate das KBG. In zwei weiteren Fällen waren die befragten Paare berechtigt, den Partnerschaftsbonus zu beantragen (Paar 13 und Paar 16): Sie teilten insgesamt 14 Monate KBG-Konto-Bezug auf acht Monate Bezug durch die Mutter und sechs Monate Bezug durch den Vater auf, was einem Verhältnis von 60 zu 40 entspricht – das erforderliche Mindestausmaß, um den Partnerschaftsbonus erhalten zu können. Im Falle eines Paares (Paar 17) gingen sowohl Mutter als auch Vater jeweils 12 Monate in Elternkarenz, waren jedoch nicht für den Partnerschaftsbonus anspruchsberechtigt, weil sie nur für insgesamt 14 Monate das einkommensabhängige KBG bezogen haben. In zwei Fällen haben die Väter deutlich länger als die Mütter ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen und KBG bezogen (Paar 3 und Paar 14). Auch für diese Paare kam daher der Partnerschaftsbonus nicht in Frage.

Der Familienzeitbonus (FZB) wurde von sechs Vätern im Sample in Anspruch genommen, von denen ein Vater in weiterer Folge auch KBG bezogen hat. Die Väter nutzten den FZB zu unterschiedlichen Zeitpunkten, sowohl unmittelbar nach der Geburt als auch – in Kombination mit Urlaub und Zeitausgleich – erst gegen Ende der nutzbaren Periode, also erst im dritten Monat nach der Geburt.

Jeweils drei Paare haben für das bereits zweite Kind bzw. für das bereits dritte Kind KBG beantragt. Ein Paar dieser insgesamt sechs Paare hat das einkommensabhängige KBG, die restlichen fünf Paare mit mehr als einem Kind haben das KBG-Konto beim jüngsten Kind beantragt. Bei 12 Paaren war es das erste Kind, für das KBG bezogen wurde und wird. Hier ist der Anteil an jenen Paaren, die das einkommensabhängige KBG bezogen haben mit insgesamt zehn Paaren höher als bei Paaren mit mehr als einem Kind.

Hinsichtlich des Bildungsgrads sind in dem Sample sowohl Personen mit Pflichtschulabschluss, abgeschlossener Lehre, Meisterprüfung oder Diplom, als auch Personen mit Matura und akademischen Abschlüssen (Master oder Doktorat) vertreten. Die befragten Bezieher/innen kommen aus unterschiedlichen Bundesländern und Orten mit unterschiedlicher Größe.

Vergleicht man das Netto-Einkommen beider Partner vor der Geburt des Kindes, so weisen bei 13 Paaren die Männer, bei fünf Paaren die Frauen ein höheres Einkommen auf. Beide Partner beinahe aller Paare, die das erste Kind bekommen haben, haben vor der Geburt Vollzeit gearbeitet – nur in einem Fall waren beide vor der Geburt in Teilzeit erwerbstätig. Elternpaare, die nicht für das erste Kind das KBG bezogen haben, weisen deutlich stärkere Einkommensunterschiede auf, wenn die Mutter vor der Geburt nicht in hohem Teilzeitausmaß bzw.

Vollzeitausmaß erwerbstätig war. Nach der Geburt bzw. Erwerbsunterbrechung ist das Arbeitsausmaß der Paare bzw. der Väter und Mütter sehr unterschiedlich. In einem Großteil der Fälle (14 Paare) dauert die Phase der Erwerbsunterbrechung/Karenz zum Zeitpunkt der Erhebung noch an, wobei dies in elf Fällen die Mütter und in drei Fällen die Väter betrifft. In vier weiteren Fällen sind bereits wieder beide Elternteile erwerbstätig, in unterschiedlicher Aufteilung und in unterschiedlichem Ausmaß. In keinem der Fälle arbeiten beide Vollzeit oder haben es vor. Bei sieben Paaren arbeiten beide Partner im Teilzeit-Ausmaß (teilweise trotz KBG-Bezug, im Rahmen der Zuverdienst-Grenze) oder haben es vor.

Tabelle 4: Überblick über Stichprobe der qualitativen Studie (1)

	Paar 1	Paar 2	Paar 3	Paar 4	Paar 5	Paar 6	Paar 7	Paar 8	Paar 9
Bundesland	Wien	Oberösterreich	Wien	Wien	Niederösterreich	Wien	Tirol	Steiermark	Tirol
Bildung (Frau/Mann)	Matura/Pflichtschule	BA/Dipl.-Ing.	MA/MA	MA/MA	MA/MA	MA/MA	Matura/Meister	Fachausbildung/ Päd. Hochschule	MA/Lehre
Beruf (F/M)	Versich.kauffrau/ Berufsfeuerwehr	Reisebüromitarb./ Techn. Angest.	Admin.Angest./ Univ.Assistent	Leit. Angest./ IT-Manager	Purchasing/ leitend. Angest.	Diversity Manag/ leitend. Angest.	Bankkauffrau/ Mechan.meister	Kinderbetreuerin/ Berufsschullehrer	Lichtplanerin/ Prod. leiter
Geburtsdatum	Dezember 2017	Februar 2018	September2017	Februar 2018	Jänner 2018	Juni 2017	Oktober 2017	Jänner 2018	Juli 2017
Geb.dat. weitere	-	-	-	2012, 2014	-	-	-	2000, 2003	2009, 2012
KBG-System	EA-KBG	KBG-KONTO	KBG-KONTO	KBG-KONTO	EA-KBG	EA-KBG	EA-KBG	KBG-KONTO	KBG-KONTO
KBG-Bezug (F/M)	12/-	24/-	4/20	12/-	12/-	8/2/4	12/-	24/-	23/3
Karenz (F/M)	24/-	24/-	4/20	6/-	14/-	8/2/8	24/-	24/-	-(selbstst.)/3
FZB	-	ja	-	-	ja	-	-	-	-
h vor Geburt (F/M)	40/40	40/40	geringfügig/30	30/30	40/40	40/40	40/40	20/40	20/40
Netto vor Geburt, in €	1.900/~2.000	1.300/2.000	500/1.300	2.200/3.200	2.000/-	2.400/2.700	1.800/1.200	900/2.200	1.000/2.500
h nach Geburt/(Karenz) (F/M)	(25)*/40	(gf-20)/25	20/(30)	20-35/30-35**	(20)/40	(30-35)/30-35	(16)/40	(20)/40	(20)/40

* Lesebeispiel für (25)/40: die Mutter ist zum Zeitpunkt des Interviews noch in Karenz, plant jedoch danach in einer Teilzeitanstellung mit 25 Stunden zu arbeiten. Der Vater arbeitet zum Zeitpunkt des Interviews in einer 40-Stunden-Vollzeitanstellung.

** Wird das Stundenausmaß nicht in Klammer angegeben, arbeiten beide Partner zum Zeitpunkt des Interviews und evtl. nach einer bereits beendeten Karenz wieder in dem angegebenen Stundenausmaß.

Tabelle 5: Überblick über Stichprobe der qualitativen Studie (2)

	Paar 10	Paar 11	Paar 12	Paar 13	Paar 14	Paar 15	Paar 16	Paar 17	Paar 18
Bundesland	Wien	Niederösterreich	Niederösterreich	Salzburg	Oberösterreich	Wien	Wien	Vorarlberg	Oberösterreich
Bildung (Frau/Mann)	HAK-Matura/ Matura	BA/MA	Diplom/Lehre	Matura/Lehre, Berufsreifeprfg	Dr./Matura	BA/MA	MSc/MA	BEEd/HTL-Matura	Diplom beide
Beruf (F/M)	Frontoffice/ Admin. Mitarb.	Ergotherapeutin/ IT-Proj.manager	Krankenpflegerin/ Prod.mitarbeiter	Einrichtgszeichn/ Tischler	Ärztin/Produktions- mitarbeiter	Bildungswiss./ Techn. Dienstl.	Ergotherapeutin/ Musiker	Lehrerin/ Qual.manager	Krankenpflg./ Sozialpädagoge
Geburtsdatum	November2017	April 2017	März 2017	April 2017	September 2017	Juni 2017	August 2017	Juni 2017	März 2017
Geb.dat. weitere	-	-	-	2013	-	2013	2013	-	-
KBG-System	EA-KBG	EA-KBG	EA-KBG	KBG-KONTO	EA-KBG	EA-KBG	KBG-KONTO	EA-KBG	EA-KBG
KBG-Bezug (F/M)	12/-	12/2	12/-	8/6 (Partner- schaftsbonus!)	2/12	12/-	8/6 (Partner- schaftsbonus!)	12/2	12/2
Karenz (F/M)	24/-	12/2/10	24/-	8/-(selbstst.)	2/14-20	24/-	-/-(selbstst.)	12/12	12/2
FZB	ja	-	ja	-	-	ja	-	ja	-
h vor Geburt (F/M)	40/40	20+selbstst./40	40/40	16/20	55/40	25/40	<40/<40	40/40	40/40
Netto vor Geburt € (F/M)	1.580/1.500	2.000/2.200	2.200/2.300	900/~1.600	2.600/~1.700	1.900/2.800	1.200/1.500	4.500/2.700	1.700-2.000/ 1.600
h nach Geburt/ (Karenz) (F/M)	(20)/40	(5-20)/40	(-20)/40	4/20	55/(20)	(4-15)/40	~25/~30	40/(35)	25/26,5

3.3 Erste vorläufige Ergebnisse

Nach einer ersten themenzentrierten Analyse können in diesem Abschnitt bereits erste deskriptive vorläufige Ergebnisse beispielhaft vorgestellt werden, die hauptsächlich manifeste Inhalte aus den Interviewdaten bündeln und zusammenfassend wiedergeben. Im Vordergrund stehen dabei das grundsätzliche Verständnis des Kinderbetreuungsgeld-Systems in Österreich und die von den Paaren vorgebrachten Begründungen für die Wahl des jeweiligen Modells (sowohl im Hinblick auf das KBG als auch den FZB). Weitere Themen, die sich bereits in der bisherigen Analyse zeigen, wären z. B. die Väterbeteiligung, der Umgang mit der unterschiedlichen Dauer von KBG-Bezug und Karenz, der Aushandlungsprozess innerhalb der Partnerschaft und Vereinbarungen mit dem/der Arbeitgeber/in. Diese und weitere Themen werden im Fokus der weiteren Analysen im Rahmen des Arbeitsprogrammes 2019 stehen.

Die folgenden ersten zusammenfassenden Ergebnisse werden in ihrer Breite und Varianz dargestellt, vorerst noch ohne weitere Interpretationen und ohne konkreten Bezug zu den tiefergehenden Forschungsfragen, da sowohl die Datenerhebung als auch die Analyse zur Zeit noch laufen und andauern.

3.3.1 Grundsätzliche Information zu den KBG-Systemen

Das KBG-System wurde grundsätzlich durchwegs als komplex erlebt und war für die Interviewpartner/innen oftmals schwierig zu verstehen und einzuschätzen. Die Komplexität erhöhte sich deutlich, wenn Eltern auf selbstständiger Basis erwerbstätig waren (in manchen Fällen auch parallel zu einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit), wenn Eltern der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig waren oder wenn sie eine Nutzung des KBG-Systems planten, die von den üblichen genutzten Möglichkeiten abwich (wie bspw. kurzer KBG-Bezug der Mutter, zweimaliger Wechsel, Partnerschaftsbonus). Informationen wurden zunächst vor allem auf diversen Websites eingeholt, aber auch im Zuge von Beratungen bspw. in Filialen der Arbeiterkammer, bei den (Gebiets-)Krankenkassen selbst, bei den eingerichteten Telefon-Hotlines, direkt beim Gemeindeamt sowie bei anderen beratenden Organisationen wie beim Verein Aktion Leben. Auf diese Weise wurden die bereits aus eigener Internetrecherche eingeholten Informationen abgesichert und die geplante Nutzung des Systems auf dessen Machbarkeit überprüft. Je unmittelbarer nach der Reform 2017 das Kind, für das KBG bezogen werden soll, geboren wurde, desto schwieriger gestaltete sich der Informationsprozess: In manchen Fällen erhielten die Elternpaare widersprüchliche Informationen, in anderen Fällen wurden sie immer wieder getröstet, weil den beratenden Stellen selbst noch keine Detailinformationen zu dem frühen Zeitpunkt vorlagen. Der anschließende Antragsprozess gestaltete sich für die meisten Paare ebenfalls eher aufwändig und war mit einigen Hürden verbunden (sowohl wenn er mittels Antragsformular als auch Online erfolgte). Außerdem erzählten mehrere Paare (aus unterschiedlichen Bundesländern) von einer mitunter monatelangen Wartezeit auf die erste Überweisung nach der Antragstellung, bzw. – bei einem geteilten Bezug des KBG – nach der Abmeldung des ersten Elternteils und der Antragstellung des anderen. Manche Paare brachte diese Wartezeit auch in finanzielle Schwierigkeiten. Einige Interviews illustrieren die komplexen Informationen dadurch, dass Eltern mangelhafte bzw. auch falsche Informationen zum KBG und dessen Bezug wiedergaben (bspw. wünschte sich Mann 10, dass der KBG-Bezug für zwei Jahre möglich wäre, damit man sich vom einkommensabhängigen KBG nicht vom

ersten Jahr etwas zur Seite legen muss, wenn man zwei Jahre in Karenz gehen möchte; Mann 9 und Frau 8 bezeichnen das KBG-Konto für 24 Monate als das längste Modell; Mann 5 entscheidet sich für den FZB, weil er gemeinsam mit seiner Partnerin beim Kind zu Hause sein möchte und denkt, dass bei einer Karenz immer nur eine Person diese in Anspruch nehmen kann).

3.3.2 Gründe für die Wahl des jeweiligen Systems

Die befragten Eltern befassten sich in den meisten Fällen mit der Frage, ob für ihre Bedürfnisse und Situation das KBG-Konto-System oder das einkommensabhängige KBG-System adäquat war. Die Entscheidung für eines der beiden grundsätzlich möglichen Systeme basierte auf unterschiedlichen Gründen: entweder führten finanzielle Überlegungen zu einer Entscheidung, oder aber es war die zeitliche Dimension und die Dauer des Bezugs ausschlaggebend.

Die **finanziellen Begründungen** waren unterschiedlicher Art. Als Grund für eine Entscheidung für das einkommensabhängige System wurde im Großteil der Fälle die höhere Gesamtsumme angeführt, die die Eltern lukrieren wollten. Für das System des KBG-Kontos war aus finanzieller Begründung die Möglichkeit des höheren Zuverdienstes relevant bzw. wurde auf das zu geringe Einkommen der Bezieher/innen verwiesen.

Beim einkommensabhängigen System verdeutlichen zahlreiche Interviewzitate vom Argumentationsmuster der Möglichkeit die höchste Gesamtsumme zu erzielen:

„Vom Geld her wäre das andere weniger gewesen, deswegen haben wir uns für das gehaltsabhängige Modell entschieden.“ (Frau 7, Pos. 5)

„Mir ist es drum gegangen, möglichst viel. Das hab ich mir genau durchgerechnet, auf den Cent.“ (Frau 7, Pos. 69f)

„In erster Linie wegen der Höhe, dass wir einfach beim einkommensabhängigen Modell in Summe mehr erhalten als beim Konto. Ganz klar.“ (Mann 6, Pos. 14)

„Es ist immer dieses Modell, wo unterm Strich am meisten übrigbleibt [...]. Das ist natürlich schon der Anreiz.“ (Frau 6, Pos. 47)

„Wir haben das in den Online-Rechner eingegeben, da ist dann der Maximalbetrag rausgekommen, und damit haben wir gewusst, womit wir rechnen können und dann haben wir gesagt, machen wir das so, passt.“ (Mann 5, Pos. 92)

„Wir haben es uns dann eben ausgerechnet und im Endeffekt war es doch eine Spur mehr, deswegen haben wir das genommen. Man nimmt, was man kriegen kann.“ (Frau 10, Pos. 42)

„Ich hab das gehaltsabhängige genommen, weil es sich für mich einfach mehr rentiert.“ (Frau 1, Pos. 4)

„Für mich war das halt einfach attraktiver, dass ich 80 Prozent vom Lohn halt bekomme [...]. Die Arbeitskollegen haben das auch alle genommen.“ (Frau 12, Pos. 40f)

„So sind wir finanziell am besten gefahren“ – „Sobald wir gewusst haben, was der Tagessatz ist, [...] beim einkommensabhängigen waren wir da einiges drüber.“ (Mann 12, Pos. 22 und Pos. 46)

Neben dem Entscheidungsgrund eines höheren Gesamtbetrages wurde auch die höhere Zuverdienstgrenze des Systems des KBG-Kontos als Argument angeführt. So zeigt sich z. B. bei Mann 13, dass die Entscheidung für das einkommensabhängige KBG beim ersten Kind eine

„reine Durchrechnungssache [...] nachdem meine Frau damals ganztags arbeiten gegangen ist“ (Mann 13, Pos. 37) war. Beim zweiten Kind wählt das Paar 13 allerdings dann das KBG-Konto in der kürzestmöglichen Variante: Erstens, weil die Frau in der Zwischenzeit nur in geringer Teilzeit wieder gearbeitet hat, der Verdienst somit zu gering war und ein einkommensabhängiges KBG damit nicht in Frage kam; zweitens, weil auch der Mann einen Großteil des KBG beziehen wollte, aber durch seine Selbstständigkeit auch von einer höheren Zuverdienstgrenze profitieren wollte: „Drum hab ich auf den Tag genau die kürzeste Variante genommen, damit ich dann quasi wieder frei bin, damit ich verdienen kann, was ich mag“ (Mann 13, Pos 68). Auch für andere Paare bzw. Eltern stand im Vordergrund, dass die von ihnen geleistete Kinderbetreuung nur so kurz wie notwendig durch das KBG finanziell unterstützt wird, und zwar aufgrund ihrer selbstständigen Erwerbstätigkeit (bspw. Frau 9, Frau 11, Mann 13 oder Paar 16) und der höheren Zuverdienstgrenze beim KBG-Konto (bspw. Mann 9, Frau 4). Frau 9 bspw. verdiente während ihres KBG-Bezugs als Selbstständige auch ein wenig dazu, weshalb sich „dieses Modell halt finanziell für uns grad so ausgeht“ (Frau 9, Pos. 41). Auch ihr Mann, der ebenfalls ein paar Monate das KBG-Konto bezieht, möchte in einem dieser Monate noch bis zur Zuverdienstgrenze in Teilzeit angestellt sein und erst danach seine Karenz antreten. Auch für Frau 4 steht ihre Berufstätigkeit im Vordergrund und sie wählt aufgrund der weit aus höheren Zuverdienstgrenze die kürzestmögliche Dauer des KBG-Kontos. Sie arbeitet sechs Monate nach der Geburt, nach Mutterschutz und Karenz, wieder in ihrer Anstellung, und zwar in jenem Stundenausmaß, das die Zuverdienstgrenze gerade nicht sprengt. Sowohl bei Frau 4 und Mann 9 wäre allerdings die Gesamtsumme beim einkommensabhängigen KBG jedenfalls höher gewesen. Paar 16 wählt ebenfalls das KBG-Konto in der kürzestmöglichen Variante, weil beide Partner in ihrer Selbstständigkeit die Zuverdienstgrenze während des Bezugs des KBGs ausnutzen wollen.

Andere Paare wiederum wiesen einen zu geringen Verdienst auf und entschieden sich daher für das KBG-Konto. Dies traf bei Paar 3 und bei Frau 2 zu, sowie tendenziell bei jenen Frauen, die bereits für das zweite oder dritte Kind KBG beziehen wollten und aufgrund ihres geringen Verdienstes aus einer Erwerbstätigkeit zwischen den Geburten (wenn sie überhaupt erwerbstätig gewesen sind) das einkommensabhängige KBG nicht beziehen konnten, wie dies bei Frau 8, Frau 9 und Frau 13 der Fall war. Eine Frau im Sample konnte flexibel in einigen Monaten vor der Geburt des zweiten Kindes gezielt wieder mehr Stunden arbeiten, damit sie auch beim zweiten Kind wieder eine möglichst hohe Summe durch Bezug des einkommensabhängigen KBGs erhalten würde:

Ich habe dann halt kurz bevor das zweite Kind gekommen ist, dann noch einmal aufgestockt auf 25 Stunden, einfach um dieses gehaltsabhängige Kinderbetreuungsgeld wieder auszuschöpfen. Es ist sich dann natürlich nicht maximal ausgegangen, aber dass da halt mehr herauskommt. Da reicht es, wenn man da drei Monate oder vier Monate vor dem, [...] da habe ich halt dann kurzzeitig zwei Nachmittage gearbeitet, aber ich habe gewusst, ich bin dann eh lange wieder zu Hause, also deswegen war es dann eh egal.“ (Frau 15, Pos. 107f)

Für manche Paare stand bei der Entscheidung für das KBG-Kontosystem allerdings sehr wohl die **Dauer des Bezugs** im Vordergrund. Mit dem KBG-Konto konnte eine Karenz bzw. Erwerbsunterbrechung so lang wie möglich finanziell refundiert werden. So erklärt bspw. Frau 9, dass sie ein Modell wählen wollte, dass ihre beinahe vollständige Erwerbsunterbrechung als Selbstständige möglichst lange unterstützen sollte: „je länger, desto besser“ (Frau 9, Pos. 43). Für Paar 3 war die Entscheidung „keine Geld-Entscheidung, sondern es war wirklich eine Zeit-

Überlegung, das war das einzige was praktikabel für uns beide war“ (Mann 3, Pos. 32). Frau 3 war vor der Geburt Studentin und nur geringfügig angestellt und 4 Monate nach der Geburt begann der KBG-Konto-Bezug von Mann 3, der sich von seiner Teilzeit-Anstellung bis zum 2. Geburtstag des Kindes karenzieren ließ.

3.3.3 Familienzeitbonus und Partnerschaftsbonus

Zwei Paare im Sample waren aufgrund ihrer partnerschaftlichen Aufteilung des KBG-Bezugs antragsberechtigt für den Partnerschaftsbonus. Ein weiteres Paar (Paar 17) teilte sich zwei Jahre Karenz zu gleichen Teilen auf, bezog allerdings für 12+2 Monate das einkommensabhängige KBG und war daher nicht antragsberechtigt. Dass die erforderliche Aufteilung für den Partnerschaftsbonus nur selten erreicht wird, war sowohl jenen bewusst, die zwar den Bezug untereinander aufteilen, aber eben nicht im erforderlichen Ausmaß (Paar 6, Paar 3), als auch jenen, die antragsberechtigt waren:

„Ich habe zu meiner Frau gesagt, wir sind die ersten, die den Partner-Bonus zusammenbringen.“ (Mann 13, Pos. 103)

„Ich glaube wir waren die ersten, die sich wegen diesem Partnerschaftsbonus erkundigt haben.“ (Frau 16, Pos 45).

Entschied sich ein Paar für den Familienzeitbonus, so beinhalteten die Argumentationsmuster klar die Unterstützung der Frau (wie im Fall von Paar 2, 5, 10, 12). Zusätzlich dazu erwähnten die Paare die gemeinsame Zeit, die ihnen der Bezug des FZB ermöglicht hat (Paar 5) bzw. nahmen Eltern den FZB auch als eine Art „Belohnung“ für die Eltern wahr (Paar 2). In einigen Fällen führte der Bezug des FZB durch den Vater zu einer Absage an eine Karenz des Vaters bzw. an einen möglichen Bezug des KBG seinerseits (Paar 5), was teilweise auch in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber als Argument eingesetzt wurde (Paar 5 und 12). In manchen Fällen, in denen der FZB nicht beantragt wurde, wurde die Entscheidung dagegen auch explizit damit begründet, dass der Betrag im Falle eines KBG-Bezugs dann ohnehin wieder von der Gesamtsumme des KBG abgezogen worden wäre. So erklärte bspw. Mann 10: *„Weil wenn ich in Karenz gegangen wär, hätt ich ja die 700 Euro zurückzahlen müssen“* (Mann 10, Pos. 52). Ein Mann bezog sowohl den FZB als auch zwei Monate das einkommensabhängige KBG. Er erklärte:

„Nein, also für mich war das jetzt nicht wirklich ein Punkt, dass ich sage, das [die Karenz] würde ich jetzt aufgeben. Und im Endeffekt geht es um die Zeit, das Geld kommt irgendwann wieder. [...] Das kann ich jetzt natürlich sagen, weil wir es uns finanziell leisten konnten. Es gibt vielleicht viele, die können das nicht und die sind in einer anderen Situation.“ (Mann 17, Pos. 104)

3.4 Literaturverzeichnis

Charmaz, Kathy (2014): Constructing Grounded Theory. A Practical Guide Through Qualitative Analysis. 2. ed. London [u.a.].

Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien.

Oevermann, Ulrich (2010): Fallrekonstruktionen und Strukturgeneralisierung als Beitrag der objektiven Hermeneutik zur soziologisch-strukturtheoretischen Analyse.

Rosenthal, Gabriele (2008): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. Weinheim/München.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung, 1. Jg., H. 1, S. 22.

Kurzbiografien des Projektteams

Dr. Christiane Rille-Pfeiffer (Projektleiterin, †)

Soziologin

Christiane Rille-Pfeiffer war wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien; Schwerpunkte: Partnerschaftsverhalten und -biografien, Geburtenentwicklung, Evaluationsforschung, Familienbildung und Kinderwunsch, Vereinbarkeit von Erwerb und Familie.

Dr. Olaf Kapella

Sozialpädagoge

Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Forschungs koordinator am Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Schwerpunkte: Männer- und Väterforschung, Gewaltforschung, Prävention, Evaluationsforschung.

Kontakt: olaf.kapella@oif.ac.at

Theresa Lorenz, MSc

Ökonomin

Theresa Lorenz war von 2019 bis 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) tätig. Sie befasste sich in ihrer Tätigkeit vor allem mit ökonometrischen Analysen zu den Themen Chancengleichheit von Kindern und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern.

Dr. Eva-Maria Schmidt

Soziologin, Ethnologin

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Aufteilung unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Eltern und Geschlechtern, Übergang zur Elternschaft, Karenzorganisation, Vaterschaft, Männlichkeit sowie nicht-eheliche Lebensgemeinschaften. Lehrtätigkeit an der Universität Wien, Mitglied im International Network on Leave Policies & Research (LP&R).

Kontakt: eva-maria.schmidt@oif.ac.at

Mag. Georg Wernhart

Ökonom

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien mit den Schwerpunkten sozio-ökonomische Situation von Familien, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beziehungen zwischen den Generationen, Geschlechterrollen, (Familien-)Werte und deren Wandel.

Kontakt: georg.wernhart@oif.ac.at

Bei der Erstellung dieses Berichts haben weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ÖIF mitgewirkt.

Zuletzt erschienene Working Paper des ÖIF

Erhältlich als PDF über die ÖIF-Homepage <http://www.oif.ac.at/publikationen/working-paper/>

Mazal, Wolfgang (2020): Legal Analysis zu Fragen des Kinderschutzes. Wien: ÖIF Working Paper 93.

Rille-Pfeiffer, Christiane; Kaindl, Markus; Kapella, Olaf (2020): Kleinkindbetreuung in Niederösterreich. Bedarf und Bedürfnisse von Eltern. Wien: ÖIF Working Paper 92.

Schipfer, Rudolf Karl; Buchebner-Ferstl, Sabine, Dörfler, Sonja; Geserick, Christine; Kaindl, Markus; Schmidt, Eva-Maria (2018): Audit *familienfreundliche Gemeinde*: Erfahrungen aus zertifizierten und nichtzertifizierten Gemeinden. Wien: ÖIF Working Paper 91.

Neuwirth, Norbert; Halbauer, Stefan (2018): Welche Ausgaben tätigen Familien für ihre Kinder? Eine Piloterhebung zu den direkten Kosten der Kinder. Wien: ÖIF Working Paper 90.

Wernhart, Georg; Halbauer, Stefan; Kaindl, Markus (2018): Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen. Eine Untersuchung bei auditierten Unternehmen. Wien: ÖIF Working Paper 89.

Baierl, Andreas; Kaindl, Markus (2017): Familienleistungen und Kinderbetreuung im internationalen Vergleich. Ausgaben für Familien und Angebote und Nutzung der Kinderbetreuung in Österreich, Dänemark, Schweden und Frankreich. Wien: ÖIF Working Paper 88.

Geserick, Christine; Buchebner-Ferstl, Sabine; Schraml, Christina; Schraml, Karin; Wernhart, Georg (2016): Lebenssituationen und Wohntrends in Österreich. Wien: ÖIF Working Paper 87.

Baierl, Andreas (2016): Neue Wissenschaftskarrieren. Familiäre und berufliche Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Wien: ÖIF Working Paper 86.

Neuwirth, Norbert; Wernhart, Georg (2015): Armutsvermeidung und Chancenangleichung für Kinder aus einkommensschwachen und kinderreichen Familien durch familienbezogene Geldtransfers. Wien: ÖIF Working Paper 85.

Wernhart, Georg; Kinn, Michael (2015): Auskommen mit dem Einkommen. Auswirkungen von familienrelevanten Transfers und Steuererleichterungen auf die Einkommenssituation von Familien in Österreich. Wien: ÖIF Working Paper 84.

Neuwirth, Norbert; Wernhart, Georg (2015): Steuererleichterungen für Familien. Berechnungen zu den aktuellen Tarifänderungen und der Erhöhung des Kinderfreibetrags gemäß der Steuerreform 2016. Wien: ÖIF Working Paper 83.

Dörfler, Sonja; Blum, Sonja; Kaindl, Markus (2014): Europäische Kinderbetreuungskulturen im Vergleich. Jüngste Entwicklungen in der vorschulischen Betreuung in Deutschland, Frankreich, Österreich und Schweden. Wien: ÖIF Working Paper 82.

Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) wird vom Bundeskanzleramt/Frauen, Familie, Integration und Medien (BKA/FFIM) über die Familie & Beruf Management GmbH (FBG) und von den Bundesländern Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien unterstützt.



Kinder- und
Jugendhilfe