

working paper



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies



Nummer **25 – 2002**

Titel **„ARBEITSMARKTRELEVANTE KONSEQUENZEN
DER INANSPRUCHNAHME VON ELTERNKARENZ“**

Autorin **Karin Städtner**

working papers have only received limited review

ÖIF, Gonzagagasse 19/8, A-1010 Wien
Tel. +43-1-535 14 54-0
Fax +43-1-535 14 55
url: <http://www.oif.ac.at>
email: team@oif.ac.at

P.b.b.: Verlagspostamt 1010 Wien; DVR: 0855561

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort	3
2 Finanzierung sozialer Leistungen	4
2.1 Vor- und Nachteile verbindlicher beschäftigungsbezogener sozialer Nebenleistungen gegenüber staatlicher Finanzierung	4
2.1.1 Gründe für beschäftigungsbezogene verbindliche Sozialleistungen	4
2.1.2 Probleme im Zusammenhang mit beschäftigungsbezogenen verbindlichen sozialen Nebenleistungen	5
2.1.2.1 Effizienzverlust und Arbeitnehmerwertschätzung	7
2.1.2.2 Arbeitgeberkosten bezüglich der Karenzzeit	8
2.2 Finanzierung in Österreich	9
3 Karenzregelungen im internationalen Vergleich	10
4 Karenz in Österreich	12
4.1 Überblick über einzelne österreichische Familienleistungen	12
4.1.1 Mutterschutz und Wochengeld	12
4.1.2 Sondernotstandshilfe	12
4.1.3 Elternkarenz: Karenzurlaub und Karenzgeld	12
4.1.3.1 Die Karenzregelung (bis 2002) im Detail	12
4.1.3.2 Das Kinderbetreuungsgeld (ab 2002)	13
4.2 Allgemeines zur Inanspruchnahme von Karenz	14
4.2.1 Tatsächliche Inanspruchnahme der Karenzzeit	14
4.2.2 Entwicklung der Teilzeitkarenz	15
4.2.3 Inanspruchnahme durch Väter	16
5 Berufsunterbrechungen und Wiedereinstieg	17
5.1 Theoretische Überlegungen	17
5.2 Wiedereinstieg: Empirische Ergebnisse für Österreich	18
5.2.1 Grund und Dauer der Arbeitsplatzabsenz	18
5.2.2 Karenzverlauf	18
5.2.2.1 Wie rasch erfolgt der Erwerbseinstieg nach einer Geburt?	19
5.2.2.2 Gründe für bzw. gegen den unmittelbaren Wiedereinstieg	22
5.2.3 Vergleich der Situation vor und nach der Karenzzeit	23
6 Arbeitsmarktpolitische Konsequenzen der Karenz	24
6.1 Auswirkungen auf die Beschäftigung	24
6.1.1 Karenzbedingte Beschäftigungswirkungen in Österreich	24
6.1.2 International beobachtete Beschäftigungswirkungen der Elternkarenz	28
6.2 Auswirkungen auf das Einkommen	29
6.2.1 Karenzbedingte, geschlechtliche Einkommensdifferenzen in Österreich	29
6.2.2 International beobachtete Erwerbseinkommenseffekte der Elternkarenz	31
6.3 Diskriminierungswirkungen der Karenz	32
6.4 Auswirkungen der Karenzzeit in Österreich: Befragungsergebnisse	32
6.5 Mögliche Auswirkungen der Verlängerung des Kinderbetreuungsgeldbezugs in Österreich	33
7 Zusammenfassung	35
Literaturverzeichnis	36

1 Vorwort

Die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes mit 1. Jänner 2002 löste im Vorfeld in Österreich eine kontroverse Debatte rund um die Elternkarenz aus: Befürworter der neuen Regelung argumentieren, dass das Kinderbetreuungsgeld Eltern beim Wunsch nach eigener Kinderbetreuung unterstützt. Außerdem nennen sie die erhöhten Zuverdienstgrenzen als entscheidende Verbesserung zur vorangegangenen Karenzgeldbestimmung. Gegner beziehen sich auf die Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezugszeitraumes, die nicht jener der arbeitsrechtlichen Karenz entspricht, und erwarten daher einen Anstieg der arbeitslosen KinderbetreuungsgeldbezieherInnen. Außerdem befürchten sie, dass geschlechtliche arbeitsmarktpolitische Diskrepanzen durch die Neugestaltung der Elternkarenz zementiert, und Mütter im Erwerbsleben stärker diskriminiert werden.

Diese Arbeit greift die Problematik der Karenz auf und möchte die kürzlich vorgenommenen Modifikationen der Elternkarenz anhand vorangegangener Studien zu diesem Thema kritisch betrachten. Folgende Fragestellung steht dabei im Mittelpunkt der Überlegungen: Ist die Elternkarenz eine probate Maßnahme, um Familie und Erwerbstätigkeit zu kombinieren, oder verstärkt sie geschlechtsspezifische Ungleichheiten - hinsichtlich der Arbeitsmarktpartizipation und dem Erwerbseinkommen - am Arbeitsmarkt?

Die Arbeit beginnt zunächst mit einer Debatte über die optimale Finanzierung von Sozialleistungen, wobei auch die mit der Karenzdauer variierenden Arbeitgeberkosten berücksichtigt werden. Im Anschluss daran gewährt Kapitel 3 einen Überblick über die Dauer der Karenz und die Einkommenskompensation während der Karenzzeit in verschiedenen Staaten, wobei auf Besonderheiten einzelner Länder näher eingegangen wird. Kapitel 4 beschreibt die im Bezug auf die Karenz relevanten österreichischen Familienleistungen und dokumentiert speziell die im Zuge der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes vorgenommenen Modifikationen. Außerdem liefert dieses Kapitel detaillierte Angaben zur Akzeptanz und zum Ausnutzungsgrad von Karenzzeit und/oder Karenzgeld

In Kapitel 5 werden ausgehend von theoretischen Überlegungen zur Arbeitsmarktpartizipation und Dauer der Erwerbsunterbrechung Ergebnisse verschiedener Studien präsentiert, die den Verlauf der Karenz sowie das Einstiegsverhalten in Österreich untersuchen. Die Konsequenzen der Inanspruchnahme von Elternkarenz werden in Kapitel 6 diskutiert, wobei vorrangig die Auswirkungen auf die Beschäftigung und das Lohneinkommen näher untersucht werden. Um die Wirkungen unterschiedlicher Karenzregelungen zu vergleichen, werden neben der für Österreich relevanten Ergebnisse auch diesbezügliche Folgen in anderen Staaten gezeigt.

2 Finanzierung sozialer Leistungen

Aufgrund der positiven Externalitäten, welche Kinder für die Gesellschaft insgesamt darstellen, und wegen der finanziellen Einschränkungen, mit denen Eltern bei der Kindererziehung unmittelbar konfrontiert werden, herrscht allgemein ein breiter Konsens hinsichtlich der Gewährung staatlicher Familienleistungen. In der ökonomischen Diskussion trifft man bei der Frage, ob derartige Unterstützungsleistungen von der öffentlichen Hand oder vom Arbeitgeber finanziert werden sollen, jedoch auf durchaus divergierende Meinungen, welche im nachfolgenden Abschnitt überblicksartig dokumentiert werden.

2.1 Vor- und Nachteile verbindlicher beschäftigungsbezogener sozialer Nebenleistungen gegenüber staatlicher Finanzierung

Im wesentlichen existieren drei verschiedene Wege, auf denen der Staat den freien Zugang zu Gütern und Leistungen sicherstellen kann, wobei die Implikationen dieser Maßnahmen zum Teil erheblich variieren:

Güter und Dienstleistungen können vom Staat selbst direkt zur Verfügung gestellt werden, die Regierung kann die Arbeitgeber dazu verpflichten, die Versorgung ihrer Beschäftigten zu übernehmen oder sie kann die Individuen dazu anhalten, die jeweiligen Sach- bzw. Dienstleistungen selbst zu erwerben. Zusätzlich ist es der Regierung mithilfe von Änderungen von Marktanreizen möglich, Individuen zum Kauf zu bewegen, wobei allerdings eine tatsächliche Verhaltensänderung im gewünschten Ausmaß nicht garantiert werden kann.

Während in den meisten europäischen Staaten Sozialleistungen durch Staatseinnahmen finanziert und öffentlich verwaltet werden, werden arbeitgeberfinanzierte, beschäftigungsbezogene Sozialleistungen in den USA zunehmend populärer. Dort sind Unternehmer angehalten, die Versicherungsprämien ihrer Beschäftigten direkt zu bezahlen, wobei ein minimales Versicherungsniveau vorgeschrieben ist.

Im neoklassischen Arbeitsmarktmodell reduzieren staatlich vorgeschriebene, beschäftigungsbezogene Sozialleistungen die Effizienz. Sind die Arbeitnehmer vollständig informiert, ausreichend mobil und rational in ihrer Entscheidungsfindung, dann werden sie bereit sein, soziale Nebenleistungen gegen niedrigere Löhne „zu tauschen“. Das optimale Niveau an freiwilligen Sozialleistungen würde demnach ohne staatliche Eingriffe erreicht werden. Soziale Nebenleistungen werden in freien Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bis zu dem Niveau bereitgestellt, bei dem eine Geldeinheit, die der Unternehmer für die Finanzierung der Leistung ausgibt, vom Arbeitnehmer genau in diesem Ausmaß geschätzt wird.

In der Realität muss von diesen Textbuchannahmen jedoch abstrahiert werden, da Individuen mit Marktverzerrungen konfrontiert werden und nur unvollständig informiert sind. Unter diesen Umständen können arbeitgeberfinanzierte Sozialleistungen in der Praxis durchaus vorteilhaft sein, wie der nächste Abschnitt eingehend demonstriert.

2.1.1 Gründe für beschäftigungsbezogene verbindliche Sozialleistungen

Im folgenden sind die vielfältigsten Argumente aufgelistet, welche die Finanzierung sozialer Nebenleistungen durch den Arbeitgeber gegenüber einer staatlichen Regulierung favorisieren.

- Adverse Selektion

Der Term „adverse Selektion“ erfasst die Tatsache, dass Sozialleistungen zwar für den „Durchschnittsbürger“ zugeschnitten sind, in überdurchschnittlichem Maße jedoch von Personen mit hohem Risiko beansprucht werden. Während der Arbeitgeber nicht zwischen „high“- und „low risk“-Personen unterscheiden kann, wissen Arbeitnehmer sehr

wohl darüber Bescheid, wie krankheitsanfällig sie selbst sind oder mit welcher Wahrscheinlichkeit sie in Karenz gehen werden. Beschließt ein Unternehmen seinen MitarbeiterInnen Leistungen wie Karenzurlaub anzubieten, wird es überdurchschnittlich viele Frauen anziehen, die diese Leistungen in Anspruch nehmen wollen. Dadurch ist es gezwungen, als Ausgleich entsprechend niedrigere Löhne zu zahlen. Frauen ohne Kinderpläne werden dieses Unternehmen jedoch meiden, da für sie höhere Bezahlung dienlicher ist. Weibliche Beschäftigte, die Karenzleistungen in Anspruch nehmen wollen, „bezahlen“ dafür also in Form von niedrigerer Entlohnung. Gesetzlich festgelegte, verbindliche Karenzzeiten sind insofern von Vorteil, da dadurch dieses Selektionsverhalten unterbunden werden kann. Weil im Fall von adverser Selektion die Gewährung sozialer Nebenleistungen für einzelne Unternehmen nicht nutzbringend ist, erhöht sich die Wohlfahrt eines Landes insgesamt, wenn alle Unternehmen gesetzlich verpflichtet werden ihren Beschäftigten solche Leistungen anzubieten¹ (Krueger, 1994).

- Verhandlungsfreiheit und individuelle Kompensation

Ein häufig genanntes Argument gegen staatlich regulierte Sozialleistungen ist die Einschränkung der Freiheit des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers, indem ihnen zwingende Vorschriften gemacht werden. Durch Verhandlungen könnte eine für beide Seiten zufriedenstellendere Lösung gefunden, und das jeweilige Kompensationspaket an die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer/-geber angepasst werden (Summers, 1989).

- Geringerer deadweight-loss als bei Steuerfinanzierung

Ein weiterer Vorteil arbeitgeberfinanzierter, verbindlicher Sozialleistungen ist die weitgehende Vermeidung von deadweight-loss in Zusammenhang mit staatlichen Steuereinnahmen. Die Besteuerung aller Arbeitnehmer würde größere Verzerrungen implizieren, da auch diejenige, die keinen Nutzen aus einem bestimmten Programm (etwa dem Karenzgeld) ziehen, dafür in Form von Steuern zahlen müssen. Außerdem vernachlässigen Steuereinnahmen den Arbeitnehmernutzen (Summers, 1989).

- Versteckte Kosten

Beschäftigungsbezogene verbindliche Sozialleistungen haben vorwiegend deswegen an Bedeutung zugenommen, da ihre Kosten versteckt sind. Anstatt die Steuern zu erhöhen, was von der Bevölkerung nur widerwillig akzeptiert würde, werden die Kosten auf Arbeitnehmer bzw. Unternehmer abgewälzt (Krueger, 1994).

- Economics of Scale

Ist das Unternehmen entsprechend groß, so kann es bestimmte Sozialleistungen für seine Beschäftigten billiger zur Verfügung stellen, als wenn jedes Individuum einzeln für sich vorzusorgen hätte.

2.1.2 Probleme im Zusammenhang mit beschäftigungsbezogenen verbindlichen sozialen Nebenleistungen

- Nicht-Erwerbstätigkeit bzw. Nichteinhaltung durch Arbeitgeber

Offensichtlicher Nachteil arbeitgeberfinanzierter sozialer Nebenleistungen ist, dass Individuen ohne Beschäftigungsverhältnis vom Bezug derartiger Leistungen ausgeschlossen sind (Summers, 1989).

Solange keine abschreckende Strafen existieren, halten sich Arbeitgeber trotz gesetzlicher Vorschrift nicht an ihre Anweisungen, bzw. werden diese zu umgehen versuchen.

¹ Probleme im Zusammenhang mit adverser Selektion können aber auch mit alternativen Möglichkeiten gelöst werden, etwa anhand privater Absprachen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wobei aber jeweils die Kosten gegen den Nutzengewinn abgewogen werden müssen.

Dieses Nicht-Einhalten macht eine permanente Überwachung erforderlich, die jedoch mit einem enormen Kostenaufwand verbunden ist (Krueger, 1994).

- Mindestlöhne
Gibt es gesetzlich festgelegte Mindestlöhne, dann ist eine Lohnanpassung an die gestiegenen Belastungen nicht in vollem Umfang möglich, wodurch Arbeitslosigkeit verursacht werden kann (Summers, 1989).
- Unvollständige Information und Irrationalität
Anders als in der Theorie ist es in der Praxis häufig der Fall, dass Arbeitnehmer nur unzureichend über die ihnen zur Verfügung stehenden Sozialleistungen Bescheid wissen. Außerdem sind Individuen nur beschränkt dazu fähig, intertemporale Entscheidungen zu treffen und unterschätzen weitgehend die Krankheits- und Unfallsrisiken in ihrem Beruf. Zusätzlich treten Zweifel auf, ob Individuen ihre Informationen stets rational einsetzen. All diese Gründe sprechen für die Finanzierung sozialer Leistungen durch die öffentliche Hand (Krueger, 1994).
- Externalitäten
Externalitäten treten auf, wenn durch eine bestimmte Aktion nicht nur die darin involvierten Individuen begünstigt oder benachteiligt werden. Aufgrund der positiven Externalitäten, welche Kinder für die Gesellschaft insgesamt darstellen (Alterssicherung, etc.), und wegen der finanzieller Belastungen, mit denen Eltern unmittelbar konfrontiert werden, herrscht generell breiter Konsens über die Gewährung staatlicher Familienleistungen.
- Unzureichender Ausgleich von Lohndifferentialen
Reibungslose Abläufe am Arbeitsmarkt würden eine Lohnanpassung als Reaktion auf die Einführung verbindlicher Sozialleistungen implizieren: Jene Unternehmen, welche „bessere“ soziale Nebenleistungen bieten, werden niedrigere Löhne zahlen. Unvollständige Information beispielsweise hindert jedoch diesen Anpassungsmechanismus.
- Verzerrungen
Je nach konkreter Ausgestaltung dieser Sozialleistungen kann es zu zum Teil erheblichen Verzerrungen kommen: Gelten die Arbeitgeberbeiträge erst ab einer gewissen Anzahl von Beschäftigten, dann existieren enorme Anreize, diese Beschäftigungszahl nicht zu überschreiten. Außerdem ist der Arbeitsmarkt eng mit anderen Wirtschaftsbereichen verknüpft, sodass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und deren Auswirkungen nicht isoliert betrachtet werden dürfen (Krueger, 1994).
- Beschäftigungswirkungen durch höhere Arbeitgeberkosten
Da beschäftigungsbezogene verbindliche Sozialleistungen für den Unternehmer Fixkosten darstellen, werden Anreize erzeugt, mehr Vollzeit- als Teilzeitkräfte einzustellen. Arbeitgeber werden in diesem Fall von ihren bereits Beschäftigten (mehr) Überstunden einfordern, bevor sie zusätzliche Beschäftigte einstellen. Ist jedoch die Höhe der Sozialleistungen für Teilzeitbeschäftigte geringer als für Vollzeitkräfte, dann wird genau das Gegenteil eintreten und Teilzeitarbeit forciert werden, sodass der tatsächliche Beschäftigungseffekt nur schwer prognostizierbar ist (Gruber, 1994).
- Geschlechtsspezifische Nachteile
In diesem Zusammenhang muss auch auf geschlechtsspezifische Effekte von Lohnnebenleistungen eingegangen werden. In der Vergangenheit ist der Anteil von Lohnnebenkosten bedeutsam gestiegen, wobei allerdings mehr Männer als Frauen Anspruch auf derartige Sozialleistungen haben. Außerdem ist die Höhe der Kosten von bestimmten demographischen Faktoren wie Alter, Familienstand, Geschlecht abhängig. Dabei zeigt sich, dass verbindliche Sozialleistungen für weibliche Arbeitnehmerinnen höher sind als für männliche Beschäftigte, was die Position der Frauen am Arbeitsmarkt weiter verschlechtert. Führen die zuvor beschriebenen Effekte sozialer Nebenleistungen beispiels-

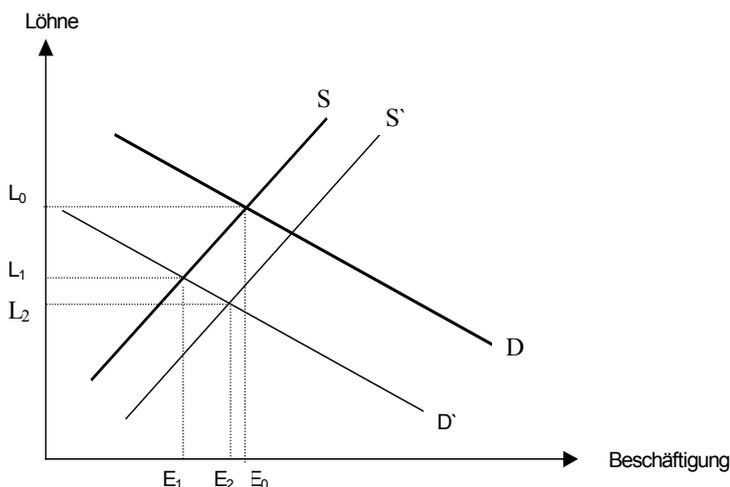
weise zur Verringerung der Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung, dann sind weibliche Beschäftigte überproportional davon betroffen, da sie das Gros der Teilzeitbeschäftigten stellen (Bunnett & Brannon, 1999).

2.1.2.1 Effizienzverlust und Arbeitnehmerwertschätzung

Der Effizienzverlust verbindlicher Sozialleistungen hängt maßgeblich von der Wertschätzung der Arbeitnehmer ab: Im Grenzfall, bei dem die Arbeitnehmer vollste Wertschätzung für die ihnen bewilligten Leistungen aufbringen, sinken die Löhne im Ausmaß der gestiegenen Belastungen und es entstehen keine Effizienzkosten. Die Individuen werden in diesem Fall ihr Arbeitsangebot erhöhen, sodass der deadweight-loss der Finanzierung gänzlich verschwindet (Gruber, 1994). Wenn die Arbeitnehmer die vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Sozialleistungen in keinster Weise werthalten, findet jedoch keine Lohnanpassung statt und die Leistung wirkt wie eine Steuer auf Beschäftigung, indem sie eine Verringerung der Löhne und des Beschäftigungsniveaus impliziert.

Abbildung 1 zeigt deutlich, dass die Einführung verpflichtender, vom Arbeitgeber finanzierter, Sozialleistungen die Arbeitsnachfrage senkt ($D \rightarrow D'$), wodurch bei gleichbleibendem Arbeitsangebot die Beschäftigung auf das Niveau E_1 und die Löhne von L_0 auf L_1 fallen würden. Da die Arbeitnehmer die ihnen gewährten Sozialleistungen jedoch wertschätzen, verschiebt sich die Arbeitsangebotskurve nach außen ($S \rightarrow S'$). Damit reduziert sich die Beschäftigung weniger drastisch, das Lohnniveau hingegen fällt weiter auf L_2 .

Abbildung 1: Effekte beschäftigungsbezogener, verbindlicher Sozialleistungen



Quelle: Gruber & Krueger (1990)

Für die Inzidenz dieser „Steuer“ und für das Ausmaß des Effizienzverlustes sind die Elastizitäten der Arbeitsnachfrage bzw. des Arbeitsangebots von entscheidender Bedeutung. Generell gilt das Arbeitsangebot als relativ unelastisch (d.h. die Arbeitsangebotskurve ist steil), wodurch die Beschäftigungsminderung deutlich geringer, der Lohnrückgang jedoch stärker ausfällt².

Beziehen sich manche sozialpolitischen Maßnahmen nur auf bestimmte Arbeitnehmergruppen (etwa höhere Gesundheitskosten für ältere Individuen, Karenzurlaub für Frauen, etc.), dann könnten bei freier Lohnanpassung Unterschiede in den zu erwarteten Kosten durch entsprechende Lohndifferenzen ausgeglichen werden. Sind derartige Lohndifferenzen allerdings gesetzlich ausgeschlossen, so werden Unternehmer bei der Rekrutierung ihrer Mitarbeiter diese Beschäftigungsgruppen weitgehend meiden und solche Bewerber bevorzugen, bei denen sie die Kosten für Sozialleistungen niedrig einschätzen. Im Fall von ge-

² Für den Fall, dass derartige soziale Nebenleistungen auch an Nicht-Beschäftigte ausbezahlt werden, könnte dies zu einer Verschiebung der Arbeitsangebotskurve nach innen führen, da Freizeit dadurch „attraktiver“ wird.

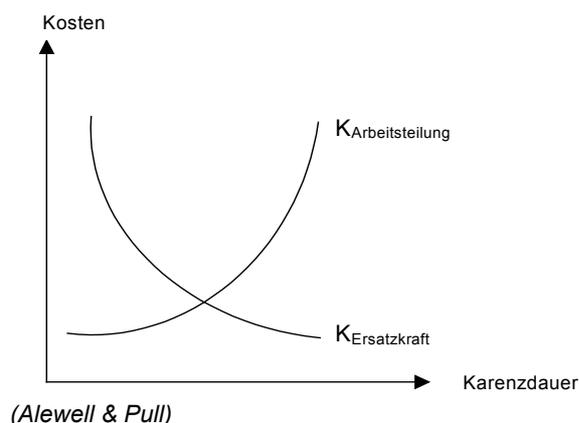
setzungsvorgeschriebenem Karenzurlaub sind Unternehmer nur widerwillig bereit, Frauen bei gleicher Bezahlung einzustellen, da deren Wahrscheinlichkeit in Karenz zu gehen wesentlich größer ist verglichen mit männlichen Beschäftigten. Derartige Rigiditäten haben selbst bei voller Wertschätzung große Wohlfahrtskosten zur Folge, sodass unter Umständen die Leistungsempfänger eher benachteiligt sind, anstatt davon zu profitieren (Gruber, 1994).

Gruber untersucht im Rahmen eines natürlichen Experiments speziell für die Vereinigten Staaten Änderungen in den Löhnen, den Arbeitsstunden und in der Beschäftigung verheirateter Frauen im Zuge der Novellierung staatlicher Karenzregelungen. Bei seinen Analysen anhand der Krankenversicherungskosten für Mutterschaftsleistungen findet er den erwarteten relativen Lohnrückgang für Frauen im Reproduktionsalter, welcher im Zuge der Einführung von Mutterschaftsgesetzen stattfand. Die Kosten spezifischer Sozialleistungen werden letztendlich also von jenen getragen, denen sie zugute kommen sollen.

2.1.2.2 Arbeitgeberkosten bezüglich der Karenzzeit

Dem Arbeitgeber entstehen selbst dann, wenn er während der Karenzzeit keine monetären Zahlungen an seine Beschäftigten leisten muss, organisatorische Kosten durch das Fehlen einer Arbeitskraft³. Denn die EU-Richtlinie sieht einen Kündigungsschutz und die garantierte Rückkehr an den früheren bzw. einen gleichwertigen Arbeitsplatz vor, sodass der Arbeitgeber kurzfristig Umstrukturierungsmaßnahmen treffen muss. Im wesentlichen stehen dem Unternehmer zwei Optionen⁴ offen, um die Abwesenheit des Karenzierten zu bewältigen: Er kann eine Ersatzkraft einstellen oder die Arbeit des Karenzierten auf die übrigen Beschäftigten aufteilen. Je nachdem, wie lange die Berufspause des sich in Karenz Befindenden dauert, haben beide Möglichkeiten unterschiedliche Arbeitgeberkosten zur Folge: Die Aufteilung der Arbeit des Karenzierten auf seine Kollegen ist nur bei relativ kurzer Karenzzeit vorteilhaft. Mit zunehmender Dauer kommt es zur Überforderung der Mitarbeiter, zu Unzufriedenheit und zu abnehmender Produktivität. Die Kosten im Zusammenhang mit der Aufteilung der Arbeit des Karenzierten bleiben allerdings nur dann relativ gering, wenn dessen Aufgabenbereich dem seiner Mitarbeiter ähnelt. Während die Steigung der Kurve der Arbeitsteilungskostenfunktion also wesentlich durch die Karenzdauer bestimmt ist, hängt das Niveau der Kurve von der Heterogenität/Homogenität der Arbeitsbereiche innerhalb des Unternehmens ab.

Abbildung 2: Kosten der Arbeitsteilung bzw. der Einstellung einer Ersatzkraft als Funktion der Karenzdauer



Die Kosten der Einstellung einer vorübergehenden Aushilfskraft hingegen sind - speziell bei hochqualifizierten Jobs bzw. bei solchen, die eine intensive betriebsinterne Einschulungsphase erfordern - kurzfristig äußerst hoch (Annoncieren der freien Stelle, Bewerberauswahl,

³ Neben negativen Konsequenzen der Karenzzeit für den Arbeitgeber kann die Elternkarenz jedoch durchaus auch positiv sein, indem sie beispielsweise die Produktivität der Beschäftigten erhöht.

⁴ In seltenen Fällen ist auch ein völliges Ruhen der Arbeit des Karenzierten denkbar.

etc.), nehmen mit zunehmender Karenzzeit aber rapide ab. Dies impliziert eine negativ geneigte Kostenkurve, wobei das Niveau durch die Humankapitalintensität des Jobs determiniert wird. Abbildung 2 illustriert diese Zusammenhänge, wobei deutlich wird, dass eine mittlere Karenzdauer für den Arbeitgeber am kostspieligsten ist (Alewell & Pull).

Um die kostenminimierende Lösung dieses Reorganisationsproblems zu finden, ist es somit notwendig, die voraussichtliche Dauer der Absenz zu kennen. Aufgrund der flexiblen Karenzregelungen ist diese in der Praxis jedoch nur schwer vorhersagbar, bzw. ist es oft so, dass Mütter nach der Karenz überhaupt nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren, was für den Arbeitgeber zusätzlich organisatorische Schwierigkeiten schafft.

2.2 Finanzierung in Österreich

Österreichischen Unternehmen entstehen im wesentlichen keine direkten Kosten durch die Karenzierung ihrer Beschäftigten, da aus ihrer Sicht die Karenzzeit eine unbezahlte Absenz vom Arbeitsplatz darstellt. Der Lohnausfall der Arbeitnehmer wird sofort durch Leistungen der öffentlichen Hand kompensiert. Indirekt fallen für die Unternehmer allerdings Kosten im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen sowie bei der Einschulung des zwischenzeitlich eingesetzten Personals an, die im allgemeinen jedoch als gering eingestuft werden (BMSG, 1999b).

Die Aufwendungen für das Karenzgeld wurden in immer wieder wechselndem Ausmaß von der Arbeitslosenversicherung bzw. vom Familienlastenausgleichsfond (FLAF) getragen⁵, 1994 übernahm der FLAF schließlich 70% der anfallenden Kosten (BMSG, 1999a). Mit der mit Jahresanfang 2002 in Kraft getretenen Kinderbetreuungsgeldregelung wird der FLAF zur einzigen Finanzierungsquelle der staatlichen Transferleistung. Der FLAF ist ein bedeutendes Finanzierungsinstrument der österreichischen Familienpolitik. Intention des Familienlastenausgleichs ist es, finanzielle Belastungen, welche aus dem Vorhandensein von Kindern resultieren, durch die Gemeinschaft abzugelten. In diesem Rahmen erfolgt eine horizontale Umverteilung von denjenigen, die derzeit keine Kinder haben, zu den Eltern, welche die ökonomische Verantwortung von Kindern im Moment zu tragen haben. Der FLAF wird zum überwiegenden Teil über Dienstgeberbeiträge finanziert und schüttet seine Leistungen einkommensunabhängig an alle Familien aus.

⁵ Die wechselnde Kostenteilung in den 80er und 90er Jahren zwischen Arbeitslosenversicherung und FLAF hinsichtlich der Finanzierung des Karenzgeldes ist vorwiegend auf kurzfristige budgetäre Maßnahmen zurückzuführen und beruht weniger auf ökonomisch fundierten Überlegungen (Badelt, 1994, S.30).

3 Karenzregelungen im internationalen Vergleich

Im Juni 1996 erließ die EU eine Richtlinie, welche auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielt und Mindeststandards zur Einführung der Elternkarenz in ihren Mitgliedsstaaten festlegte (Bruning & Plantenga, 1999). Im wesentlichen sind darin eine dreimonatige, unbezahlte Karenzzeit mit Arbeitsplatzgarantie für alle bereits mindestens 52 Wochen erwerbstätige Eltern vorgesehen.

Europaweit ist zwar generell ein Trend hin zu längeren Karenzzeiten bemerkbar, doch einzeln werden bereits Reduktionen in der Dauer des gesetzlichen Karenzurlaubs vorgenommen. Mutterschutz und Kündigungsschutz sowohl während als auch nach der Schwangerschaft sind mittlerweile zu europäischem Standard geworden, doch Elternkarenzregelungen variieren in der Anspruchsdauer, ihren Anspruchsvoraussetzungen und in der Höhe der Kompensationszahlungen zum Teil erheblich. Tabelle 1 soll einen Überblick über die Dauer der Karenzzeit und das Ausmaß der Lohnkompensation in verschiedenen Ländern verschaffen.

Tabelle 1: Karenzregelungen im internationalen Vergleich

Land	Jahr	Dauer des Mutterschutzes (in Wochen)	Mutterschutzleistungen (%satz des durchschn. Lohnes)	gesamte Dauer von Mutterschutz bzw. Karenzurlaub (in Wochen)
<i>EU</i>				
Belgien	2000	15	77	67
Dänemark	1998	30	100	82
Deutschland	2000	14	100	162
Finnland	1998	52	70	164
Frankreich	1998	16	100	162
Griechenland	2000	16	50	42
Großbritannien	2000	18	44	44
Irland	1998	14	70	42
Italien	1998	22	80	65
Luxemburg	...	16	100	68
Niederlande	1998	16	100	68
Österreich	1998	16	100	112
Portugal	1999	24	100	128
Schweden	1998	64	63	85
Spanien	2000	16	100	164
<i>übriges Europa</i>				
Norwegen	1997	42	100	116
Polen	...	18	100	122
Schweiz	...	16	...	16
Tschechien	2000	28	69	28
Türkei	...	12	66	12
Ungarn	...	24	100	180
<i>außerhalb Europas</i>				
Australien	1999	0	0	52
Japan	1998	14	60	58
Kanada	1999	15	55	50
USA	1995	0	0	12

Quelle: OECD, *Employment Outlook 2001*, S.144

Grundsätzlich ist es aufgrund der differenzierten nationalen Ausgestaltung der Karenzbestimmungen äußerst schwierig, konkrete internationale Vergleiche anzustellen. Dennoch sollen im folgenden Besonderheiten sowie länderspezifische Details der Bestimmungen wiedergegeben werden.

Schweden führte 1974 als erstes Land bezahlte Elternkarenz für Frauen und Männer ein und auch heute gilt die schwedische Karenzbestimmungen als die weltweit flexibelste. Schwedische Eltern haben 450 Tage lang Anspruch auf bezahlten Karenzurlaub, welcher bis zum 8. Geburtstag des Kindes frei wähl- und teilbar ist. Wesentlicher Unterschied zur österreichischen Regelung ist das vom vorangegangenen Einkommen abhängige Karenzgeld (90%iger Lohnersatz), womit vor allem Väter zur vermehrten Inanspruchnahme von Karenz motiviert werden sollen.

In Finnland - dem Paradebeispiel für staatliche Kinderbetreuung - wurde 1990 das Recht auf Unterbringung von Kindern unter drei Jahren in einer öffentlichen Betreuungseinrichtung gesetzlich fixiert und sechs Jahre später auf alle Kinder unter sieben Jahre ausgedehnt. Dabei können einkommensschwache Familien gänzlich von der Betreuungsgebühr befreit werden. Machen Eltern von Kleinkindern unter drei Jahren von ihrem Recht, die Kinderbetreuungsstätten zu nutzen, keinen Gebrauch, so erhalten sie eine Beihilfe für die häusliche Betreuung ihrer Kinder (Europäische Beobachtungsstelle für Familienangelegenheiten, 1999).

In Frankreich gibt es zwei unabhängige Maßnahmen hinsichtlich der Kindeserziehung: einen unbezahlten Karenzurlaub und eine davon unabhängige pauschalierte monetäre Transferleistung, die allen Eltern mit mindestens zwei Kindern zusteht (Fagnani, 1999).

Spezifikum der niederländischen Karenzregelung war bis zum Jahr 1997 die Tatsache, dass der Karenzurlaub ausschließlich auf Teilzeitbasis genommen werden konnte, wodurch das Arbeitsverhältnis auch während der Karenzzeit aufrecht erhalten blieb. Diese Regelung wurde aber mittlerweile gelockert, sodass nun auch Vollzeitkarenz möglich ist (Bruning und Platenga, 1999).

Im EU-Vergleich zeigt sich ein weitgehend ähnliches Bild: Väter, deren Rechte hinsichtlich der Inanspruchnahme von Karenz in der Vergangenheit europaweit erheblich erweitert wurden, machen davon kaum Gebrauch. In Deutschland beispielsweise stellen sie ähnlich wie in Österreich nur etwa 1% der Karenznehmer. In Schweden, wo der sogenannte „Vätermonat“⁶ eingeführt wurde, liegt die Quote zwar höher, doch auch dort nutzen Väter nur rund 11% der ihnen zur Verfügung stehenden Karenzzeit. Versucht man männliche Karenznehmer zu charakterisieren, so ist im internationalen Vergleich ersichtlich, dass diese häufig Beamte oder Angestellte sind, eine höhere Ausbildung bzw. eine gut verdienende Partnerin haben (Kammerman, 2000).

⁶ Wenn der Vater nicht in Karenz geht, verringert sich der Karenzanspruch um diesen Monat.

4 Karenz in Österreich

Im folgenden soll nun konkret auf die Ausgestaltung der Karenzbestimmungen in Österreich eingegangen werden. Zunächst werden die einzelnen Leistungen vorgestellt und anschließend die Inanspruchnahme und der konkrete Verlauf sowie die Dauer der Erwerbsunterbrechung diskutiert.

4.1 Überblick über einzelne österreichische Familienleistungen

Nachfolgend soll ein kurzer Überblick über die im Zusammenhang mit der Elternkarenz relevanten familienpolitischen Leistungen in Österreich gegeben werden.

4.1.1 Mutterschutz und Wochengeld

In Österreich herrscht ein acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin beginnendes striktes Beschäftigungsverbot für unselbständig erwerbstätige Frauen. Während der 16-wöchigen⁷ Schutzfrist besteht Anspruch auf Wochengeld in der Höhe von 100% des Durchschnittsverdienstes der vorangegangenen drei Kalendermonate.

4.1.2 Sondernotstandshilfe

Sondernotstandshilfe wurde alleinstehenden Müttern gewährt, denen es nach abgelaufener Karenz aufgrund ihrer Betreuungspflichten und fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen nachweislich nicht möglich war, ihre Erwerbstätigkeit (wieder-)aufzunehmen bzw. einen Arbeitsplatz zu finden. Erhielten bis 1990 nur ledige Mütter Sondernotstandshilfe, so wurde sie ab 1.1.1990 auch an finanziell bedürftige verheiratete Mütter ausbezahlt. 1996 wurde ihre maximale Auszahlungsdauer auf zwölf Monate begrenzt. Die Höhe dieses monetären Transfers richtete sich nach dem Erwerbseinkommen der Mutter vor dem Wochengeldbezug.

4.1.3 Elternkarenz: Karenzurlaub und Karenzgeld

Der Karenzurlaub ist nur eine wichtige Komponente eines ganzen Maßnahmenbündels, welches die gesetzliche Karenzzeit mit Kündigungsschutz während und nach der Schwangerschaft, mit einer Wiedereinstellungsgarantie, einer vierwöchige Behaltefrist nach abgelaufener Karenz sowie mit der Option einer Arbeitszeitreduktion („Teilzeitkarenz“) kombiniert.

4.1.3.1 Die Karenzregelung (bis 2002) im Detail

- Zeitliche Entwicklung

Aus historischer Sicht hat sich die uns heute vorliegende Elternkarenz aus einem unbezahlten sechsmonatigen Karenzurlaub für unselbständig erwerbstätige Frauen aus dem Jahre 1957 weiterentwickelt. Drei Jahre später erfolgte eine Ausdehnung der Karenzzeit auf zehn Monate, wobei erstmals Anspruch auf Karenzgeld bestand. Ab 1974 konnten Frauen im Anschluss an die Mutterschutzfrist bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres ihres Kindes ein pauschaliertes, vom vorangegangenen Einkommen unabhängiges Karenzgeld beziehen.

Mit der gesetzlichen Einführung der Elternkarenz am 1. Jänner 1990 wurde erstmalig auch Vätern Karenzanspruch gewährt, der vorläufig jedoch nur vom Anspruch der Mutter abgeleitet war⁸. Im Juli des selben Jahres kam es außerdem zu einer Verlängerung der bestehenden Karenzzeit (Einführung des „2. Karenzjahres“), und die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung mit Bezug eines Teilzeitkarenzgeldes wurde gesetzlich geschaffen.

⁷ Im Regelfall dauert die Schutzfrist 16 Wochen, bei Mehrlingsgeburten sowie bei zu erwartenden Komplikationen wird sie jedoch entsprechend ausgeweitet.

⁸ D.h., der Vater hat ausschließlich dann Anspruch auf Karenz, wenn die Mutter die Anwartschaft erfüllt, aber auf ihren Anspruch (zumindest teilweise) verzichtet.

Im Zuge der Sparpakete 1995 und 1996 kam es mit 1. Juli 1997 zur Kürzung der Karenzgeldbezugsdauer um ein halbes Jahr, sofern der Anspruch nicht aufgeteilt wurde und der zweite Elternteil nicht ebenfalls für mindestens drei Monate in Karenz ging. Durch die geringe Inanspruchnahme durch die Väter - ihr Anteil an den Karenzierten stieg nur geringfügig von 1% auf 1,7% (Wörister, 1999) - ist diese Regelung in der Praxis jedoch mit einer Kürzung der Karenzdauer um sechs Monate gleich zu setzen.

- Anspruchsvoraussetzungen und Zuverdienstgrenze
Für die erstmalige Inanspruchnahme einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bzw. von Karenzgeld waren grundsätzlich 52 arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungswochen innerhalb der letzten 24 Monate vor Geltendmachung des Anspruches nötig. Für die neuerliche Inanspruchnahme einer derartigen Leistung bzw. für Mütter, die vor ihrem 20. Geburtstag entbanden, reichten 20 Wochen anrechenbare Zeiten innerhalb der letzten zwölf Monate für eine Anwartschaft.
Das Arbeitseinkommen des karenzgeldbeziehenden Elternteils durfte während der Karenzzeit die Geringfügigkeitsgrenze (1998: € 278.-) nicht überschreiten. Dies ist in etwa gleichbedeutend mit einer weitgehenden Erwerbseinschränkung.
- Teilzeitkarenz
Im Jahr 1990 wurde Eltern die Möglichkeit zur Teilzeitkarenz eröffnet, wodurch dem Wunsch vieler Eltern nach flexiblerer Ausgestaltung der Karenz entsprochen wurde. Anfänglich war Teilzeitkarenz nur während des zweiten und dritten Lebensjahres des Kindes möglich. Erst mit Beginn des Jahres 1993 konnte die Teilzeitkarenz sofort nach Beendigung der Mutterschutzfrist für einen Zeitraum von maximal vier Jahren beansprucht werden, wobei bei vorheriger Vollzeitkarenz entsprechende Kürzungen der Karenzdauer vorgenommen wurden. Die Höhe des Teilzeitkarenzgeldes bestimmte sich dabei aus der vorgenommenen Arbeitszeitreduktion, wobei die Arbeitszeit um mindestens 40% gekürzt werden musste. Das Teilzeitkarenzgeld betrug maximal 50% des regulären Karenzgeldsatzes, es gab jedoch keinerlei Zuverdienstgrenzen. Außerdem war das Einverständnis des Arbeitgebers erforderlich, um in Teilzeitkarenz gehen zu können.
- Anrechnung der Karenzzeit für die Pension
Das österreichische System der Pensionsversicherung rechnete Kindererziehungszeiten im Ausmaß von maximal 48 Monaten pro Kind als Ersatzzeiten an, um die aus den Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zum Zwecke der Kinderbetreuung resultierenden Versicherungslücken zu dezimieren. Berechnungen ergaben eine Erhöhung der monatlichen Pension um etwa € 8,7.- pro Jahr Kindererziehung (Schattovits, 2000).
- erhöhtes Karenzgeld
Bis zum Jahre 1996 war Alleinerzieherinnen oder Müttern mit einkommensschwachen Partnern die Möglichkeit gegeben, ein um 50% erhöhtes Karenzgeld zu beziehen (€595.- monatlich). Im Zuge der Sparpakete der Jahre 1996 und 1997 wurde das erhöhte Karenzgeld allerdings in einen Zuschuss zum Karenzgeld umgewandelt und unterlag danach wesentlich restriktiveren Bestimmungen, womit der Zugang besonders für finanziell schwache Familien erschwert wurde (BMSG, 1999a).

4.1.3.2 Das Kinderbetreuungsgeld (ab 2002)

Für Geburten ab dem 1. Jänner 2002 ersetzt das Kinderbetreuungsgeld das bisherige Karenzgeld. Die wichtigsten Details zur neuen Regelung sind nachfolgend aufgelistet.

- Höhe, Bezugsdauer und Anspruchsvoraussetzungen
Das Kinderbetreuungsgeld, dessen Höhe monatlich € 435,9.- beträgt, kann frühestens mit der Geburt des Kindes beansprucht werden. Sofern das Kinderbetreuungsgeld nur von einem Elternteil alleine bezogen wird, gebührt es längstens bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes. Erfolgt jedoch eine Aufteilung zwischen den Elternteilen,

so besteht Anspruch bis maximal zum dritten Geburtstag des Kindes. Bei einer Aufteilung ist zu beachten, dass das Kinderbetreuungsgeld zwischen den Eltern auf höchstens drei Teile aufgeteilt werden kann, wobei ein Teil aus mindestens drei Monaten bestehen muss. Alleinstehenden Elternteilen wird ergänzend zum Kinderbetreuungsgeld ein Zuschuss gewährt, allerdings nur bis zu einer gewissen Einkommensschränke (AK, 2001). Eine entscheidende Neuerung wurde im Hinblick auf die Anspruchsvoraussetzungen getroffen. Durch die Entkoppelung der Leistung von vorangegangenen Sozialversicherungszeiten steht das Kinderbetreuungsgeld nun auch Hausfrauen, StudentInnen, LandwirtInnen, Selbständigen und geringfügig Beschäftigten zu, wodurch der Kreis der Anspruchsberechtigten enorm ausgeweitet wurde.

- Zuverdienst und Kündigungsschutz

Während der Phase des Kinderbetreuungsgeldbezugs ist dem betreuenden Elternteil ein Zuverdienst bis zu einer Schranke von € 14.600.- brutto pro Kalenderjahr gestattet. Dabei werden lediglich die Einkünfte des kinderbetreuenden Elternteils berücksichtigt.

Zwar kann mit der neuen Regelung das Kinderbetreuungsgeld um ein Jahr länger als bisher bezogen werden, doch die arbeitsrechtliche Karenz ist unverändert längstens bis zum zweiten Geburtstag des Kindes möglich. Wird also nach Beendigung der zweijährigen Karenzzeit die Beschäftigung wieder aufgenommen, so geht ab einem monatlichen Bruttoeinkommen von ca. € 1.140.- das Kinderbetreuungsgeld verloren (AK, 2001). Es besteht jedoch die Möglichkeit, für einzelne Monate auf den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zu verzichten. Sofern dies rechtzeitig (d.h. mindestens ein Monat) im Voraus angekündigt wird, werden die im Verzugszeitraum erzielten Einkünfte nicht in das Jahreseinkommen mit einberechnet, doch die Bezugsdauer verkürzt sich um jene Zeitspanne.

Kündigungsschutz ist bei einem Beschäftigungsausmaß von weniger als 13 Wochen über der Geringfügigkeitsgrenze beim eigenen Arbeitgeber weiterhin gewährleistet.

- Teilzeitkarenz

Auch weiterhin besteht für Eltern die Möglichkeit in Teilzeitkarenz zu gehen, wobei bei dieser Karenzform das Kinderbetreuungsgeld im Gegensatz zu früher in voller Höhe ausbezahlt wird. Zu beachten sind jedoch die Zuverdienstgrenzen, deren Überschreiten den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld für das gesamte Kalenderjahr rückwirkend löscht.

- Anrechnung für Pension

Für Geburten ab dem 1. Jänner 2002 werden 18 Monate, in denen Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, als pensionsbegründende Beitragszeiten angerechnet. Die restlichen Monate bis maximal zum vierten Geburtstag des Kindes gelten als Ersatzzeiten.

Eine wesentliche Neuerung zur vorangegangenen Regelung ist der Umstand, dass die Ausdehnung der Anspruchsdauer für das Kinderbetreuungsgeld Anreize gibt, länger vom Arbeitsmarkt fernzubleiben, was jedoch nicht durch einen ausreichenden Kündigungsschutz gedeckt ist. Der Frage, ob sich eine längere Erwerbsunterbrechung im Zuge der Karenz nachteilig auf das Erwerbseinkommen der Frauen auswirkt, wird in Kapitel 6 noch ausführlicher nachgegangen.

4.2 Allgemeines zur Inanspruchnahme von Karenz

4.2.1 Tatsächliche Inanspruchnahme der Karenzzeit

Dass der Elternkarenz eine gewichtige Stellung innerhalb der österreichischen Familienpolitik zukommt zeigt die Tatsache, dass nahezu alle berechtigten Mütter die ihnen zur Verfügung stehende Karenzzeit auch tatsächlich in Anspruch nehmen. Die Nutzerquoten sind dementsprechend hoch und variieren zwischen 93,4% (Neyer, 1990) und 96% (Gisser et al.,

1995)⁹. Nicht nur dass die Karenzzeit hierzulande verhältnismäßig lang dauert und bei den Anspruchsberechtigten großen Zuspruch findet, ein nur äußerst geringer Prozentsatz der Karenzierten beendet seine Karenz frühzeitig. Die Zahl jener, die trotz Erfüllen der Anwartschaft auf ihr Recht, in Karenz zu gehen, verzichten und ihre Berufskarriere unmittelbar nach der Mutterschutzfrist aufnehmen, pendelte sich in den letzten Jahren auf einen Wert von circa 5% ein (BMSG, 1999b).

Die Nachfrage nach Elternkarenz ist in der Vergangenheit hauptsächlich wegen der zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen gestiegen, wodurch diese sich eher für Karenzleistungen qualifizieren konnten. Während vor zehn Jahren noch nahezu 30% der Eltern keinen Anspruch auf Karenzgeld besaßen, hat sich dieser Anteil Schätzungen zufolge auf lediglich 15% im Jahre 1999 verringert. An unselbständig erwerbstätige Mütter, die zwar Anspruch auf Wochengeld hatten, die Anwartschaft auf Karenzgeld allerdings nicht erfüllten, wurde ab dem Jahr 1990 die sogenannte Teilzeitbeihilfe ausbezahlt, deren Höhe 50% des Karenzgeldes betrug. Mit der neuen gesetzlichen Regelung haben alle Eltern, unabhängig von vorausgegangener Erwerbstätigkeit, Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld.

Tabelle 2: Inanspruchnahme der (Eltern-)Karenz

Jahr	Wochen- geld	Karenz 1. Jahr	Karenz 2. Jahr	Karenz Mittel	Männer	Frauen	Teilzeit- karenz	Sonder- notstands- hilfe
1985	60.505			37.601		37.601		8.606
1986	60.412			38.132		38.132		9.086
1987	60.500			38.354		38.354		8.761
1988	61.688			43.722		43.722		10.829
1989	62.477			44.357		44.357		11.928
1990	65.223			46.328	83	46.244		14.884
1991	71.637			59.868	328	59.540		11.216
1992	73.256			106.195	781	105.414	942	10.626
1993	75.913	58.660	59.044	117.703	920	116.783	1.734	16.075
1994	74.602	60.258	61.010	121.268	1.014	120.254	2.231	18.001
1995	73.045	57.210	63.510	120.271	1.044	119.227	2.651	13.150
1996	71.258	55.260	62.553	118.252	1.071	117.181	3.019	7.263
1997		59.455	50.949	112.239	1.067	111.170	3.477	6.101
1998				89.264	1.317	87.947	3.602	
1999		52.977	23.572	78.938	1.157	77.781	2.389	7.087
2000				77.759	1.420	76.339	2.885	

Quelle: BMSG, 1999b, S.152/153, bzw. AMS, eigene Berechnungen

Dass die Verlängerung Karenzzeit (1.7.1990: Einführung des zweiten Karenzjahres) von den Müttern akzeptiert wurde, ist in Tabelle 2 an der Verdoppelung der Karenzgeldbezieherinnen zwischen 1990 und 1992 ersichtlich.

4.2.2 Entwicklung der Teilzeitkarenz

Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, findet die seit 1990 existierende Möglichkeit der Teilzeitkarenz bei den Eltern kaum Anklang. Mehrere Gründe scheinen ausschlaggebend dafür zu sein, dass nur rund 3% der Mütter von dieser Karenzform Gebrauch machen. Dazu dürften unter anderem der Umstand, dass die Zustimmung des Arbeitgebers zu dieser Arbeitsform erforderlich ist, die Notwendigkeit einer sehr frühen Bekanntgabe der Aufteilung der Karenzzeit sowie ein gelockerter Kündigungsschutz in späteren Jahren der Teilzeitkarenz zählen. Mög-

⁹ In Japan beispielsweise, wo Frauen im Anschluss an die Mutterschutzfrist Recht auf Kinderbetreuungsurlaub bis zum ersten Geburtstag ihres Kindes haben, machten laut einer 1994 durchgeführten Erhebung lediglich 0,57% der Mütter von ihrem Anrecht Gebrauch (Ueda, 2000).

licherweise herrscht diesbezüglich auch ein Informationsdefizit, sodass Frauen über die Option der Arbeitszeitreduktion nur unzureichend Bescheid wissen.

4.2.3 Inanspruchnahme durch Väter

Im Jahr 2000 waren unter den österreichweit 77.759 Karenzierten nur 1.420 männliche Karenznehmer, was einem Anteil von lediglich 1,8% entspricht. Hauptargument für die geringe Inanspruchnahme der Elternkarenz durch Väter ist das nach wie vor höhere Erwerbseinkommen männlicher Arbeitnehmer (siehe *geschlechtsspezifische Ersatzquoten, Tabelle 6*).

Ein weiteres Motiv für die Tatsache, dass Väter hierzulande von ihrem Recht auf Karenz kaum Gebrauch machen, dürfte die traditionelle Einstellung unserer Gesellschaft sein. Zwar befürwortete in einer 1992/93 durchgeführten repräsentativen Erhebung ein Großteil der Männer die Einführung der Elternkarenz, doch mehr als die Hälfte (54%) der männlichen Befragten nannte als Grund gegen deren Inanspruchnahme, dass sie es für besser hielten, wenn die Mutter beim Kind bliebe. Weitere 32% gaben an, dass finanzielle Einbussen ausschlaggebend für die Nicht-Inanspruchnahme wären, während ein ähnlich hoher Anteil eine Erwerbspause zum Zweck der Kindererziehung mit dem derzeitigen Beruf für unvereinbar hielt (Gisser et al., 1995).

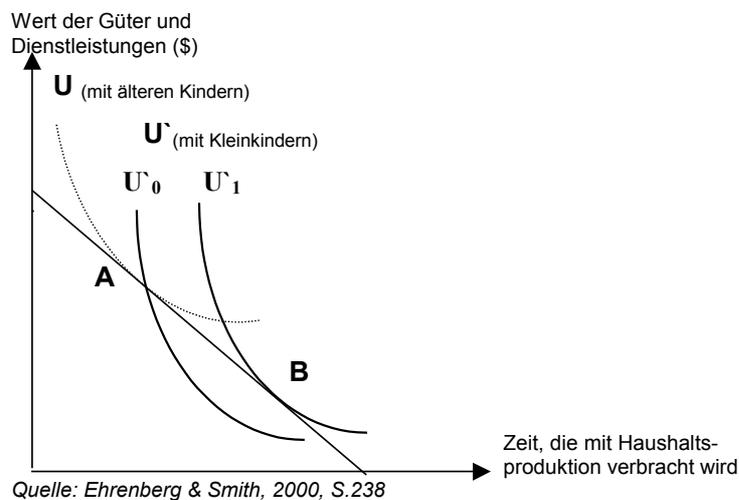
Erwähnenswert erscheint außerdem, dass im März 1999 nahezu jeder zweite sich in Karenz befindende Vater (44%) arbeitslos war. Somit sind unter den österreichischen KarenzgeldbezieherInnen Männer weit öfter ohne Beschäftigungsverhältnis, als dies auf Frauen zutrifft. Interessant ist außerdem, dass Väter häufiger als Mütter in Teilzeitkarenz gehen: 17% verglichen mit nur 3-4% (Wörister, 1999).

5 Berufsunterbrechungen und Wiedereinstieg

5.1 Theoretische Überlegungen

In der klassischen ökonomischen Theorie setzt die individuelle Entscheidung über die Arbeitsmarktpartizipation ein Abwägen darüber voraus, wie die zur Verfügung stehende Zeit auf Marktarbeit, Hausarbeit und Freizeit nutzenmaximal aufgeteilt werden soll. Betrachtet man Familien als ökonomische Einheit, so ist, zumindest laut Theorie, ein Elternteil relativ produktiver hinsichtlich der Hausarbeit und der Betreuung von Kindern als der andere. Traditionell und durch die niedrigeren Marktlöhne für Frauen bedingt, ist erfahrungsgemäß die Mutter der Elternteil mit höherer Haushaltsproduktivität. In der nachfolgenden Abbildung wird die über den Lebenszyklus variierende Haushaltsproduktivität veranschaulicht.

Abbildung 3: Veränderung der Haushaltsproduktivität über den Lebenszyklus



Bei höherer Haushaltsproduktivität - also solange die Kinder klein sind - sind die Indifferenzkurven U' steiler. In Punkt B bietet der kinderbetreuende Elternteil - die Mutter - relativ wenig Marktarbeit und stattdessen mehr Hausarbeit an. Mit zunehmendem Alter der Kinder wird die Steigung der Isoquante jedoch flacher ($U' \rightarrow U$), sodass rationale Individuen bei Nutzenmaximierung verstärkt Marktarbeit anbieten (Ehrenberg & Smith, 2000).

Für Wiedereinstiegsüberlegungen sind zwei Begriffe von zentraler Bedeutung: der Reservationslohn und die Opportunitätskosten. Die Opportunitätskosten setzen sich nicht nur aus dem entgangenen Marktlohn während dem Mutterschutz und der Karenzzeit, sondern auch aus dem Gegenwartswert künftiger Einkommensverminderungen zusammen. Der Reservationslohn ist jenes Lohnniveau, bei dem ein Individuum gerade indifferent zwischen Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit ist (Rønsen, 1999). Die Gegenwart von Kleinkindern erhöht für Mütter den Wert der Zeit, die sie mit Hausarbeit verbringen, was zur Erhöhung des Reservationslohnes führt. Mit zunehmenden Kindesalter nimmt der Reservationslohn jedoch wieder ab, wodurch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit an Attraktivität gewinnt.

Daneben kommt ein weiterer Effekt zum Vorschein: Das Vorhandensein von Kindern verringert den effektiven Marktlohn weiblicher Beschäftigter, da vom Arbeitseinkommen die Kosten für Unterbringung in institutionellen Betreuungseinrichtungen abgezogen werden müssen (Bardasi & Gornick, 2000, Waldfogel et al., 1998). Dies dürfte einer raschen Arbeitsmarktpartizipation von Müttern entgegenwirken.

Betrachtet man die weibliche Erwerbsbeteiligung, so sind die oben beschriebenen Zusammenhänge tatsächlich erkennbar: Mütter verlassen nach der Geburt ihres Kindes oft für mehrere Jahre den Arbeitsmarkt, und treten nach und nach wieder ins Erwerbsleben ein.

Myrdal und Klein haben die über den Lebenszyklus variierende Arbeitsmarktpartizipation verheirateter Frauen in ihrem „3-Phasen-Modell“ beschrieben, worin sie erkannt haben, dass der Verlauf der Erwerbsquote von Ehefrauen in der Mitte eine Vertiefung aufweist. Nach ihrer schulischen Ausbildung treten Frauen zunächst in den Arbeitsmarkt ein, und bleiben dort, bis sie heiraten und Kinder zur Welt bringen. In dieser zweiten Phase ziehen sie sich gänzlich aus dem Erwerbsleben zurück, und erledigen vorwiegend häusliche Arbeit (Kinderbetreuung, Hausarbeit, etc.). Erst wenn die Kinder das Kindergarten- bzw. Schulalter erreicht haben, stehen Mütter dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung. Dieses schematisierte Modell bewirkt einen m-förmig Verlauf der Erwerbsquote verheirateter Frauen über den gesamten Lebenszyklus, der zum Teil auch empirische Bestätigung findet.

Die Frage, wie rasch der Erwerbseintritt nach einer Berufunterbrechung aufgrund der Geburt eines Kindes erfolgt, wird von zahlreichen Faktoren beeinflusst: Die Erwerbsaufnahme erfolgt grundsätzlich umso schneller, je höher das eigene Einkommen ist, das Lohn Einkommen des Partners wirkt hingegen genau gegenteilig. Weitere Einflussfaktoren sind die Art und Dauer der Ausbildung, die Tatsache, ob während der Karenz ein monetärer Transfer bezogen wird, die Anzahl der Kinder, die Existenz geeigneter Kinderbetreuungsseinrichtungen, die Art des Arbeitgebers (privates oder öffentliches Unternehmen), bzw. die Frage, ob schon vor der Erwerbspause ein Arbeitsverhältnis bestand (McRay, 1991).

Welche Rolle die Karenzzeit in diesem Zusammenhang spielt, steht nicht eindeutig fest: Die Einführung eines bezahlten Karenzurlaubs, der vorangegangene Erwerbstätigkeit voraussetzt, erhöht das Arbeitsangebot junger Frauen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, um die notwendigen Versicherungszeiten zu akkumulieren (Ruhm, 1998). Gleichzeitig verzögert die Karenzzeit vor allem dann einen raschen Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt, wenn in diesem Zeitraum Transferleistungen bezogen werden. Eine Verlängerung des Unterstützungszeitraumes wird sich daher gegenteilig auf eine schnelle Erwerbsbeteiligung auswirken. Andererseits kann die Karenzzeit jene Mütter zur Rückkehr an den Arbeitsplatz bewegen, die ansonsten aus dem Kreis der Erwerbsbevölkerung fallen würden.

5.2 Wiedereinstieg: Empirische Ergebnisse für Österreich

Im Mikrozensus-Sonderprogramm des Jahres 1990 mit dem Titel „Berufsunterbrechungen“ (ÖSTAT, 1992) wurden speziell Unterbrechungen der weiblichen Berufslaufbahn aufgrund von Karenzurlaub bzw. Betreuung von Kindern dokumentiert und der konkrete Verlauf solcher Erwerbspausen analysiert. Im folgenden Abschnitt möchte ich die wichtigsten Ergebnisse dieser sowie anderer Untersuchungen zu dieser Thematik (Gisser et al., 1995 bzw. Nowak & Pfeiffer, 1998) präsentieren.

5.2.1 Grund und Dauer der Arbeitsplatzabsenz

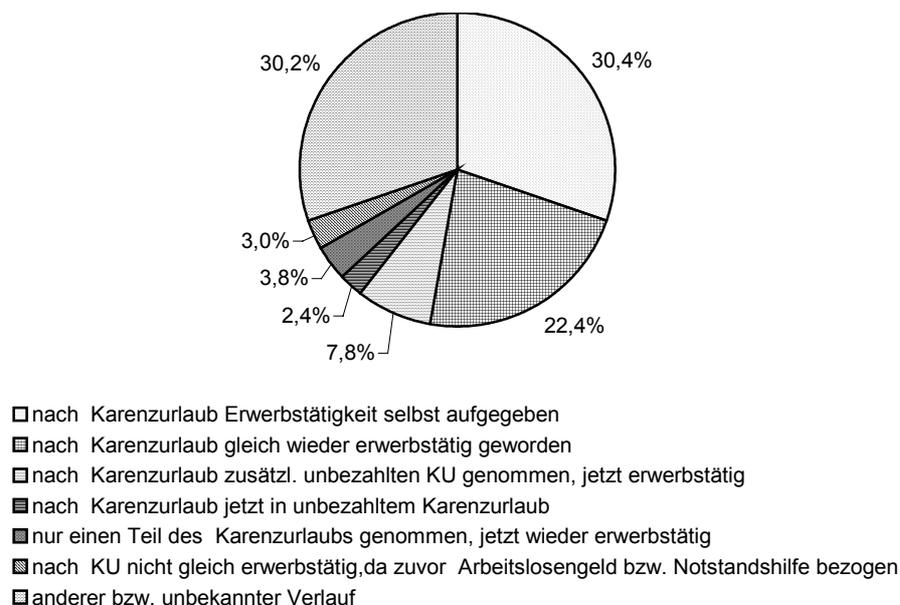
Während männliche Arbeitnehmer ihre Erwerbstätigkeit vorwiegend aufgrund „nachfrage-seitiger“ Gründen wie Arbeitslosigkeit unterbrechen, so sind weibliche Erwerbspausen mehrheitlich kinder- bzw. familienbedingt. Dies geht aus der Befragung im Rahmen des 1990 durchgeführten Mikrozensus-Sonderprogramms deutlich hervor. Gaben 36,9% der Männer Zivildienst, 18,6% (Saison-) Arbeitslosigkeit und 3,8% Krankheit als Ursache ihrer Erwerbsunterbrechung an, so unterschieden sich die Angaben der weiblichen Befragten maßgeblich davon: 38,7% unterbrachen ihren Job wegen Kinderbetreuung/Karenz, 14,2% wegen (Saison-) Arbeitslosigkeit und 2,2% wegen Eheschließung. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem ein „Frauenproblem“ darstellt und Männer nahezu unberührt lässt.

5.2.2 Karenzverlauf

Nahezu ein Drittel aller 762.500 Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit im Beobachtungszeitraum wegen Karenzurlaubs bzw. Kinderbetreuung unterbrechen mussten, gab ihr Arbeitsverhältnis

nach Ende des bezahlten Karenzurlaubs selbst auf. Ein Viertel der Befragten beanspruchte den Karenzurlaub bis zum ersten Geburtstag des Kindes und wechselte unmittelbar im Anschluss daran wieder ins Erwerbsleben. Knapp 8% der Frauen nahmen zusätzlich zum bezahlten Karenzurlaub eine unbezahlte Karenzzeit, bevor sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten, und nur 3,8% beanspruchten lediglich einen Teil des bezahlten Karenzurlaubs und wurden schon vor dem ersten Geburtstag ihres Kindes wieder beruflich aktiv (ÖSTAT, 1992, S.22ff.).

Abbildung 4: Verläufe karenzbedingter Arbeitsunterbrechungen in Österreich (1970-1990)



5.2.2.1 Wie rasch erfolgt der Erwerbseinstieg nach einer Geburt?

Eine Studie des Österreichischen Instituts für Familienforschung (Nowak & Pfeiffer, 1998), die auf Auswertung von Daten des Familien- und Fertilitätssurveys 1996 basiert, beziffert den Anteil der wiedereinsteigenden Mütter bis zwei Jahre nach Geburt ihres jüngsten Kindes mit 10%. In den beiden darauffolgenden Jahren treten weitere 13% der Mütter in den Arbeitsmarkt ein und bis zum siebten Lebensjahr des Kindes schließlich nochmals 12% (Nowak & Pfeiffer, 1998). Insgesamt würde dies bedeuten, dass bis sieben Jahre nach der Geburt nur 35% der Mütter außerhäuslich erwerbstätig werden.

In der selben Studie wurde ferner für österreichische Mütter die Eintrittswahrscheinlichkeit in den Arbeitsmarkt nach der Geburt ihres jüngsten Kindes mit Hilfe eines multivariaten Cox-Modells analysiert. Dabei wurde untersucht, welche Hintergrundvariablen die Eintrittswahrscheinlichkeit der Mütter am meisten beeinflussen. Verschiedene Kovariate wurden gleichzeitig in die Berechnungen miteinbezogen, um so deren gemeinsamen Effekt auf die relevante Variable - die Einstiegswahrscheinlichkeit in das Erwerbsleben - zu untersuchen. Die Resultate dieser Untersuchung sind in Tabelle 3 dargestellt, wobei die Eintrittswahrscheinlichkeit der Referenzgruppe stets auf den Wert 1 normiert wurde.

Als abhängige Variable wurde die Zeitspanne von der Geburt des Kindes bis zum Erwerbseintritt der Mutter gewählt, wobei in der Grundgesamtheit alle Frauen enthalten sind, die mindestens ein Kind haben¹⁰.

Je jünger die Geburtenkohorte der Frau, umso früher findet der Einstieg in den Arbeitsmarkt statt. Die Eintrittsrate der im Zeitraum 1960-1969 geborenen Mütter ist zweieinhalb mal so hoch wie die der ältesten Geburtenkohorte (<1949).

¹⁰ Landwirtinnen wurden aus dieser Analyse ausgeschlossen.

Tabelle 3: Erwerbseintrittswahrscheinlichkeit nach Geburt des jüngsten Kindes

Kovariate	Ausprägungen	Rate des Erwerbseintrittes nach Geburt des jüngsten Kindes
Geburtenkohorte der Mutter	<1949	1.00
	1950-59	1.81*
	1960-69	2.48*
Bildung	Pflichtschule	1.00
	Sek. ohne Matura	1.03
	Sek. mit Matura	0.91
Ortsgröße (Einwohner)	unter 2.000	1.00
	2.000 - unter 50.000	1.15
	50.000 - unter 1 Mio.	1.25
	1 Mio. und mehr	1.59*
Monatliches Pro-Kopf-Einkommen in ATS	unter 5.000	1.00
	5.000 - unter 10.000	1.10
	10.000 - unter 15.000	1.45*
	15.000 - unter 20.000	1.44*
	20.000 und mehr	2.59
Kinderzahl	ein Kind	1.00
	2 Kinder	0,71*
	3 und mehr Kinder	0.66*
Eines oder mehrere Kinder im Alter von	0 - unter 2 Jahre	1.00
	2 - unter 4 Jahre	2.03
	4 - unter 7 Jahre	2.72*
	7 - unter 10 Jahre	2.15
	10 - unter 14 Jahre	2.25
	14 - 16 Jahre	2.55*

* signifikant auf 95%igem Signifikanzniveau

Quelle: Nowak & Pfeiffer, 1998, S.21

Der Effekt der Bildungsvariable ist schwach und insignifikant, sodass laut dieser Analyse dem Bildungsabschluss kaum ein Erklärungswert hinsichtlich des Zeitpunkts des Erwerbseinstiegs beigemessen werden kann. Frauen, deren höchste abgeschlossene Schulbildung die Pflichtschule ist, hätten demnach eine höhere Eintrittswahrscheinlichkeit als jene mit bestandener Reifeprüfung.

Je größer die Einwohnerzahl des Wohnortes, umso rascher bzw. öfter steigen die Mütter ins Erwerbsleben ein. Ursächlich dafür dürften vor allem das höhere Lohnniveau und die attraktiveren Arbeitsplätze in Großstädten sein, sowie der Umstand, dass sich die Arbeitsplatzsuche in ländlicheren Regionen in der Regel schwieriger gestaltet. Das Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder dürften in städtischen Gebieten ebenfalls vorteilhafter sein als in kleineren Gemeinden.

Je jünger die Geburtenkohorte der Frau, umso früher findet der (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt statt. Die Wahrscheinlichkeit eines Erwerbseintrittes der im Zeitraum 1960-1969 geborenen Mütter ist zweieinhalb mal so hoch wie die der ältesten Geburtenkohorte (<1949). Der Effekt der Bildungsvariable ist schwach und insignifikant, sodass laut dieser Analyse dem Bildungsabschluss kaum ein Erklärungswert hinsichtlich des Zeitpunkts des Erwerbseinstiegs beigemessen werden kann. Frauen, deren höchste abgeschlossene Schulbildung die Pflichtschule ist, hätten demnach eine höhere Eintrittswahrscheinlichkeit als jene mit bestandener Reifeprüfung.

Je größer die Einwohnerzahl des Wohnortes, umso rascher bzw. öfter steigen die Mütter ins Erwerbsleben ein. Ursächlich dafür dürften vor allem das höhere Lohnniveau und die attraktiveren Arbeitsplätze in Großstädten sein, sowie der Umstand, dass sich die Arbeitsplatzsuche in ländlicheren Regionen in der Regel schwieriger gestaltet. Das Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder dürften in städtischen Gebieten ebenfalls vorteilhafter sein als in kleineren Gemeinden.

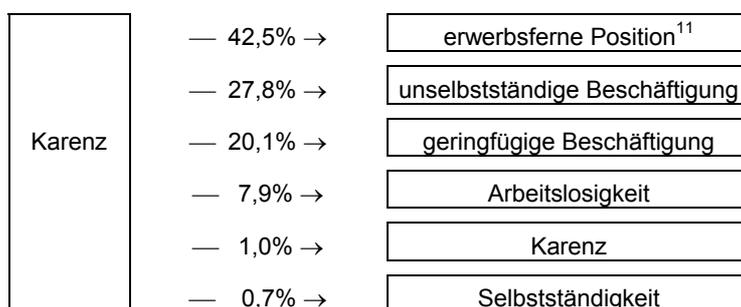
Zieht man das monatliche Pro-Kopf-Einkommen der Mütter heran, um deren Erwerbsverhalten zu erklären, so liefert diese Untersuchung einen positiven und statistisch signifikanten Zusammenhang: Die Einstiegswahrscheinlichkeit nimmt mit wachsendem Einkommen zu.

Als weiteres Ergebnis wurde festgestellt, dass mit wachsender Kinderzahl der Anteil der ins Erwerbsleben einsteigenden Mütter sinkt.

Ein deutliches Bild liegt bezüglich des Alters der Kinder vor: Für Mütter mit Kindern über zwei Jahren ist der Erwerbseintritt doppelt so wahrscheinlich wie für jene der Referenzgruppe. Die höchste Eintrittswahrscheinlichkeit liegt für Mütter mit Kindern zwischen vier und sieben Jahren vor.

Dass für Frauen nach Ablauf ihrer Karenzzeit mehrheitlich keine anschließende Erwerbsaufnahme erfolgt, verdeutlicht ein Kurzbericht der Synthesis Forschung (2001). Demzufolge beendeten im Laufe des Jahres 2000 circa 69.700 Mütter ihre Karenzzeit, wobei im unmittelbaren Anschluss daran allerdings nur knapp 28% der Frauen eine unselbständige Beschäftigung aufnahmen und in den Arbeitsmarkt zurückkehrten. Die untenstehende Abbildung (Abbildung 5) veranschaulicht die Situation der Frauen nach ihrer Karenzzeit.

Abbildung 5: Zahl der Übertritte aus Karenz von Frauen im Jahr 2000



Quelle: Synthesis Forschung, 2001

Im Jahre 2001 gelang 19.400 Frauen der bruchlose Übergang von der Karenz in eine Standardbeschäftigung, 14.000 Mütter hingegen nahmen eine geringfügige Beschäftigung auf und immerhin 5.500 wechselten in den Status der Arbeitslosigkeit. Aus dem Kurzbericht des Synthesis-Forschungsinstituts geht allerdings nicht hervor, inwieweit der Übergang in eine erwerbsferne Position „freiwillig“ stattfand, oder aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen erzwungen wurde.

Die nachfolgende Tabelle (Tabelle 4) lässt einen klaren Trend beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach Ablauf der Karenzzeit für den Zeitraum 1997 bis 2000 erkennen: Während der Prozentsatz jener, die eine Vollzeitstelle antreten, rückläufig ist, steigt der Anteil der Mütter, die im Anschluss an die Karenzzeit eine erwerbsferne Position annehmen.

Tabelle 4: Wege von Frauen aus der Karenz (1997-2000)

Jahr	Übertritte aus Karenz insgesamt	in unselbständige Beschäftigung*	in geringfügige Beschäftigung	in selbstständige Beschäftigung	in Arbeitslosigkeit	in Karenz	in andere erwerbsferne Positionen
1997	81.300	32,3%	19,0%	1,2%	9,4%	0,0%	37,5%
1998	100.000	32,5%	14,8%	1,2%	9,8%	0,5%	41,3%
1999	70.600	29,4%	19,2%	0,8%	8,4%	1,0%	41,2%
2000	69.700	27,8%	20,1%	0,7%	7,8%	1,0%	42,5%

* voll versicherungspflichtige Beschäftigung (inkl. AMSG-Förderungen), Werkverträge und freie Dienstverträge

Quelle: Synthesis Forschung, 2001

Die Tabelle lässt für den Zeitraum 1997-2000 eine kontinuierlich sinkende Wiedereinstiegsrate nach einer Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kinderbetreuungspflichten erkennen. Ein Großteil der Frauen nimmt nach Ablauf der gesetzlichen Karenzzeit ihre Erwerbs-

¹¹ Zu den erwerbsfernen Positionen werden Ausbildung, Haushalt, nicht vom Dienstgeber bezahlte Krankenstände sowie Beschäftigung außerhalb Österreichs gerechnet.

tätigkeit nicht wieder auf. Hier muss allerdings relativierend bemerkt werden, dass die vorliegenden Daten keine Aussage darüber erlauben, ob der (vorübergehende) Ausstieg aus dem Berufsleben im Sinne der Mütter erfolgte, insofern, als sie über die gesetzliche Karenzzeit hinaus bei ihrem Kind bleiben wollten, oder ob er vielmehr „erzungen“ war. Außerdem wäre in diesem Zusammenhang interessant, ob und zu welchem Zeitpunkt ein späterer Erwerbseintritt erfolgte.

5.2.2.2 Gründe für bzw. gegen den unmittelbaren Wiedereinstieg

Wie aus der von Gisser et al. (1995) durchgeführten Befragung hervorgeht, dominiert bei den Gründen für den Nicht-Wiedereinstieg der Wunsch, länger als die vorgesehene Karenzzeit es zulässt, beim Kind bleiben zu wollen (61,4%). 21,4% der Mütter gaben an, dass sie noch ein weiteres Kind bekommen wollten, während für 23,9% fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausschlaggebend dafür waren, dass sie nach abgelaufener Karenzzeit keine Erwerbstätigkeit aufnahmen. Bei 13,5% der interviewten Frauen erfolgte der Nicht-Wiedereinstieg auf Wunsch des Partners.

Abbildung 6: Gründe gegen einen unmittelbaren Wiedereinstieg in % (Mehrfachnennungen)

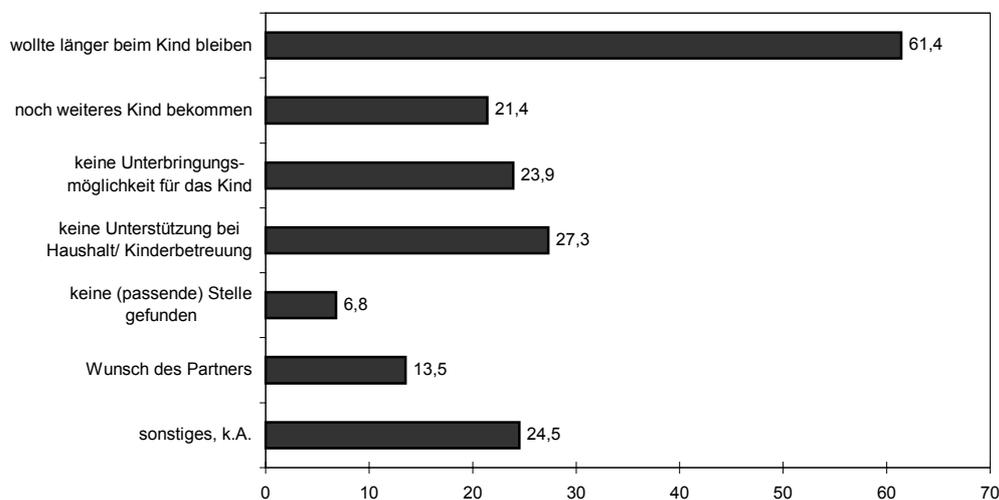
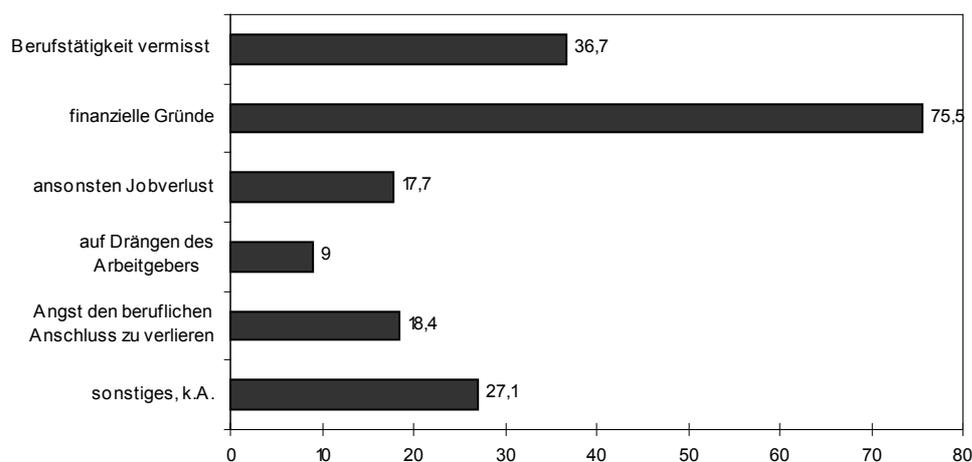


Abbildung 7: Gründe für einen unmittelbaren Wiedereinstieg in % (Mehrfachnennungen)



Quelle: (Gisser, 1995)

Von jenen hingegen, die unmittelbar nach Ende der Karenz (wieder) berufstätig wurden, nannte die Mehrheit (76%) finanzielle Gründe als Motiv für den Wiedereinstieg. 37% hatten den Wunsch, wieder beruflich aktiv zu sein, während immerhin 18% befürchteten, den beruflichen Anschluss zu verlieren. 9% der Wiedereinsteigerinnen wurden vom Arbeitgeber zu

einer raschen Rückkehr gedrängt, andere wiederum nahmen die Erwerbstätigkeit deswegen auf, weil sie glaubten, ansonsten ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

5.2.3 Vergleich der Situation vor und nach der Karenzzeit

Vergleicht man die Situation der Frauen vor und nach ihrer Berufsunterbrechung, wie dies im Mikrozensus-Sonderprogramm geschehen ist, so ist ersichtlich, dass 45,4% der 470.800 Frauen, die in den Arbeitsmarkt zurückkehrten, ihre Erwerbstätigkeit beim früheren Arbeitgeber wiederaufnahmen. 43,4% der Frauen wechselten nach ihrer Berufspause den Dienstgeber (für 11,2% der Frauen liegen diesbezüglich keine Information vor). Bessere Qualifizierung erhöht dabei die Wahrscheinlichkeit, beim gleichen Arbeitgeber erneut Beschäftigung zu finden: Während 81% der Angestellten und Beamtinnen mit höherer Tätigkeit nach ihrer Berufsabsenz wieder beim früheren Arbeitgeber einstiegen, gelang dies nur 39% der Hilfsarbeiterinnen (ÖSTAT, 1992). Gisser et al. (1995) fanden bei Auswertung ihrer Befragungsergebnisse davon abweichende Zahlen, wonach etwa 30% der Berufsrückkehrerinnen ihren Arbeitgeber wechselten, während rund zwei Drittel der Frauen nach der Karenz beim früheren Arbeitgeber Beschäftigung fanden.

Ein weiterer Zusammenhang besteht zwischen dem Arbeitsstundenausmaß und dem Arbeitgeberwechsel: Der Verbleib beim selben Dienstgeber impliziert in der Regel die Beibehaltung des selben Arbeitsausmaßes wie vor der Erwerbsunterbrechung. Wird der Dienstgeber gewechselt, dann in den meisten Fällen auch die Arbeitszeit, was in der Folge eine entsprechende Einkommensänderung nach sich zieht. Nachteile bei einem Arbeitgeberwechsel können in der Entwertung firmenspezifischen Humankapitals, in verhinderten Beförderungschancen, sowie in Verluste von Vorteilen, die an eine längere Betriebszugehörigkeit gekoppelt sind, bestehen.

6 Arbeitsmarktpolitische Konsequenzen der Karenz

Die arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen der Inanspruchnahme von Karenz bzw. der Ausdehnung der Karenzzeit lassen sich a priori nicht eindeutig feststellen, sondern hängen vielmehr von der konkreten Ausgestaltung der Karenzregelung ab.

Ruhm (1998) analysierte die arbeitsmarktpolitischen Folgen der Inanspruchnahme obligatorischer Elternkarenz anhand makroökonomischer Kennzahlen in neun europäischen Staaten. In seinen Untersuchungen¹² legt er das Hauptaugenmerk auf die Fragestellung, inwieweit Änderungen hinsichtlich des staatlich regulierten Karenzurlaubs (Höhe des Karenzgeldes bzw. Dauer der Karenzzeit) unterschiedliche geschlechtsspezifische Einkommens- bzw. Arbeitsangebotseffekte mit sich bringen.

Seine Berechnungen zeigen, dass gesetzlich verbindlicher, bezahlter Karenzurlaub von kurzer Dauer (ca. 3 Monate) zu einem Anstieg der Erwerbsquote 25- bis 34-jähriger Frauen um 3 bis 4% führt. Ein Viertel des Beschäftigungszuwachses führt Ruhm allerdings auf die Tatsache zurück, dass karenzierte Mütter zur Erwerbsbevölkerung zählen, und eine Ausdehnung der Karenzzeit automatisch zu einem Ansteigen der Erwerbsquote führt. Während sich kurze Karenzzeiten kaum auf die weiblichen Löhne auswirken, senken großzügigere Karenzregelungen jedoch den relativen Stundenlohn um circa 3% (siehe dazu auch *Abbildung 1*). Bei männlichen Erwerbspersonen, die Ruhm als Vergleichsgruppe heranzog, konnten keine statistisch signifikanten Änderungen im Zuge der Modifikationen der Elternkarenz festgestellt werden. Dies verifiziert die Vermutung, dass Änderungen der Karenzbestimmungen sich nicht auf das Arbeitsmarktverhalten der Männer auswirken.

6.1 Auswirkungen auf die Beschäftigung

Familienpolitische Maßnahmen haben auch erhebliche arbeitsmarktpolitische Relevanz, da Änderungen gesetzlicher oder institutioneller Rahmenbedingungen den Berufseintritt erschweren oder erleichtern können, wodurch hauptsächlich Einfluss auf das Arbeitsangebot ausgeübt werden kann. Wie empirische Untersuchungen belegen, wurde in der Vergangenheit des öfteren versucht, die Erwerbsquote an die jeweilige Arbeitsmarktlage „anzupassen“: Während man in Zeiten konjunkturellen Aufschwungs die Frauen zur Erwerbstätigkeit motivierte, war man in Phasen der Rezession und Arbeitslosigkeit bemüht, durch Maßnahmen wie der Einführung des Karenzurlaubs oder der Erhöhung des Karenzgeldes eine „Entlastung“ des Arbeitsmarktes herbeizuführen (Münz & Neyer, 1986, zit. in Badelt, 1994).

6.1.1 Karenzbedingte Beschäftigungswirkungen in Österreich

Die Frage, ob sich der Wiedereinstieg nach zweijähriger Absenz vom Arbeitsmarkt schwieriger gestaltet als nach lediglich einjähriger Berufsunterbrechung, lässt sich nur äußerst vage anhand von Arbeitsmarktdaten beantworten.

Leitner & Wroblewski (2000) konstatieren in ihrer Studie, dass mit der Einführung des zweiten Karenzjahres im Jahr 1990 eine spürbare Erhöhung des Arbeitsangebotes einherging. Betrachtet man Arbeitsmarktstatistiken, so ist tatsächlich ein Anstieg der weiblichen Erwerbstätigen in diesem Zeitraum erkennbar. Misst man die Erwerbsbeteiligung mittels der Erwerbsquote, so muss dabei beachtet werden, dass laut gängiger Definition¹³ Karenzierte zu den Erwerbstätigen zählen. Die Erwerbsquote stellt also ein verzerrtes Maß zur Ermittlung des tatsächlichen Arbeitsangebots dar (vgl. dazu Klerman & Leibowitz, 1994). Zur Veranschaulichung dieser Problematik sind in der nachfolgenden Tabelle sowohl die herkömmliche Erwerbsquote, als auch die um sich in Karenz befindende Frauen bereinigte Quote ausge-

¹² Als Beobachtungszeitraum zog er die Jahre 1969-1993 heran. Da in diesem Zeitraum in den einzelnen Ländern zahlreiche Änderungen bezüglich der Karenzdauer sowie der Höhe der Kompensationszahlungen vorgenommen wurden, haben Schlussfolgerungen über entsprechende Wirkungsweisen auch tatsächliche Aussagekraft.

¹³ Definition: Die Anzahl der Erwerbstätigen setzt sich aus der Summe der unselbständig Beschäftigten (inkl. Karenzurlauber und Präsenzdiener) und der Selbständigen zusammen.

wiesen. Unterschiede zwischen diesen beiden Maßzahlen sind offensichtlich: Die Erwerbsquote ohne karenierte Mütter ist durchwegs niedriger als die gewohnte Erwerbsquote, was auf eine Überschätzung des weiblichen Arbeitsangebotes schließen lässt. Besonders auffällig ist die Differenz zwischen den beiden Erwerbsquoten bei den sich im Reproduktionsalter befindenden Frauen.

Tabelle 5: Altersspezifische Frauenerwerbsquoten mit und ohne Elternkarenz (2000)

	Insgesamt (15-59)	Altersgruppen					
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59
Frauen insgesamt	66,4	66,7	77,6	79,1	79,7	76,9	45,3
Frauen insgesamt (ohne Elternkarenz)	62,9	61,8	67,0	69,8	76,5	76,5	45,3
Frauen mit Kindern*	70,8	68,5	72,0	74,3	76,9	74,6	50,1
Frauen mit Kindern* (ohne Elternkarenz)	63,8	33,6	48,2	60,3	72,9	74,0	50,1
Frauen ohne Kinder	61,9	66,3	82,1	88,7	89,5	82,6	42,2

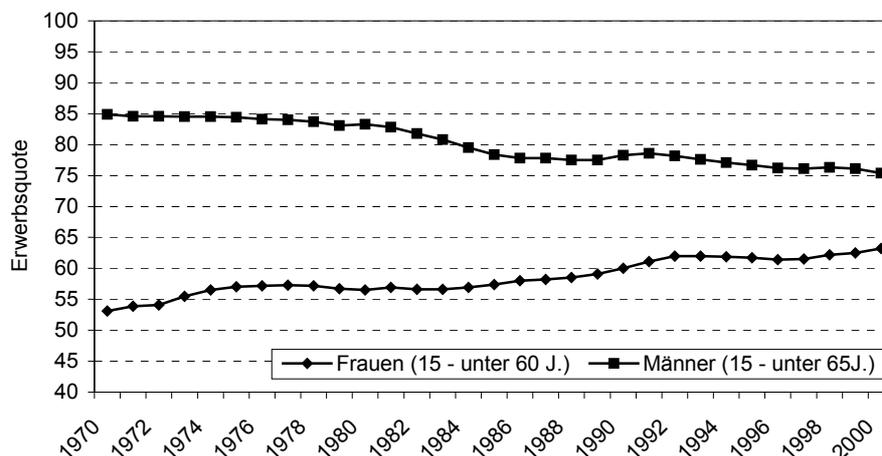
* „Kinder“ sind alle mit ihren Eltern im selben Haushalt lebenden Kinder, solange sie selbst noch nicht verheiratet sind bzw. keine eigenen Kinder haben.

Anmerkungen: Jahresdurchschnitte, Labour-Force-Konzept

Quelle: Statistik Austria, Statistisches Jahrbuch 2002, S.234

Nachfolgend sind die Erwerbsquoten für Männer und Frauen im Beobachtungszeitraum 1970-2000 dargestellt. Langfristig zeigt sich deutlich die Tendenz einer sinkenden Männer- und einer kontinuierlich steigenden Frauenerwerbsquote: Während die Frauenerwerbsquote im Jahr 1970 noch bei unter 55% lag, erreicht sie 30 Jahre später ein um zehn Prozentpunkte höheres Niveau. Die Differenz der beiden Erwerbsquoten, welche zu Beginn des Beobachtungszeitraumes mehr als 30 Prozentpunkte betrug, schrumpfte im Verlauf von drei Jahrzehnten auf nur noch knapp mehr als 10 Punkte¹⁴.

Abbildung 8: Erwerbsquote der 15-60jährigen Frauen bzw. der 15-65jährigen Männer (1970-2000)

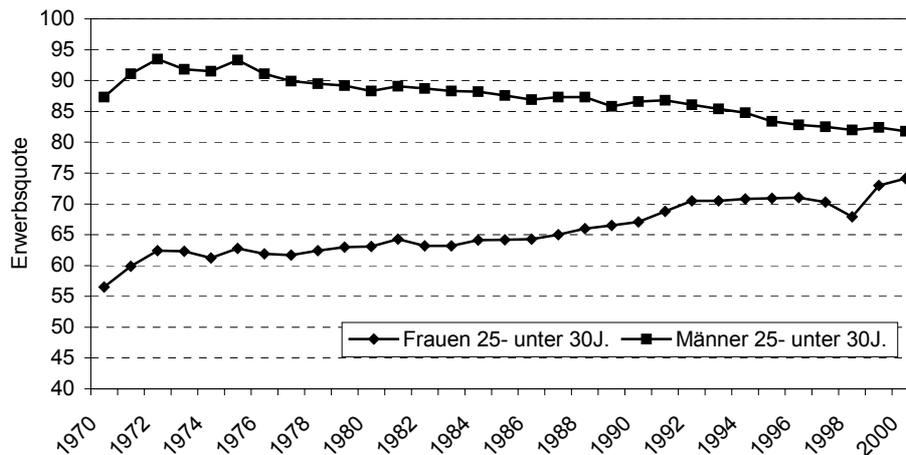


Daten: WIFO

Betrachtet man konkret die Erwerbsquoten der sich im Reproduktionsalter befindenden Männer und Frauen (Abbildung 9) - zu diesem Zweck wurde die Altersgruppe der 25-30jährigen herangezogen - so ergibt sich ein ähnliches, wenn auch ausgeprägteres Bild.

¹⁴ An dieser Stelle muss bedacht werden, dass in diesem Zeitraum auch die Anzahl der überwiegend weiblichen Karenznehmer gestiegen ist, wodurch der Anstieg der Frauenerwerbsquote zumindest teilweise erklärt werden kann.

Abbildung 9: Erwerbsquote der 25-30jährigen nach Geschlecht (1970-2000)

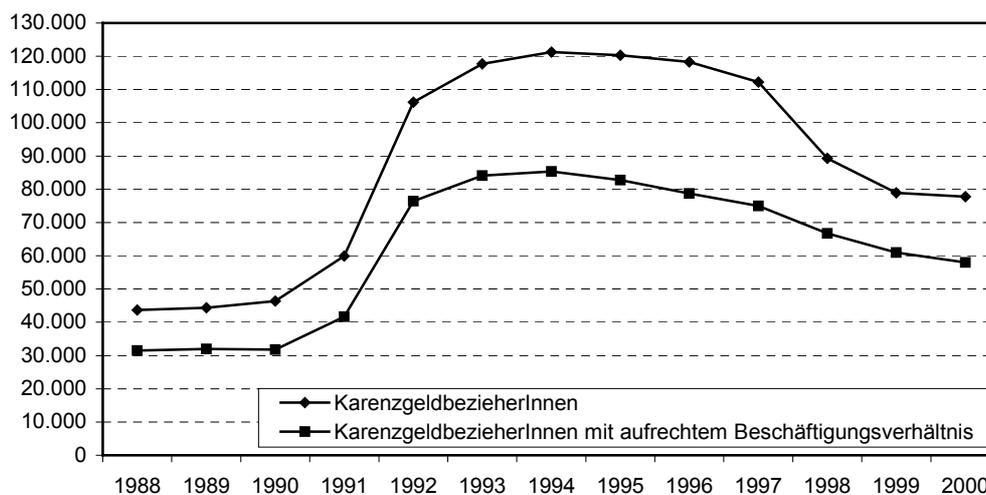


Daten: WIFO

Während der Verlauf der Männererwerbsquote für diese Subpopulation zumindest in den letzten 15 Jahren über weite Strecken dem der allgemeinen Quote entspricht, ist bei der Erwerbsquote der Frauen im Alter von 25-30 Jahren mit dem Zeitpunkt der Verlängerung der gesetzlichen Karenzzeit (1.7.1990) ein deutlicher Anstieg erkennbar. Erst mit der neuerlichen Gesetzesänderung am 1.7.1996, mit der die Karenzzeit de facto um ein halbes Jahr verkürzt wurde, kam es zu einem Knick im Verlauf der Quote.

In einer Statistik der Arbeiterkammer (Wörster, 1999) wird die Vermutung aufgestellt, dass durch die Verkürzung der Karenzzeit¹⁵ Arbeitsverhältnisse vermehrt aufrecht blieben. Begründet wurde dies dadurch, dass der Anteil der Karenzgeldbezieherinnen ohne Beschäftigungsverhältnis zwischen Jahresende 1997 und 1998 von 30% auf 18% gesunken ist. Betrachtet man daher die Absolutzahlen der KarenzgeldbezieherInnen und subtrahiert man davon all jene mit aufrechtem Beschäftigungsverhältnis, so bestätigt sich der mutmaßliche Zusammenhang zwischen der Einführung des zweiten Karenzjahres und dem Rückgang bestehender Arbeitsverhältnisse.

Abbildung 10: Anzahl der KarenzgeldbezieherInnen insgesamt und jener mit aufrechtem Beschäftigungsverhältnis (1980-2000)



Daten: Wifo, AMS, BMSG(1999b), eigene Berechnungen

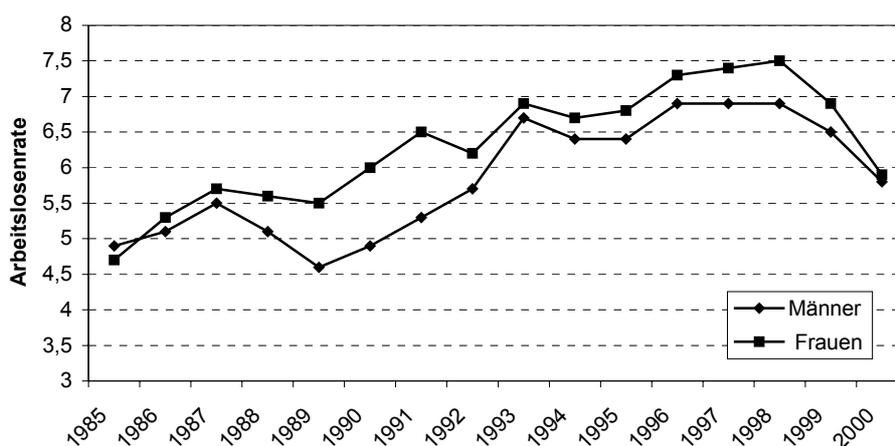
¹⁵ Mit 1.7.1996 trat die Regelung in Kraft, wonach der Karenzurlaub um 6 Monate verkürzt wird, wenn nicht der Vater diesen in Anspruch nimmt. Da daraufhin die Zahl der Karenzgeldbeziehenden Väter nur geringfügig von 1% auf 1,7% anstieg, ist dies de facto mit einer Verkürzung des Karenzurlaubs um ein halbes Jahr gleichzusetzen.

Die Differenz dieser beiden Gruppen, also die Anzahl der KarenzgeldbezieherInnen ohne aufrechtes Beschäftigungsverhältnis, steigt mit der Einführung des 2. Karenzjahres enorm an und reduziert sich erst wieder 1998, nachdem im Rahmen des Strukturanpassungsgesetzes eine Verkürzung der Karenzzeit auf 18 Monate erfolgte (sofern nicht der zweite Elternteil für mindestens sechs Monate in Karenz ging). Wie aus Abbildung 10 ersichtlich ist, waren im Jahr 1990 knapp 15.000 KarenzgeldbezieherInnen ohne Arbeitsverhältnis. Diese Zahl verdoppelte sich bis zum Jahr 1992 und erreichte 1996 ihren Spitzenwert mit fast 40.000 beschäftigungslosen KarenzgeldbezieherInnen.

Der Zusammenhang zwischen der Dauer der Karenzzeit und dem Anstieg der Anzahl der KarenzgeldbezieherInnen ohne Beschäftigungsverhältnis ist besonders im Hinblick auf die Kinderbetreuungsgeldregelung interessant. Zwar bleibt bei der seit 1. Jänner 2002 geltenden Kinderbetreuungsgeldregelung die arbeitsrechtliche Karenz in ihrer Dauer unverändert, doch dürfte die Möglichkeit, das Kinderbetreuungsgeld darüber hinaus für ein weiteres Jahr beziehen zu können, Impulse setzen, länger als bisher vom Arbeitsmarkt fernzubleiben. Gemäß dem oben beschriebenen Zusammenhang zwischen der Dauer der Karenzzeit und dem Verlust des Arbeitsplatzes (aus nicht näher bestimmbar Gründen) würde dies ein Ansteigen der arbeitslosen Karenzierten implizieren, und nach verstrichener Karenzzeit auch negative Auswirkungen auf die Arbeitslosenrate haben.

Neben den vorangegangenen Überlegungen ist jedoch ein zusätzlicher Arbeitmarkteffekt zu beachten: Durch die Einführung des zweiten Karenzjahres und den damit verbundenen sprunghaften Anstieg der Anzahl der Karenzierten¹⁶ entstehen kurzfristig neue Arbeitsplätze, die Männern und Frauen grundsätzlich zu gleichen Teilen offen stehen. Durch die Segregation des österreichischen Arbeitsmarktes dürfte der Großteil dieser „Karenzvertretungen“ aber weiblich besetzt werden, falls es überhaupt zu Nachbesetzungen kommt und nicht nur interne Umschichtungen erfolgen. Theoretisch müsste eine Verlängerung der Karenzzeit und der damit einhergehende Anstieg der Anzahl der Karenznehmer die Arbeitslosenrate¹⁷ der Frauen senken. Einerseits steigt das Arbeitskräfteangebot (der Nenner erhöht sich), wodurch die Rate sinkt, andererseits reduziert sich die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen durch das Freiwerden von Arbeitsplätzen der Karenzierten. Abbildung 11 zeigt den Verlauf der Arbeitslosenraten für Männer und Frauen für die vergangenen 15 Jahre.

Abbildung 11: Arbeitslosenraten der Männer und Frauen (1985-2000)



Daten: Statistik Austria

¹⁶ Die Zahl der Karenzgeldbezieher verdoppelte sich in den Jahren 1990-1992 von 46.328 auf 106.195 Personen.

¹⁷ Die Arbeitslosenrate ist definiert als der Anteil der vorgemerkten Arbeitslosen am Arbeitskräfteangebot, wobei das Arbeitskräfteangebot sich aus den unselbständig Beschäftigten (inkl. Karenzurlauber und Präsenzdienner) und den vorgemerkten Arbeitslosen zusammensetzt.

Die beiden Raten zeigen einen ähnlichen Verlauf, wenn auch die Arbeitslosenrate der Frauen über jener der Männer liegt. Einziger Unterschied im Verlauf ist im Jahr 1991 bemerkbar, wo der bis dahin steile Anstieg der weiblichen Arbeitslosigkeit gebremst wurde - die Arbeitslosenrate der Frauen ging von 6,5% im Jahr 1991 auf 6,2% im darauffolgenden Jahr zurück - während dieser Knick bei den Männern unterblieb. Eine mögliche Interpretation dieses Knicks bei den Frauen könnte die Einführung des zweiten Karenzjahres sein. Diese Vermutung ist zwar äußerst vage, da zahlreiche andere arbeitsmarktrelevante Einflussfaktoren bei diesen Betrachtungen unberücksichtigt blieben, wäre aber ein Indiz für die vorangegangenen Überlegungen.

Als Folge der Verkürzung des Karenzgeldanspruchszeitraumes bei Nichtaufteilung der Karenzzeit zwischen den Eltern ist es zu einem auffallend hohen Anstieg der aufgrund von Mobilitätseinschränkungen arbeitslos gemeldeten Frauen gekommen. Zwischen 1997 und 1998 stieg deren Zahl im Jahresdurchschnitt um 14% (Wörister, 1999). 1998 war nahezu die Hälfte der als arbeitslos registrierten Frauen schwer vermittelbar, wobei das häufigste Vermittlungshindernis Mobilitätseinschränkungen darstellten, welche in der Mehrheit der Fälle aus Kinderbetreuungspflichten resultierten (Leitner & Wroblewski, 2000).

Ob die Dauer des Karenzurlaubs mit der Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit korreliert, versuchte Gerda Neyer (1990) in ihrem Forschungsprojekt „Wirkungen von Mutterschaftsleistungen auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen“ herauszufinden. Zu diesem Zweck verfolgte sie die Berufskarrieren jener Frauen, welche im Jahre 1981 ein Kind zur Welt brachten. Im Rahmen ihres Forschungsprojektes verglich sie alleinstehende Mütter, welche nach Ablauf der einjährigen Karenzzeit Sondernotstandshilfe in Anspruch nahmen, mit jenen, die dies nicht taten und stattdessen sofort beruflich aktiv wurden. Während in der zweiten Gruppe von Frauen nach deren einjähriger Karenzzeit circa 7% Arbeitslosengeld und 5% Notstandshilfe bezogen, sind die Vergleichswerte der ersten Gruppe mit 13% bzw. 23% wesentlich höher. Neyer schließt daraus, dass das Risiko, arbeitslos zu werden, für alleinstehende Mütter mit Bezug von Sondernotstandshilfe und der damit verbundenen längeren Berufsunterbrechung dreimal höher ist als unter jenen alleinerziehenden Frauen, die einen lediglich einjährigen Karenzurlaub in Anspruch nahmen (Neyer, 1990).

Bei der Interpretation der Ergebnisse muss jedoch beachtet werden, dass sich diese Untersuchung nur auf die Subpopulation alleinerziehender Karenznehmerinnen bezieht und deren Arbeitsmarktverhalten von dem der Gesamtheit der Frauen teilweise abweicht, sodass die Ergebnisse nur mit Vorbehalt auf alle Mütter umgelegt werden dürfen. Außerdem ist die Kausalität unklar, denn es ist gut möglich, dass jene Frauen, deren Risiko arbeitslos zu werden höher ist, mit größerer Wahrscheinlichkeit Sondernotstandshilfe beziehen.

6.1.2 International beobachtete Beschäftigungswirkungen der Elternkarenz

In einer von Waldfogel, Higuchi & Abe (1998) für Großbritannien, Japan und den USA durchgeführten Untersuchung wurde für alle drei Länder ein positiver, statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen dem erfasst sein von Karenzschutz und der Rückkehrwahrscheinlichkeit von Frauen an ihren Arbeitsplatz gefunden. Konnten sich Mütter für die Inanspruchnahme von Karenzurlaub qualifizieren¹⁸, so stieg die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsaufnahme innerhalb eines Jahres um circa 20%, in Japan sogar um 76%.

In Dänemark wurde ein bezahlter „child care leave“ im Anschluss an die zehnwöchige Karenzzeit eingeführt, der unter anderem den Zweck verfolgte, die registrierte Arbeitslosigkeit zu senken und Wartezeiten für Kinderbetreuungseinrichtungen zu reduzieren. Zwar wurden diese beiden Ziele verfehlt, die äußerst attraktive Gestaltung des child care leaves bewirkte

¹⁸ In Amerika gibt es erst seit Einführung des „Family and Medical Leave Acts“ im Jahre 1993 eine bundesweit geltende Karenzregelung. Diese ist auf Unternehmen mit über 50 Mitarbeitern beschränkt und gewährt unbezahlten Karenzurlaub für die Dauer von 12 Wochen. Vorher lag es großteils im Ermessen des Arbeitgebers, ob er seinen Beschäftigten Karenzleistungen zubilligte.

jedoch einen Arbeitskräftemangel, sodass die Länge dieser Erwerbsunterbrechung sowie die Einkommenskompensation reduziert werden mussten. Einer weiteren dänischen Studie zufolge verzichteten 27% der Beschäftigten trotz ihrem Wunsch, child care leave zu beanspruchen, aus Furcht vor einem Arbeitsplatzverlust darauf. Vorwiegend kleinere Betriebe (<50 Beschäftigten) gaben außerdem an, aufgrund ihres Rechtes auf child care leave hinkünftig nur widerwillig Frauen einzustellen (Rostgaard et al. 1999).

In Schweden machen fast alle anspruchsberechtigten Mütter von der Karenz Gebrauch, wobei die durchschnittliche Karenzzeit bei elf Monaten liegt. Viele junge Frauen treten vor der Geburt ihres Kindes in den Arbeitsmarkt ein, um sich für die generösen Karenzleistungen zu qualifizieren. Außerdem kehren Mütter, die Karenzurlaub geltend machen konnten, rascher wieder ins Erwerbsleben zurück (Sundstöm and Duvander, 1998, zit. in Haas & Hwang, 1999). Eine lange Karenzzeit kann jedoch zu Verlusten fachlicher Kompetenz führen und aus der Karenz zurückgekehrte Frauen berichteten des öfteren, nach der Berufspause einem unzufriedenstellenden Arbeitsplatz zugeteilt worden zu sein (Haas & Hwang, 1999). Die Verlängerung der Karenzzeit in Schweden verzögerte jedoch nicht den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben, was auf die Flexibilität des schwedischen Systems zurückzuführen sein dürfte (Rønsen, 1999).

6.2 Auswirkungen auf das Einkommen

A priori lässt sich die Wirkung der Inanspruchnahme von Elternkarenz auf das Arbeitseinkommen nicht eindeutig bestimmen:

- In dem Ausmaß, in dem die Karenzzeit die Abwesenheit vom Arbeitsmarkt prolongiert und dadurch zu Humankapitalverlusten und Dequalifizierung führt, hat sie einen negativen Effekt. Das gleiche gilt, wenn die Karenz sich für den Arbeitgeber als kostspielig erweist und jener versucht, die anfallenden Kosten auf die betroffene Gruppe abzuwälzen.
- Ein positiver Lohneinkommenseffekt ist jedoch dann möglich, wenn der Karenzurlaub eine Arbeitsplatzgarantie und somit die Rückkehr zum früheren Arbeitgeber vorsieht. Dadurch wird das Abschlittern der KarenznehmerInnen in den Erwerbslosenstatus zumindest teilweise verhindert, dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer werden Suchkosten erspart, indem ein gutes Job-Match aufrecht erhalten bleibt und unter Umständen wird ein Karriereabstieg des Karenznehmers vermieden.

6.2.1 Karenzbedingte, geschlechtliche Einkommensdifferenzen in Österreich

Unumstritten ist, dass das Karenzgeld eine ökonomische Einbusse verglichen mit dem durchschnittlichem Arbeitseinkommen darstellt¹⁹. Da Männer am Arbeitsmarkt ein in der Regel höheres Lohneinkommen erzielen, ist ihr Einkommensverlust während der Karenzzeit größer. Aus diesem Blickwinkel betrachtet scheint es daher rational, wenn Frauen in Karenz gehen. In Tabelle 6 sind die für das Jahr 1999 berechneten Einkommensersatzquoten dargestellt.

Im Jahr 1999 betrug das Karenzgeld € 404,4²⁰.- und ersetzte damit nahezu die Hälfte des monatlichen Netto-Medianeinkommens unselbständig erwerbstätiger Frauen. Bei Männern, deren Medianeinkommen mit €1.217.- bedeutend über dem der Arbeitnehmerinnen lag, kompensierte das Karenzgeld nur 32% ihres Erwerbseinkommens. Beachtlich scheint, dass bei Frauen, die zum unteren Viertel der Einkommensverteilung zählen, das Karenzgeld den Einkommensverlust vollständig entschädigt. Während der Bezug von Karenzgeld für Männer im obersten Einkommensquartil eine 24%ige Einkommenskompensation bedeutet, wird Frauen des selben Quartils immerhin ein Drittel des (vorübergehenden) Einkommensverlustes durch das Karenzgeld erstattet. Durch die Festsetzung des Karenzgeldes als einkom-

¹⁹ Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass Einkommenseinbußen nicht allein während der Phase der Erwerbsunterbrechung auftreten, sondern sich über den gesamten Lebenszyklus hinweg fortziehen (Kapphan, 1994).

²⁰ täglich €13,12.- x 31 Tage

mensunabhängigen Pauschalbetrag verringert sich die Nettoersatzrate zum Aktivgehalt mit steigendem Erwerbseinkommen.

Tabelle 6: geschlechtsspezifische Einkommensersatzquoten (1999)

...verdienen pro Monat weniger als ... EUR	Männer		Frauen	
	Monats einkommen*	Ersatzquote	Monats einkommen*	Ersatzquote
25% (1.Quartil)	879,27	45,95%	400,28	101,03%
50% (Median)	1.271,19	31,79%	829,70	48,70%
75% (3.Quartil)	1.721,98	23,46%	1.222,14	33,06%

* Netto-Monatseinkommen der unselbständigen Erwerbstätigen in EUR
Quelle: Statistik Austria, eigene Berechnungen

Um den Einkommensverlust abzumildern müsste das Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld dahingehend modifiziert werden, dass seine Höhe an den zuletzt bezogenen Aktivgehalt gekoppelt wird. In Schweden, wo dies so gehandhabt wird und das Karenzgeld 90% des Erwerbseinkommens ersetzt, beansprucht ein merklich höherer Prozentsatz der Väter den gesetzlichen Karenzurlaub.

Dass Beschäftigungsunterbrechungen mit negativen Konsequenzen hinsichtlich des Arbeitseinkommens behaftet sind, ist einem Bericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zu entnehmen (Gregoritsch, Kalmár & Wagner-Pinter, 2000).

Zwischen 1993 und 1997 unterbrachen österreichweit 97.700 Frauen aus familiären Gründen ihr aufrechtes Beschäftigungsverhältnis. Während Frauen, die durchgehend beschäftigt waren, im Jahr 1997 durchschnittlich 20% mehr verdienten als vier Jahre zuvor, lag das Einkommen jener Frauen, die von ihrem Recht, in Karenz zu gehen, Gebrauch machten, 1997 um 9% unter dem Vergleichswert von 1993. Dies geht aus Tabelle 7 hervor:

Von enormen Einkommenseinbußen in Folge einer karenzbedingten Arbeitsunterbrechung sind vorwiegend Frauen in höheren beruflichen Positionen und mit höheren Bildungsabschlüssen betroffen. Frauen der Berufssparte „gehobenes technisches und medizinisches Personal“, die im Zeitraum 1993 bis 1997 eine Karenzphase aufwiesen, verdienten 1997 im Schnitt 17% weniger als vier Jahre zuvor, während ihre Kolleginnen, bei denen im beobachteten Zeitraum keinerlei Karenzzeiten anfielen, einen Einkommenszuwachs von 18% verzeichneten.

Demnach haben familienbedingte Unterbrechungen der Erwerbskarriere erhebliche Auswirkungen auf den künftigen Einkommensverlauf der Mütter. Die deutliche Diskrepanz im Erwerbseinkommen wird aber entkräftet, wenn man berücksichtigt, dass viele Mütter nach Ablauf ihrer Karenzzeit teilzeitbeschäftigt sind und daher ein dementsprechend geringeres Erwerbseinkommen beziehen.

In der bereits genannten Studie wurde außerdem die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen, welche 1977 noch 7,5 Prozentpunkte betrug und bis zum Jahre 1996 auf 36 Prozentpunkte anwuchs, in ihre Einzelkomponenten zerlegt. Nach genauer Aufgliederung konnte festgestellt werden, dass die Auswirkungen der Karenz 10,8% der Einkommensungleichheit verursachten und somit für nahezu ein Drittel der Differenz verantwortlich waren (Gregoritsch, Kalmár & Wagner-Pinter, 2000).

Tabelle 7: Karenzbedingte Einkommensdifferenzen von Frauen nach Beruf und Qualifikation (1993-97)

	Frauen mit Karenzzeiten*		Frauen ohne Karenzzeiten**	
	Zahl der Personen, absolut	Einkommensdifferenz 1993/1997 in Prozent	Zahl der Personen, absolut	Einkommensdifferenz 1993/1997 in Prozent
Führungskräfte	800	-9,3%	12.300	21,4%
Hochqualifiziertes Personal	6.100	-12,3%	64.100	19,5%
Gehobenes techn./med. Personal	4.400	-17,2%	56.500	18,2%
geh. Dienstleistungspersonal	4.400	-11,6%	86.600	23,3%
Verwaltungs- und Büropersonal	22.700	-10,5%	251.100	21,9%
Einfaches Dienstleistungspersonal	18.000	-7,7%	155.400	20,7%
Land-/Forstwirtschaftl. Fachkräfte	200	-14,5%	1.900	29,8%
Handwerkliches Personal (Lehre)	3.900	-1,9%	34.100	20,6%
Anlagenbedienerinnen	2.400	1,2%	24.400	16,1%
Hilfsarbeitskräfte	10.800	-1,9%	110.200	16,3%
Streitkräfte	---	---	200	15,1%
Universität/ Hochschule	5.400	-12,1%	74.100	19,5%
Höhere Schule mit Matura	9.500	-12,3%	118.600	24,1%
Fachschule ohne Matura	10.000	-11,4%	130.600	22,0%
Lehrabschluss/Meisterprüfung	31.500	-8,8%	130.200	20,4%
Pflichtschulabschluss	16.100	-4,1%	289.600	15,7%
Keine abgeschlossene Ausbildung	1.200	3,1%	172.800	16,0%
<i>Alle Frauen</i>	<i>73.700</i>	<i>-9,1%</i>	<i>11.600</i>	<i>19,7%</i>

* Frauen, die in den Jahren 1993 und 1997 beschäftigt waren und im Zeitraum 1993 bis 1997 eine oder mehrere Karenzperioden hatten

** Frauen, die in der Zeitspanne 1993 bis 1997 durchgehend beschäftigt waren

Anmerkungen:

- Berücksichtigt wurden ausschließlich (vollversicherungspflichtige) Standardbeschäftigungsverhältnisse.
- Die Einkommen wurden nicht preisbereinigt. Im Beobachtungszeitraum sind die Preise um 8,7% gestiegen.

Quelle: Gregoritsch, Kalmár & Wagner-Pinter, 2000, S.51

6.2.2 International beobachtete Erwerbseinkommenseffekte der Elternkarenz

In ihrer Studie untersuchte Jane Waldfogel (1998), ob signifikante Lohnunterschiede zwischen Frauen, denen die Möglichkeit in Karenz zu gehen gewährt wurde und jenen, die keinerlei Zugang zu Karenzurlaub hatten, existieren. Folgende Ergebnisse dieser Analyse liegen für die USA vor: Frauen, die sich für eine Karenzzeit qualifizieren konnten und auch tatsächlich in Karenz gingen, verzeichneten ein höheres Einkommenswachstum für sich als die übrigen Mütter²¹. Berücksichtigt werden sollte dabei jedoch, dass Frauen, denen Zugang zu Karenzleistungen gewährt wurde, zum Teil bereits vor Antritt der Karenzzeit ein höheres Einkommen aufwiesen. Dies steht möglicherweise mit dem Umstand in Verbindung, dass besser gebildeten Frauen häufiger Karenzurlaub gewährt wurde als jenen mit niedrigerer Schulbildung. Eine weitere Erklärung könnte sein, dass Frauen, denen vom Arbeitgeber Karenzurlaub bewilligt wurde, in größeren Betrieben tätig und daher besser organisiert sind, wodurch es ihnen eher gelingt, Einkommenszuwächse sowie optionale Arbeitgeberleistungen zu lukrieren. Wie die Ergebnisse vermuten lassen, stellte der Karenzurlaub in den USA gewissermaßen eine Prämie für besonders qualifiziertes Personal dar.

²¹ Dies steht in Widerspruch zu den Ergebnissen für Österreich (siehe Tabelle 7). Grund dafür sind Unterschiede in der nationalen Gesetzgebung bzw. der Finanzierung des Karenzurlaubs: Während in Österreich alle unselbstständig Beschäftigten, welche die Anwartschaft erfüllen per Gesetz Anspruch auf Karenz haben, gab es in den USA bis 1993 diesbezüglich keine bundesweit geltende Regelung, sodass es großteils im Ermessen des Arbeitgebers lag, ob er gewillt war, seinen Beschäftigten Karenzurlaub zu gewähren.

In OLS-Schätzungen hatte die Tatsache, dass eine Frau sich bei ihrer letzten Geburt für einen Karenzurlaub qualifizierte, mit einem Koeffizienten in der Höhe von 12% für die USA bzw. 10% für Großbritannien eine signifikant positive Wirkung auf das Einkommen. Der Einkommensvorteil erreicht nach zwei Jahren seinen Höhepunkt und klingt danach kontinuierlich ab, bis er nach acht (USA) bzw. fünf (GB) Jahren schließlich vollständig verschwunden ist. Frauen, die sich für Karenzleistungen qualifizierten und diese auch beanspruchten, kehrten außerdem mit einer weitaus größeren Wahrscheinlichkeit zu ihrem früheren Arbeitgeber zurück.

6.3 Diskriminierungswirkungen der Karenz

Rosenberger argumentiert in ihrem Artikel, dass *„unter den gegebenen strukturellen Arbeitsteilungen und Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern sozialpolitische Konzepte und Regelungen selbst dann geschlechtsspezifisch wirken, wenn sie geschlechtsneutral formuliert sind“*. Dies ist besonders hinsichtlich der Elternkarenz von Relevanz. Zwar haben in den meisten westeuropäischen Staaten beide Elternteile gleichermaßen Anspruch auf Karenz, wie dies auch die entsprechende EU-Richtlinie vorsieht, faktisch jedoch sind es überwiegend Frauen, die ihre Berufskarriere zugunsten der Kinderbetreuung unterbrechen. Dies verfestigt über diverse Kanäle die Benachteiligung weiblicher Arbeitskräfte:

- Arbeitgeber antizipieren bei jungen Frauen künftige Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf und stellen daher bevorzugt männliche Bewerber ein, denen eine fortlaufende „Normalarbeitsbiographie“ unterstellt wird.
- Weibliche Beschäftigte werden solchen Positionen zugeteilt, bei denen eine längere Abwesenheit vom Arbeitsplatz nur geringe Auswirkungen hat. Dies sind in der Regel weniger qualifizierte Jobs mit geringem Lohneinkommen und kaum vorhandenen Aufstiegschancen.
- Aufgrund der Berufspause nach der Geburt eines Kindes wird Frauen von Unternehmerseite oft zu Unrecht unterstellt, sie seien weniger karriereorientiert und arbeitsmarktbezogen.
- Arbeitgeber fürchten, dass - wie Gary Becker erwägt - die Doppelbelastung durch Hausarbeit und Kinderbetreuung die weiblichen Energiereserven schmälert, wodurch möglicherweise die Produktivität am Arbeitsplatz negativ beeinträchtigt wird.
- Die Vermittlung betriebsspezifischer Qualifikationen durch „on-the-job-training“ rentiert sich für den Arbeitgeber nur dann, wenn der Erwerbsverlauf seiner Arbeitnehmer möglichst keine Diskontinuitäten aufweist. Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit, wie die Karenzzeit, verlängern die Amortisationszeit innerbetrieblicher Humankapitalinvestitionen. Der Humankapitaltheorie zufolge handeln Unternehmer daher rational, wenn sie bevorzugt männliche Arbeitnehmer an innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen lassen, wodurch sich deren Aufstiegschancen erhöhen.
- Diskontinuitäten in weiblichen Erwerbsbiographien aufgrund von Kinderbetreuung führen nicht nur zu Dequalifizierung, sondern haben auch auf andere Lebensbereiche übergreifende Benachteiligungen - etwa hinsichtlich der sozialen Absicherung, Pensionsansprüche, etc. - zur Folge.

6.4 Auswirkungen der Karenzzeit in Österreich: Befragungsergebnisse

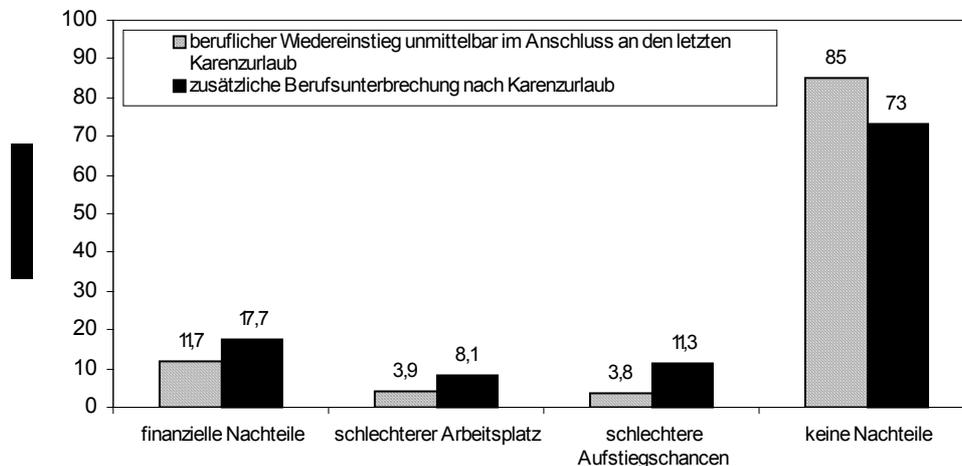
In einer von Gisser et al. (1995) 1992/93 österreichweit durchgeführten Repräsentativerhebung wurde die Frage, ob die Inanspruchnahme von Karenz berufliche Nachteile mit sich bringt, von 63% der Befragten bejaht, während 28% dem nicht zustimmten.

Die Antworten auf die Frage nach konkreten beruflichen Nachteilen von jenen Personen, die tatsächlich einen Karenzurlaub genommen hatten, sind in der unten stehenden Graphik abgebildet.

Dabei sind Unterschiede zwischen der Gruppe von KarenznehmerInnen, die unmittelbar nach der Karenzzeit wiedereingestiegen ist und jener, die eine längere Berufsunterbrechung

hatte, ersichtlich: Während in der erstgenannten Gruppe 12% der Befragten von finanziellen Nachteilen, 4% von einem schlechteren Arbeitsplatz und 4% von geringeren Aufstiegschancen berichten, sind die dazu korrespondierenden Werte der zweiten Gruppe 18%, 8% sowie 11% und damit deutlich höher.

Abbildung 12: Nennung konkreter beruflicher Nachteile resultierend aus der Inanspruchnahme von Karenzurlaub



Quelle: Gisser et al., 1995, S.87

Beachtlich ist allerdings die enorme Diskrepanz zwischen dem allgemeinen Problemempfinden und der subjektiv gemachten Erfahrung: während mehr als 60% der Befragten mit der Berufspause Nachteile assoziieren, berichten jedoch nur 15% der Mütter, die einen einjährigen Karenzurlaub beanspruchten, und 27% derer, die länger zuhause blieben, von konkreten Nachteilen.

6.5 Mögliche Auswirkungen der Verlängerung des Kinderbetreuungsgeldbezugs in Österreich

Wie schon ausführlich besprochen, kam es mit Beginn des Jahres 2002 zu wesentlichen Änderungen bei der Bezugsdauer, den Anspruchsvoraussetzungen, sowie der Höhe der nunmehr auf Kinderbetreuungsgeld lautenden staatlichen Transferleistung²². Inwieweit und auf welche Arten diese Änderungen das Arbeitsmarktverhalten von Frauen (und Männern) beeinflussen könnten, soll zum Abschluss kurz diskutiert werden.

- Von der Verlängerung der Karenzgeldbezugsdauer um ein Jahr profitieren all jene Nicht-Wiedereinsteigerinnen, welche sich über die zweijährige Karenzzeit hinaus intensiv ihrem Kind widmen möchten und nun dabei finanziell unterstützt werden. Allerdings wurde eine Ausdehnung der arbeitsrechtlichen Karenzzeit unterlassen, sodass die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld im dritten Jahr nicht mehr durch einen entsprechenden Kündigungsschutz gedeckt ist. Durch den Umstand, dass die arbeitsrechtliche Karenz um ein Jahr kürzer als die Bezugsphase des Kinderbetreuungsgeldes ist, wird die Verlängerung des Bezugszeitraumes die Anzahl der aufrecht erhaltenen Arbeitsverhältnisse vermutlich drastisch reduzieren.
- Die in ihrer Höhe gestiegene Transferleistung erhöht das Nichtlohneinkommen der KarenznehmerInnen. Dadurch steigt der Reservationslohn, bei dem Arbeitnehmer indifferent

²² Die Kinderbetreuungsgeldregelung sieht eine Verlängerung des Kinderbetreuungsgeldbezugszeitraumes bei Aufteilung des Anspruches zwischen beiden Elternteilen von bisher zwei auf nunmehr drei Jahre vor²². Zudem wird das monatliche Karenzgeld auf €436.- erhöht.

zwischen Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit sind. Dies dürfte - vor allem im Niedriglohnsegment - dämpfend auf eine rasche Arbeitsmarktteilnahme wirken.

- Die Neuregelung, wonach bei Inanspruchnahme von Teilzeitkarenz anders als bisher - zumindest solange die gelockerten Zuverdienstgrenzen berücksichtigt werden - den EmpfängerInnen das Kinderbetreuungsgeld in voller Höhe gebührt, könnte Anreize zu vermehrter beruflicher Aktivität während der Karenzzeit schaffen und dadurch positiv auf das Arbeitsangebot der Mütter wirken.
- Die Neuregelung setzt für Männer allerdings keinerlei Impulse, von ihrem Recht auf Elternkarenz häufiger als bisher Gebrauch zu machen, sodass die Persistenz der geschlechtlichen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt weiterhin aufrecht bleibt.
- Die längere Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes kommt der derzeit äußerst angespannten Situation am Arbeitsmarkt durchaus zugute. Sie kann sogar als arbeitsmarktentlastende Politikmaßnahme gewertet werden, da Karenzierte zu den Erwerbstätigen zählen, was die Arbeitsmarktstatistik zumindest kurzfristig „verschönert“.
- Erfolgte ein rascher Erwerbseintritt der Frauen in der Vergangenheit, auch um die Anwartschaft auf das Karenzgeld zu erfüllen (Akkumulierung der notwendigen Versicherungszeiten), so wird sich die Erwerbsteilnahme nun verzögern, da die Transferleistung hinkünftig unabhängig von vorangegangener Beschäftigung in Anspruch genommen werden kann.
- Umso länger die gesetzliche Karenzzeit dauert und je größere Unterschiede bei der Inanspruchnahme zwischen den Geschlechtern bestehen, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit für statistische Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer (Datta Gupta & Smith, 2000).
- Die bezahlte Karenz soll die vollen Kosten der Fertilität reduzieren, indem ein Teil des Einkommensverlustes kompensiert wird. Theoretisch tendieren Frauen weniger dazu, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, solange sie Leistungen beziehen. Eine Verlängerung der Karenzzeit würde die Arbeitsmarktabsenz daher prolongieren (Rønsen, 1999).

Wegen dieser zahlreichen Interdependenzen ist es äußerst schwierig, konkrete Vorhersagen zu treffen, und somit bleibt abzuwarten, welcher der oben genannten Effekte schlussendlich überwiegen wird. Spezifische Verhaltensänderungen lassen sich möglicherweise erst langfristig feststellen, sodass es diesbezüglich noch ausführlicher Nachforschungen bedarf.

Das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) evaluiert derzeit im Auftrag der Bundesregierung die Auswirkungen des Kinderbetreuungsgeldes. Im Zuge dieser Evaluierung soll die Effektivität der Maßnahme bezüglich der Zielerreichung - die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf - untersucht, etwaige Verhaltensänderungen aufgedeckt, sowie Planung und Durchführung des Verwaltungsablaufes im Zusammenhang mit dieser monetären Transferleistung geprüft werden. Erste Ergebnisse dieser eingehenden Studie werden für das Jahr 2003 erwartet.

7 Zusammenfassung

Ziel dieser Arbeit war es, arbeitsmarktpolitische Effekte, die aus der Inanspruchnahme der Karenz resultieren, aufzuzeigen. Insbesondere wurde dabei der Fragestellung nachgegangen, inwieweit eine Verlängerung des Karenzgeldbezugszeitraumes auf die Beschäftigung(wieder)aufnahme und das Erwerbseinkommen der Karenzierten wirkt.

Wie bisherige Studien zum Thema Karenzgeld für Österreich ergaben, ist die Berufspause zum Zweck der Kindererziehung meist länger als die gesetzlich festgelegte Karenzzeit und obwohl die Elternkarenz eine Arbeitsplatzgarantie und die Wiedereinstellung beim selben Arbeitgeber vorsieht, kehren bei weitem nicht alle Mütter zu ihrem früheren Arbeitgeber zurück. Ein Großteil der Frauen nimmt nach abgelaufener Karenzzeit Teilzeitstellen an, da diese am ehesten die Kombination von Beruf und Familie erlauben. Teilzeitbeschäftigung birgt aber gleichzeitig auch Nachteile, wie etwa verminderte Aufstiegschancen und finanzielle Einbußen, in sich.

Wie diverse Studienergebnisse zur Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung zeigen, verfestigt die Tatsache, dass in Österreich nahezu ausschließlich Frauen in Karenz gehen, die geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt.

Sozialleistungen wie das Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld korrespondieren mit dem Rollenbild der Frau als Mutter und Ehefrau, und haben, indem das „Zuhause-bleiben“ für Frauen äußerst attraktiv gestaltet wird, außerordentliche Beschäftigungswirkungen.

Um Frauen aus ihrem traditionellen Rollenbild zu befreien und die Diskriminierungswirkungen der Karenzzeit zu dezimieren, müssten Väter in stärkerem Maße als bisher dazu bewogen werden, Elternkarenz zu beanspruchen. Zwar wurde hierzulande mit Beginn des Jahres 1990 den Vätern erstmals das Recht in Karenz zu gehen gewährt, doch machte bisher nur ein verschwindend geringer Prozentsatz davon tatsächlich Gebrauch. Dieses Phänomen ist im gesamten EU-Raum beobachtbar, wo Väter die Kindererziehung weitgehend ihren Partnerinnen überlassen.

Österreich hat mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes eine der großzügigsten Karenzregelungen Europas, doch der Erfolg dieser familienpolitischen Leistung ist nur schwer messbar. In diesem Zusammenhang ist die derzeit vom ÖIF durchgeführte Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes mit Spannung zu erwarten.

Aus bisherigen Erfahrungen kann man schließen, dass die Verlängerung des Kinderbetreuungsgeldbezugszeitraumes einer raschen Beschäftigungsaufnahme entgegenwirken dürfte, was insbesondere im Hinblick auf den derzeitigen Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt unvorteilhaft ist. Die Familienpolitik sollte daher nicht auf das Zuhausebleiben der Mütter ausgerichtet sein, sondern durch Schaffung ausreichender und qualitativer institutioneller Betreuungseinrichtungen den Berufseintritt der Frauen fördern.

Die Elternkarenz kann als zentrales Instrument gesehen werden, Familie und Erwerbstätigkeit zu kombinieren, sie darf allerdings nicht derart gestaltet sein, dass sie ein Karrierehemmnis darstellt.

Literaturverzeichnis

AK. (2001): Kinderbetreuungsgeld - was kommt?. AK aktuell Nr. 5. Wien.

Alewell, Dorothea & Pull, Kerstin (s.a.): An International Comparison and Assessment of Maternity Leave Regulation.

Badasi, Elena & Gornick, Janet C. (2000): Women and Part-Time Employment: Worker's 'Choices' and Wage Penalties in Five Industrialised Countries.

BMSG (1999a). Familie - zwischen Anspruch und Alltag. 4. Österreichischer Familienbericht. Band 1. Wien.

BMSG (1999b): Familien- & Arbeitswelt. Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbsfähigkeit. 4. Österreichischer Familienbericht. Band 2. Wien.

Bruning, Gwennaële & Platenga, Janneke (1999): Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries. *Journal of European Social Policy*, 9 (3).

Burnett, Nancy J. & Brannon, Isaac J. (1999): The Gender-Specific Effects of Government Mandated Fringe Benefits. University of Wisconsin.

Datta Gupta, Nabanita & Smith, Nina (2000): Children and Career Interruptions: *The Family Gap in Denmark*. Centre for Labour Market and Social Research, April.

Ehrenberg, Ronald & Smith Robert (2000): Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. Addison Wesley Longman.

Europäische Beobachtungsstelle für Familienangelegenheiten (1999): *Gleichbehandlung von Frauen und Männern*. Family Observer. Nr.1, Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten.

Fagnani, Jeanne (1999): Parental Leave in France. In: Moss, Peter & Deven, Fred (eds.): Parental Leave: Progress or Pitfall? NIDI/CBGS Publications, vol. 35, S.69-83.

Gisser, Richard, Holzer, Werner, Münz, Rainer & Nebenführ, Eva (1995): Familie und Familienpolitik in Österreich - Wissen, Einstellungen, offene Wünsche, internationaler Vergleich. Hg. vom Bundesministerium für Jugend und Familie, Institut für Demographie der österreichischen Akademie der Wissenschaften, Wien.

Gregoritsch, Petra, Kalmár Monika & Wagner-Pinter, Michael (2000): Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hsg.), Wien.

Gruber, Jonathan (1994): The Efficiency of a Group-Specific Mandated Benefit: Evidence from Health Insurance Benefits for Maternity. *American Economic Review*, 84 (3). S.622-641.

Gruber, Jonathan & Krueger, Alan B. (1990): The Incidence of Mandated Employer-Provided Insurance: Lessons From Worker's Compensation Insurance. Working Paper Nr.279, Princeton University.

Haas, Linda & Hwang, Philip (1999): Parental Leave in Sweden. In: Moss, Peter & Deven, Fred (eds.): Parental Leave: Progress or Pitfall? NIDI/CBGS Publications, vol. 35, S.45-68.

Kammerman, Sheila B. (2000): Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies. *Social Policy Report*, Vol.14 (2).

Kapphan, Andreas (1994): Frauen am Arbeitsmarkt – Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen. Europäische Hochschulschriften, Reihe V, Bd. 1666.

Klerman, Jacob A. & Leibowitz, Arleen (1994): The Work-Employment Distinction Among New Mothers. *Journal of Human Resources*, 29(2), pp.277-303.

Krueger, Alan B. (1994): Observations on Employment-Based Government Mandates, With Particular Reference to Health Insurance. Working Paper Nr.323, Princeton University.

Lehner, Ursula (2001): Was folgt auf die Beendigung der Karenz?. *Synthesis Forschung, Kurzbericht1/01*, Wien.

Leitner, Andrea & Wroblewski, Angela (2000): Chancengleichheit und Gender Mainstreaming - Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP. Reihe Soziologie Nr.41, IHS, Wien.

McRay, Susan (1991): Maternity Rights in Britain: The Experience of Women and Employers. Policy Studies Institute, London.

Moss, Peter & Deven, Fred (eds.) (1999): Parental Leave: Progress or Pitfall? The Hague/Brussels, NIDI/CBGS Publications, vol. 35.

Neyer, Gerda & Wiederschwingler, Margit (1990): Verlängerter Karenzurlaub - Modernisierung des traditionellen Geschlechter-Verhältnisses?. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft* 19(1990)2, S.193-203.

Nowak, Vera & Pfeiffer, Christiane (1998): Erwerbseinstieg von Frauen nach Geburt ihres Jüngsten Kindes. Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr.6, Wien.

OECD (2001): Employment Outlook. Chapter 4, Paris.

ÖSTAT (1992): Berufsunterbrechungen. Ergebnisse des Mikrozensus 1990. Beiträge zur Österreichischen Statistik, Heft 1.04xx, Wien.

Rønsen, Marit (1999): Assessing the Impact of Parental Leave: Effects on Fertility and Female Employment. In: Moss, Peter & Deven, Fred (eds.): Parental Leave: Progress or Pitfall? NIDI/CBGS Publications, vol. 35, S.193-225.

Rosenberger, Sieglinde K. (s.a.): Zwei Säulen, zwei Geschlechter.

<http://www.demokratiezentrum.org/archive/index.html>

Rostgaard, Tine et al. (1999): Parental Leave in Denmark. In : Moss, Peter & Deven, Fred (eds.): Parental Leave: Progress or Pitfall? NIDI/CBGS Publications, vol. 35, S.25-44.

Städtner, Karin (2002): Vom Karenz- zum Kindergeld: Implikationen für das weibliche Arbeitsangebot und Lohn Einkommen. Dipl.-Arbeit, Universität Wien.

Summers, Lawrence H. (1989): What can Economics Contribute to Social Policy? Some Simple Economics of Mandated Benefits. In: *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 79 (2). S.177-183.

Ueda, Atsuko (2000): A Dynamic Decision Model of Marriage, Childbearing, and Labor Force Participation of Women in Japan. Institute of Policy and Planning Sciences, Tsukuba.

Waldfogel, Jane, Higuchi, Yoshio & Abe, Masahiro (1998): Maternity Leave Policies and Women's Employment after Childbirth: Evidence from the United States, Britain and Japan. CASEpaper3, London School of Economics.

Wörister, Karl (1999): Daten zu Karenzgeld und Frauenerwerbstätigkeit. Kammer für Arbeiter und Angestellte, Abteilung Statistik, Wien.

Zuletzt erschienene WORKING PAPERS:

- Veronika Gössweiner, Vera Nowak, **“Scheidungsfolgen – die langfristigen Auswirkungen von erlebter Scheidung auf die Lebensführung unter besonderer Berücksichtigung der ersten Lebensgemeinschaft“**, Nr. 7/1998 – in deutscher Sprache
- Wolfgang Lutz, Vera Nowak, Stefan Ohmacht, Martin Oppitz, Christiane Pfeiffer, Helmut Schattovits, Martin Schneider, Wilfried Schönbeck, Wolfgang Schulz, **“Rohbericht – Band 1 Ergebnisbericht zum Projekt“, “Entwicklung von Modellen eines Kinderbetreuungsschecks und Analyse der Auswirkungen“ (Machbarkeitsstudie Kinderbetreuungsscheck)**, Nr. 8/1998 – in deutscher Sprache
- Vera Nowak, Rudolf Schipfer, **“Familien in Zahlen“**, Daten und Graphiken zur Familie in Österreich auf einen Blick, Nr. 9/1998 – in deutscher Sprache
- Paloma Fernández de la Hoz, Johannes Pflegerl, **“MigrantInnen im Spital“**, Workshop für MitarbeiterInnen in Gesundheitseinrichtungen der Stadt Wien, Nr. 10/2001 – in deutscher Sprache
- Martin Spielauer, Norbert Neuwirth, **“Family Microsimulation“**, Nr. 11/2001 – in englischer Sprache
- Veronika Gössweiner, Christiane Pfeiffer, Rudolf Richter, **“Quality of Life and Social Quality“**, Nr. 12/2001 – in englischer Sprache
- Brigitte Cizek, Christiane Pfeiffer, **“HorseTalks“**, Nr. 13/2001 – in deutscher Sprache
- Martin Spielauer, Franz Schwarz, Kurt Schmid, **„Education and the Importance of the First Educational Choice in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria“**, Nr. 15/2002 – in englischer Sprache
- Coomaren P. Vencatasawmy, **“Modelling Fertility in a Life Course Context: Some Issues“**, Nr. 16/2002 – in englischer Sprache
- Norbert Neuwirth, **“Labor Supply of the Family – an Optimizing Behavior Approach to Microsimulation“**, Nr. 17/2002 – in englischer Sprache
- Martin Spielauer, **“The Potential of Dynamic Microsimulation in Family Studies: A Review and Some Lessons for FAMSIM+“**, Nr. 18/2002 – in englischer Sprache
- Sabine Buchebner-Ferstl, **“Die Partnerschaft als Ressource bei kritischen Lebensereignissen am Beispiel der Pensionierung“**, Nr. 19/2002 – in deutscher Sprache
- Johannes Pflegerl, **“Family and Migration. Research developments in Europe: A general overview“**, Nr. 21/2002 – in englischer Sprache
- Sonja Dörfler, **“Familienpolitische Maßnahmen zum Leistungsausgleich für Kinderbetreuung – ein Europavergleich“**, Nr. 22/2002 – in deutscher Sprache
- Franz Schwarz, Martin Spielauer, Karin Städtner, **„Gender, Regional and Social Differences at the Transition from Lower to Upper Secondary Education. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria“**, Nr. 23/2002 – in englischer Sprache
- Veronika Pfeiffer-Gössweiner, Johannes Pflegerl, **“Migration in the European Union: An Overview of EU Documents and Organisations Focusing on Migration“**, Nr. 24/2002/E – in englischer Sprache

Zu beziehen bei:

Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)
Gonzagagasse 19/8, A-1010 Wien
Tel: +43-1-535 14 54-19
Fax: +43-1-535 14 55
Mail: edeltraud.puerk@oif.ac.at



Das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) ist ein unabhängiges, gemeinnütziges Institut zur interdisziplinären wissenschaftlichen und anwendungsbezogenen Erforschung und Darstellung der Vielfalt und Veränderungen familialer Lebenswelten aus Sicht von Kindern, Frauen und Männern.

Gedruckt mit Unterstützung des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen sowie der Länder Burgenland, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien.