

Zeitschrift für Personalforschung

German Journal of
Human Resource Research

herausgegeben von
Dudo von Eckardstein
Oswald Neuberger
Christian Scholz
Hartmut Wächter
Wolfgang Weber
Jürgen Weibler

ISBN 0179-6437
Rainer Hampp Verlag
www.Hampp-Verlag.de

Impressum: Zeitschrift für Personalforschung (ZfP) ISSN 0179-6437

Die ZfP erscheint seit 1987, jeweils zur Quartalsmitte. Die ZfP enthält Originalbeiträge, Rezensionen und Hinweise auf Neuerscheinungen.

Erstveröffentlichungen sind der Redaktion jederzeit – **bitte in zweifacher Ausfertigung und als Datei** – willkommen. Eingehende Beiträge werden anonymisiert und **zweifach begutachtet**. Das Manuskript ist nach Maßgabe der Gutachten zu überarbeiten; die überarbeitete Fassung wird vom Geschäftsführenden Herausgeber nochmals zur Entscheidung über die Publikationswürdigkeit vorgelegt. Nähere Hinweise zur Textgestaltung sind dem in der Redaktion vorliegenden Leitfaden zu entnehmen.

Rezensionen werden von den Herausgebern vergeben.

Herausgeber: **Prof. Dr. Dudo von Eckardstein**, Wirtschaftsuniversität Wien
Prof. Dr. Oswald Neuberger, Universität Augsburg
Prof. Dr. Christian Scholz, Universität des Saarlandes
Prof. Dr. Hartmut Wächter, Universität Trier, *Geschäftsführung*
Prof. Dr. Wolfgang Weber, Universität Paderborn
Prof. Dr. Jürgen Weibler, FernUniversität in Hagen

kooptierter Herausgeber: *Vorsitzender der Kommission Personalwesen*
Prof. Dr. Rüdiger G. Klimecki, Universität Konstanz

Senior-Herausgeber: **Prof. Dr. Rolf Wunderer**, Universität St. Gallen

Herausgeber-Beirat: **Prof. Dr. Albert Martin**, Universität Lüneburg
Prof. Dr. Dorothea Alewell, Universität Jena
Prof. Dr. Peter Dowling, University of Canberra
Prof. Dr. Wolfgang Mayrhofer, Wirtschaftsuniversität Wien
Prof. Dr. Friedemann W. Nerdinger, Universität Rostock
Prof. Dr. Werner Nienhüser, Universität Essen
Prof. Dr. Hans-Gerd Ridder, Universität Hannover
Prof. Dr. Stefan Strohmeier, Universität des Saarlandes

Redaktion und Verlag: Rainer Hampp Verlag, ZfP, Meringerzeller Str. 10, D – 86415 Mering
E-Mail: Rainer_Hampp_Verlag@t-online.de
www.Hampp-Verlag.de

Bezugsbedingungen: Das Jahresabonnement kostet im Inland € 60.- (2004: € 45.-) inkl. Versandgebühren, bei Versand ins Ausland + € 8.- Versandgebühren das Einzelheft € 19.80 (2004: € 14.80). Die Kündigung des Abonnements muss generell 6 Wochen vor Jahresende in schriftlicher Form erfolgen. **Studenten-Abonnements** – gegen Vorlage eines Studiennachweises – sind um 50% ermäßigt.

Urheberrechte: Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Herausgeber oder des Verlages dar.

Die in der ZfP veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, einschließlich das der Übersetzung in fremde Sprachen, bleiben vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren) reproduziert oder in eine von Maschinen (z.B. DV-Anlagen) verwendbare Form übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehsendung, im Magnettonverfahren oder ähnlichem Wege bleiben vorbehalten. Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopien hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder benutzte Kopie dient gewerblichen Zwecken gemäß §54(2)UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG WORT, Abt. Wissenschaft, Goethestr. 49, D – 80336 München.

Datenbank-Erfassung: Die Originalartikel werden u.a. in folgenden Datenbanken erfasst: BLISS, International Bibliography of the Social Sciences (IBSS), ibz, LitDokAB, ProQuest, PSYNDEX, RKW-Informationen/Reihe Personalwirtschaft, Social Sciences Citation Index.

Zeitschrift für Personalforschung, 18. Jahrgang, Heft 4, 2004 ZfP 18(4)***Originalbeiträge***

- Dorothea Alewell, Kerstin Pull: **Mutterschutzbedingte Reorganisationskosten des Arbeitgebers – eine international vergleichende Analyse gesetzlicher Schutzbestimmungen** 374
- Markus Gmür: **Was ist ein ‘idealer Manager’ und was ist eine ‘ideale Managerin’? Geschlechtsrollenstereotypen und ihre Bedeutung für die Eignungsbeurteilung von Männern und Frauen in Führungspositionen** 396
- Thomas Otte: **Die arbeitgeberseitige Finanzierung der MBA-Ausbildung als Investition in Humankapital** 418
- Thomas Steger: **Zwischen Arbeitsamt und Altersheim? Die ehemaligen DDR-Kombinatseleite und ihr Weg durch die Transformation** 436
- Rolf Wunderer: **Vom Selbst- zum Fremdvertrauen – Konzepte, Wirkungen, Märcheninterpretationen** 454

Rezensionen

- Martin, Albert (Hg.): Personal als Ressource (von Prof. Dr. Hans-Gerd Ridder) 470
- Kühl, Stefan: Sisyphos im Management. Die vergebliche Suche nach der optimalen Organisationsstruktur (von Prof. Dr. Hansjörg Weitbrecht) 474
- Persch, Peter-Roman: Die Bewertung von Humankapital – eine kritische Analyse (von Dr. Michael D. Mroß) 477
- Pull, Kerstin: Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl. US-amerikanische Unternehmen in Deutschland und Großbritannien (von Dr. Stefan Süß) 479
- Hälker, Juri: Betriebsräte in Rollenkonflikten. Betriebspolitisches Denken zwischen Co-Management und Gegenmacht (von Prof. Dr. Thomas Breisig) 481
- Heidecker, Michael: Wertorientiertes Human Capital Management - Zur Steigerung des Unternehmenswertes durch die Personalarbeit (von Dipl. Kfm. Meik Führung) 483
- Nützi, Ruedi: Am Anfang steht das Wort. Die eisernen Gebote der Kommunikation (von Dr. Olaf Geramanis) 486
- Müller, Ulrich: Personalwirtschaft in der Bundeswehr. Bilanz und Reformansätze am Beispiel der Offiziere (von Dipl.-Kfm. Dieter M. R. Hartweg) 488
- Wächter, Hartmut et al.: The ‚Country-of-Origin Effect’ in the Cross-National Management of Human Resources. Results and case study evidence of research on American multinational companies in Germany (von Prof. Dr. Marion Festing und Dipl.-Kffr. Jana Okech) 490

Neuerscheinungen 494

Gesamtverzeichnis 499

Zeitschrift für Personalforschung

die nächsten Hefte

Personalforschung an Hochschulen 2005

(Dissertationsheft im zweijährigen Rhythmus)

hrsg. von Prof. Dr. Wolfgang Weber

Universität Paderborn

Beiträge zu allgemein personalwissenschaftlichen
sowie zu den genannten Themen sind erwünscht!

Recherche-Pool: www.Hampp-Verlag.de

Fünf Zeitschriften – eine Suche: In dem neu eingerichteten Online-Zeitschriften-Archiv durchsuchen Sie die Volltexte von vier Zeitschriften gleichzeitig:

- Industrielle Beziehungen, ab Jahrgang 1998
- Journal for East European Management Studies, ab Jahrgang 1998
- management revue, ab Jahrgang 2004
- Zeitschrift für Personalforschung, ab Jahrgang 1998
- Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, ab Jahrgang 2000.

Kostenlos Recherchieren: Die Recherche ist kostenlos. Ihnen werden alle Treffer angezeigt, die zu Ihren Suchbegriffen gefunden wurden. Anhand der Trefferliste erkennen Sie, welche Artikel Ihnen Informationen zum gewünschten Thema liefern können. Die Quelle wird Ihnen ebenfalls angezeigt.

Kostenpflichtig Artikel ansehen: Wenn Sie sich einen Artikel ansehen möchten, dann wird Ihnen von unserem Online-Partner **GBI the contentmachine** eine Gebühr von € 2,20 berechnet. Sie können die Anzeige der Originaldokumente als GBI Profikunde abrechnen lassen (Kreditkarte oder Rechnung) oder mit Kreditkarte direkt bezahlen. Fällt ein Rechnungsbetrag unter € 4,00 an, werden Ihnen stets € 4,00 berechnet.

Statistik vom 26.10.2003 bis einschließlich 1.10.2004

Beiträge eingegangen	36
Invited Paper	2
Replik	<u>1</u>
	39
Beiträge abgelehnt ohne Begutachtung	4
Beiträge abgelehnt nach Begutachtung	10
Beiträge akzeptiert ohne Überarbeitung (Replik)	1
Beiträge zur Überarbeitung zurückgegeben	<u>24</u>
	39
Beiträge veröffentlicht in 2004 nach Überarbeitung	22
Editorials, Berichte, Rezensionen in 2004	25
Beiträge für 2005 bereits akzeptiert nach Überarbeitung	2
Derzeit noch im Begutachtungsprozess bzw. in Bearbeitung	10
Begutachtungen* vom 26.10.2003 bis einschließlich 1.10.2004	
Erstgutachten	58
schiedsrichterliche Gutachten	2

Herausgeber und Redaktion danken allen Herausgeber-Beiräten sowie weiteren Gutachtern, die in 2003/2004 durch ihre konstruktive Kritik die Qualität der Beiträge sichern halfen:

Prof. Dr. Jon Aarum Andersen, Växjö University
 Prof. Dr. Dorothea Alewell, Universität Jena
 Prof. Dr. Fred Becker, Universität Bielefeld
 Prof. Dr. Birgit Benkhoff, Technische Universität Dresden
 Prof. Dr. Felix Brodbeck, Aston University
 Prof. Dr. Peter W. Dorfman, New Mexico State University
 Prof. Dr. Marion Festing, Europäische Wirtschaftshochschule Berlin
 Prof. Dr. Robert J. House, University of Pennsylvania
 Prof. Dr. Dian M. Hosking, Tilburg University
 PD Dr. Rüdiger Kabst, Universität Paderborn
 Prof. Dr. Gertraude Krell, Freie Universität Berlin
 Dr. Wendelin Küpers, FernUniversität in Hagen
 Prof. Dr. Wolfgang Mayrhofer, Wirtschaftsuniversität Wien
 Prof. Dr. Friedhelm Nerdinger, Universität Rostock
 PD Dr. Martin Schneider, Universität Trier
 Prof. Dr. Boas Shamir, The Hebrew University of Jerusalem
 Prof. Dr. Stefan Strohmeier, Universität Saarbrücken
 Prof. Dr. Manuel J. Tejada, Barry University
 Prof. Dr. Manuel R. Theisen, Universität München
 Prof. Dr. Dieter Wagner, Universität Potsdam

Für die Überarbeitung der englischen Abstracts gilt der besondere Dank:

Dr. Anne Tempel, Universität Erfurt

* Wegen der zeitlichen Verschiebung von Einreichung zur Beendigung des Begutachtungsprozesses bezieht sich die Zahl der Begutachtungen nicht direkt auf die Zahl der Einreichung.

Dorothea Alewell, Kerstin Pull*

Mutterschutzbedingte Reorganisationskosten des Arbeitgebers – eine international vergleichende Analyse gesetzlicher Schutzbestimmungen**

Ökonomische Analysen der Wirkung von Mutterschutzregelungen befassen sich bislang einseitig mit den Kosten von Humankapitalverlusten. Die mit der zeitweiligen Freistellung von Müttern verbundenen Reorganisationskosten werden hingegen nicht betrachtet. Der vorliegende Beitrag stellt die Bedeutung dieser bislang vernachlässigten Kostenkategorie heraus und analysiert deren Determinanten. Neben der Dauer der Mutterschutzfristen, die in der vorliegenden Literatur als zentrale Einflussgröße der Kosten aus Humankapitalverlusten gilt, spielt für die Höhe der Reorganisationskosten insbesondere auch die Plan- bzw. Vorhersehbarkeit der Abwesenheitsdauer eine bedeutende Rolle. Zudem ist, was die Länge der Schutzfristen betrifft, nicht von einem linearen, sondern von einem U-förmigen Zusammenhang zwischen Mutterschutzdauer und Reorganisationskosten auszugehen. Die Berücksichtigung von Reorganisationskosten hat Konsequenzen für die ökonomische Analyse von Mutterschutzregelungen im internationalen Vergleich, der hier für die Länder *Deutschland, Dänemark, Niederlande, Großbritannien, die USA und Japan* unternommen wird.

Reorganization Costs of Maternity Leave – an International Comparison of Legal Provisions

Provisions for maternity leave are common among industrialized countries, but their institutional design varies distinctly. In our theoretical analysis, we argue that the costs of reorganization in response to maternity leave will not simply increase with its duration, but will instead be hump-shaped displaying a maximum at medium leave duration. More than duration *per se*, however, the predictability of leave duration will influence the costs of reorganization. The theoretical discussion is followed by an international comparison of maternity leave regulations in the U.S., the Netherlands, Germany, Great Britain, Denmark and Japan. We conclude with implications for further research.

Key words: **Maternity Leave, Reorganization Costs, Economic Analysis of Labour Law, International Comparative Analysis**

* Prof. Dr. Dorothea Alewell, Jg. 1964, Inhaberin des Lehrstuhls für Personalwirtschaft und Organisation der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Carl-Zeiß-Str. 3, D – 07743 Jena. E-Mail: D.Alewell@wiwi.uni-jena.de.

Prof. Dr. Kerstin Pull, Jg. 1967, Inhaberin des Lehrstuhls für Personal und Organisation der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Eberhard Karls Universität Tübingen, Sigwartstr. 18, D – 72076 Tübingen. E-Mail: kerstin.pull@uni-tuebingen.de.

** Artikel eingegangen: 22.4.2004
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 3.9.2004.

1. Einleitung:

Zur Relevanz mutterschutzbedingter Reorganisationskosten

In fast jedem Land der Welt existieren Regelungen zum Mutterschutz, die den Anspruch von Frauen auf eine zeitlich begrenzte Freistellung von ihrer Arbeit rund um den Zeitpunkt der Geburt eines Kindes und ihr Recht auf Rückkehr an diesen oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz nach Ablauf der Freistellungsfrist regeln. Im Detail unterscheiden sich die Regelungen in den einzelnen Ländern jedoch erheblich: So beträgt beispielsweise die maximale Gesamtdauer der Freistellungen wegen Krankheit, Geburt oder der Pflege von Angehörigen in den *USA* 12 Wochen innerhalb eines Jahres. In *Großbritannien* hingegen ist eine mutterschaftsbedingte Freistellung von bis zu 40 Wochen möglich, ohne dass hierbei krankheitsbedingte Abwesenheiten in Anrechnung gebracht würden.

In der vorliegenden Literatur wird an vielen Stellen diskutiert, welche Wirkungen solche Schutzregelungen für Frauen auf deren Arbeitsmarktposition, z.B. auf die Erwerbsbeteiligung und die Größe geschlechtsspezifischer Lohndifferentiale, haben.¹ In Deutschland ist diese Diskussion besonders aktuell: Das Bundesverfassungsgericht urteilte im November 2003, dass die deutschen Mutterschutzregelungen nicht mehr verfassungsgemäß seien. Da die Regelungen zu den Lohnersatzleistungen, insbesondere zu dem sog. Arbeitgeberzuschuss, den Arbeitgebern wesentliche Kosten des Mutterschutzes aufbürdeten, führten sie – so das Bundesverfassungsgericht – potentiell zu einer Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht vereinbar sei. Der Gesetzgeber wurde daher verpflichtet, bis Ende 2005 eine andere, verfassungskonforme Regelung zu erlassen. Diese Auffassung des Gerichts entspricht im Wesentlichen bereits früher vorgelegten ökonomischen Analysen der deutschen Regelungen zur Finanzierung der Lohnersatzleistungen bei Mutterschutz.²

Neben dem vom Bundesverfassungsgericht angesprochenen Arbeitgeberzuschuss zu den Lohnersatzleistungen bei Mutterschutz bzw. den Beiträgen zum Umlageverfahren U2 für Kleinbetriebe entstehen jedoch weitere mutterschutzbedingte Kosten auf Seiten des Arbeitgebers. Die vorliegenden theoretischen wie empirischen Analysen dieser Kosten im internationalen Vergleich konzentrieren sich dabei insbesondere auf die Kosten des mit einer Freistellung verbundenen Humankapitalverlustes.³ Die international variierende Länge der Schutzfrist wird als Indikator für das Ausmaß dieses Humankapitalverlustes herangezogen: Je länger die Mutterschutzfrist, so die Hypothese, desto höher der Humankapitalverlust und die arbeitgeberseitigen Kosten des Mut-

¹ Vgl. hierzu die Arbeiten Gruber (1994), EOR (93/2000a), Phipps/Burton/Lethbridge (2001), Ruhm (1998), Ruhm/Teague (1997), Waldfoegel (1995), Waldfoegel (1997), Waldfoegel (1998), Waldfoegel/Higuchi/Abe (1999).

² Vgl. Alewell (2000) in dieser Zeitschrift.

³ Ausnahmen sind die Arbeiten von Alewell (2000) und Alewell/Pull (2001), die unter anderem auch die Lohnfortzahlungskosten der Arbeitgeber in ihre Analyse miteinbeziehen, sowie Jungwirth (1998) mit einer auf Mutterschutz und Erziehungsurlaub gerichteten breiten Analyse von Wirkungen.

terschutzes und damit umso gravierender die zu erwartenden negativen Auswirkungen auf die Arbeitsmarktposition von Frauen.⁴

Gerade im Bereich relativ kurzer Freistellungszeiten von wenigen Wochen oder Monaten ist jedoch unserer Ansicht nach die Humankapitalentwertung *während* der eigentlichen Schutzfrist *nicht* der zentrale Kostenfaktor für den Arbeitgeber. Entscheidend für die Höhe des Humankapitalverlustes dürfte vielmehr die Frage sein, ob eine junge Mutter im Anschluss an den Mutterschutz an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt oder nicht. Vorliegende empirische Studien zeigen, dass die Ausgestaltung von Mutterschutzregeln und die Rückkehraten an den Arbeitsplatz in einem komplexen (und nicht unbedingt linearen) Zusammenhang stehen: Ausgehend von sehr kurzen Freistellungsdauern kann eine längere Schutzdauer die Rückkehrwahrscheinlichkeit der Frau erhöhen, wenn mit zunehmendem Alter des Kindes die Probleme, Beruf und Kinderpflege zu vereinbaren, etwas nachlassen. Damit könnten – in bestimmten Bereichen – längere Mutterschutzdauern letztlich sogar in kürzeren durchschnittlichen Abwesenheitszeiten resultieren. Es ist allerdings denkbar, dass dieser Effekt im Bereich langer Freistellungszeiten (wie bei der Elternzeit) möglicherweise nicht mehr gilt: Hier könnte die nachlassende Bindung an das Unternehmen und den Beruf und die zunehmende Spezialisierung auf Familienpflichten dazu führen, dass die Rückkehraten wieder sinken. Die vorliegenden empirischen Studien deuten zudem darauf hin, dass die Rückkehrentscheidung junger Mütter neben der Ausgestaltung der Mutterschutzregelungen von weiteren Determinanten bestimmt wird, und dass die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung wohl die bedeutendste dieser Determinanten ist (vgl. Coré/Koutsogeorgopoulou 1995, 17 sowie Engelbrech/Jungkunst 2001).

Das heißt: Nicht nur sind die Kosten des Humankapitalverlustes für Schutzfristen von 12-18 Wochen vernachlässigbar, sondern zudem ist der Effekt unterschiedlich langer Schutzdauern auf die Rückkehrate und damit die Wahrscheinlichkeit eines vollständigen Humankapitalverlustes ungeklärt. Daher werden wir der einseitigen Konzentration vorliegender ökonomischer Analysen von Mutterschutzregelungen auf die Länge der Schutzfrist und die daraus resultierenden mutterschutzbedingten Humankapitalverluste *nicht* folgen.

Bedeutsamer und zugleich bisher kaum analysiert erscheinen uns die *Reorganisationskosten des Arbeitgebers*, die durch die Mutterschutzfristen ausgelöst werden: Wird eine Frau von ihrer Arbeit freigestellt, hat jedoch den Anspruch, nach der Freistellungszeit auf ihren alten oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückzukehren, so ergibt sich für den Arbeitgeber das organisatorische Problem, wer die zuvor von der freigestellten Arbeitnehmerin übernommenen Aufgaben in der Zwischenzeit erledigt. Für die Höhe der Reorganisationskosten sind neben der Länge der Schutzfrist Wahlrechte, Ankündigungsfristen, Entscheidungs- bzw. Vetorechte relevant. Solche Details der Ausgestaltung von Mutterschutz- und Erziehungsurlaubs- bzw. Elternzeitregelungen waren bislang nicht Gegenstand der ökonomischen Analyse von Mutterschutzregelungen. Wir analysieren im Folgenden die detaillierte gesetzliche Ausgestaltung von Mutter-

⁴ Allgemeine, nicht oder nicht nur auf den Mutterschutz bezogene Überlegungen zu den ökonomischen Wirkungen von Arbeitsmarktregulierungen und Schutzrechten sind in den Arbeiten von Gruber (1994), Mitchell (1990) und Summers (1989) enthalten.

schutzregelungen als Determinante der arbeitgeberseitigen Reorganisationskosten. Andere Einflussfaktoren auf die arbeitgeberseitigen Kosten des Mutterschutzes (wie etwa das Angebot institutionalisierter Kinderbetreuung) dagegen blenden wir aus unserer Analyse aus. Wir erarbeiten damit *einen* weiteren Baustein zur Beantwortung der Frage, wie Mutterschutzregelungen vermittelt über die Reaktionen des Arbeitgebers auf die Arbeitsmarktposition von Frauen wirken. Zugleich möchten wir mit unserer Analyse dem deutschen Gesetzgeber Hilfestellung bei der nun anstehenden Neugestaltung der Mutterschutzregelungen anbieten, indem wir die Aufmerksamkeit auf den bisher kaum beachteten Aspekt der Reorganisationskosten lenken.

Wir gehen wie folgt vor: In Abschnitt 2 skizzieren wir das mutterschutzbedingte Reorganisationsproblem des Arbeitgebers und kennzeichnen die zur Verfügung stehenden Lösungsalternativen. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Frage, inwiefern gesetzliche Regelungen zum Mutterschutz die Höhe der mit den Lösungsalternativen verbundenen Kosten und damit die arbeitgeberseitige Entscheidung für eine der beiden Lösungsalternativen beeinflussen. Dass die Erweiterung der ökonomischen Analyse gesetzlicher Mutterschutzregelungen um die Reorganisationskosten Konsequenzen hat für die Bewertung von Mutterschutzregelungen im internationalen Vergleich, demonstrieren wir an einer vergleichenden Analyse der Regelungen in *Deutschland, Dänemark, Niederlande, Großbritannien, USA* und *Japan* (Abschnitt 3). Abschnitt 4 enthält einige kurze, überwiegend rechtspolitische Schlussfolgerungen sowie Implikationen für die weitere Forschung.

2. Mutterschutzregelungen und das Reorganisationsproblem

2.1 Das Reorganisationsproblem und die Lösungsalternativen

Der Arbeitgeber einer Frau im Mutterschutz steht vor dem Problem, die von der freigestellten Arbeitnehmerin zuvor übernommenen Aufgaben während der Zeit ihrer Abwesenheit anderweitig erledigen zu lassen. Er hat zur Lösung dieses Reorganisationsproblems im Wesentlichen die Wahl zwischen zwei Alternativen: Er kann die Arbeit umverteilen auf die Kollegen bzw. Kolleginnen der freigestellten Frau („*Umverteilungslösung*“), oder er kann eine Vertretungskraft für die Dauer der Freistellungszeit einstellen („*Vertretungslösung*“). Die Möglichkeit, die Arbeit bis zur Rückkehr der Frau „liegen zu lassen“, wird hingegen nur in Ausnahmefällen bestehen und soll daher nicht weiter betrachtet werden. Die Vorteilhaftigkeit der vorgestellten Alternativen wird von der Dauer der Schutzfrist (siehe Abschnitt 2.2) und der Vorhersehbarkeit der gesamten Abwesenheitsdauer (siehe Abschnitt 2.3) beeinflusst.

2.2 Dauer der Schutzfrist und Kosten der Reorganisationsalternativen

(a) Umverteilungslösung

Die *Umverteilungslösung* eignet sich potenziell bei relativ kurzen Freistellungszeiten. Für kurze Fristen werden häufig die Kollegen der freigestellten Frau deren Aufgaben mit übernehmen können, so wie dies auch während Urlaubszeiten oder Geschäftsreisen der Fall ist. Je länger jedoch die Freistellungszeit, desto problematischer wird die Umverteilungslösung: Unter der Prämisse angemessener Arbeitsintensitäten vor der Reorganisation kann eine länger andauernde zusätzliche Arbeitsbelastung der Kollegen zu erhöhter Unzufriedenheit, höherer Fehleranfälligkeit, generellen Qualitätsverlusten,

höherer Fluktuation oder höheren Fehlzeiten führen.⁵ Wir erwarten daher, dass die insgesamt über die Mutterschutzfrist anfallenden Umverteilungskosten wie auch die Umverteilungskosten pro Zeiteinheit aus der Sicht des Arbeitgebers mit zunehmender Dauer der Mutterschutzfrist überproportional ansteigen werden.

Ob die Kollegen der freigestellten Frau überhaupt in der Lage sind, deren Aufgaben für eine begrenzte Zeit zu übernehmen, hängt neben dem vorher vorherrschenden Auslastungsgrad der Arbeitskräfte u.a. auch von der vorher bestehenden Aufgabenverteilung in der Arbeitsgruppe⁶ ab. Je homogener die Aufgaben in der Arbeitsgruppe, desto leichter ist eine Umverteilung möglich. Je heterogener die Aufgaben, desto stärker ausgeprägt sind die Einarbeitungsnotwendigkeiten und desto schwieriger bzw. kostenträchtiger ist eine Umverteilungslösung.

Während also die Reorganisationskosten bei Umverteilung positiv von der Dauer der Mutterschutzfrist abhängen, ist ihre absolute Höhe durch den Grad der Heterogenität der Aufgaben in der jeweiligen Arbeitsgruppe bedingt und kann daher von Unternehmen zu Unternehmen, von Abteilung zu Abteilung und von Arbeitsgruppe zu Arbeitsgruppe schwanken. Insbesondere kann eine Umverteilungslösung gerade für kleine Arbeitgeber sehr kostenträchtig sein, wenn aufgrund der vergleichsweise kleineren Zahl an Arbeitnehmern in der Belegschaft und der mangelnden Teilbarkeit mancher Arbeitsaufgaben eine größere Heterogenität in den Aufgabenstrukturen existiert als in größeren Unternehmen.

Hierzu passt, dass es empirisch gerade kleine sowie von der mutterschutzbedingten Freistellung hochqualifizierter Arbeitnehmerinnen betroffene Arbeitgeber sind, die von gravierenden Problemen der Arbeitsreorganisation durch familienbedingte Freistellungszeiten berichten (vgl. OECD 1995, 190): Während sich kleine Firmen aufgrund der Heterogenität der Tätigkeitsstrukturen bei der Umverteilungslösung mit Problemen konfrontiert sehen, entstehen in Unternehmen, die auf hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen verzichten müssen, Probleme bei der Vertretungslösung (vgl. Coré/Koutsogeorgopoulou 1995, 18).

Des Weiteren hängt die absolute Höhe der Umverteilungskosten auch von den Regelungen zur Bezahlung von Überstunden ab. Sind Überstunden mit dem regulären Gehalt pauschal abgegolten, wie es in Bereichen von höher qualifizierten Angestellten üblich ist, so sind die Umverteilungskosten niedriger, als wenn lineare oder sogar überproportional hohe Überstundenzuschläge gezahlt werden.

(b) Vertretungslösung

Anders verläuft die Funktion der *Vertretungskosten*, insbesondere wenn es um die Vertretung von hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen geht: Je höher die Qualifikations-

⁵ Zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen, z.B. Arbeitsbelastungen und Arbeitsdruck, und Arbeitszufriedenheit, Fluktuation und Absentismus vgl. die Überblicke bei Martin (2003) und Robbins (2001, 104) zur Arbeitszufriedenheit sowie die Kurzhinweise bei Krell (1992) zu Arbeitsbedingungen.

⁶ Teamkonzepte bzw. Gruppenarbeit tragen zu einer leichteren gegenseitigen Vertretung bzw. verbesserten Umverteilungsmöglichkeiten bei, wenn über sie die Heterogenität der Aufgaben der Gruppenmitglieder vermindert wird.

anforderungen, desto schwieriger wird es sein, für einen kurzen Vertretungszeitraum eine Ersatzkraft zu finden. Such- und Einstellungskosten, wie etwa Kosten für Stellenanzeigen, Reisekosten von Bewerbern und Kosten für die jeweils angewendeten Auswahlverfahren sowie Kosten des Vertragsabschlusses stellen im Hinblick auf die gesamte Mutterschutzzeit fixe Kostenbestandteile dar. Zeitarbeitskräfte werden in aller Regel für hochqualifizierte Tätigkeiten eher nicht verfügbar sein.⁷ Auf die Vertretungszeit umgerechnet ergibt sich, dass mit längerer Freistellungszeit und Beschäftigungsdauer der Ersatzkraft die Such- und Einstellungskosten pro Zeiteinheit der Mutterschutzfrist fallen. Zudem muss die Vertretung zunächst eingearbeitet werden und wird daher einerseits Arbeitszeit von Kollegen in Anspruch nehmen, andererseits auch erst nach einer gewissen Zeit die volle Produktivität erreichen. Die im Zeitablauf abnehmende Differenz zur Produktivität der freigestellten Arbeitnehmerin ebenso wie die im Zeitablauf abnehmende monetär bewertete Arbeitszeit der Kollegen, die an der Einarbeitung beteiligt sind, können als Opportunitätskosten den fixen Einstellungs- und Rekrutierungskosten zugeschlagen werden. Insgesamt ergibt sich damit ein unterproportional steigender⁸ Verlauf der gesamten Vertretungskosten bzw. ein fallender Verlauf der Vertretungskosten pro Zeiteinheit.

Die absolute Höhe der Vertretungskosten hängt stark von der Verfügbarkeit entsprechend qualifizierten Personals auf dem Arbeitsmarkt ab. Für diese Verfügbarkeit spielt u.a. das Ausmaß des benötigten spezifischen Humankapitals am jeweiligen Arbeitsplatz eine wichtige Rolle: Je höher die Spezifität der benötigten Kenntnisse und Fertigkeiten, desto höher die Einarbeitungs- und Rekrutierungskosten und damit die Kosten der Vertretungslösung.

(c) *Wahlentscheidung des Arbeitgebers*

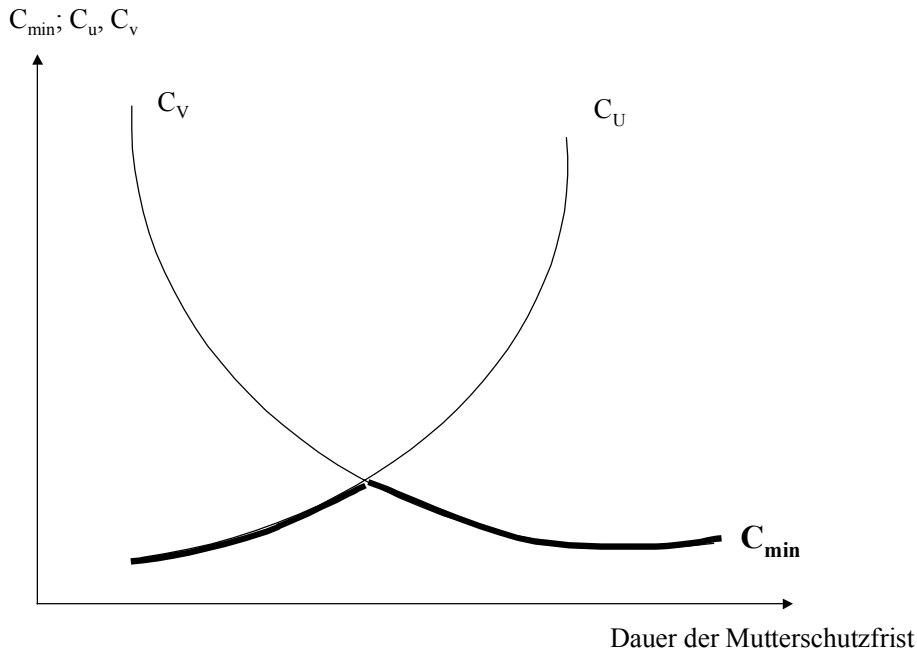
Im Allgemeinen hat der Arbeitgeber die *Wahl zwischen der Umverteilungs- und der Vertretungslösung*. Für eine – gesetzlich vorgegebene – Mutterschutzfrist kann der Arbeitgeber die in beiden Fällen entstehenden Reorganisationskosten pro Zeiteinheit vergleichen und die kostengünstigere Alternative auswählen. In Abbildung 1 sind die gesamten Reorganisationskosten des Mutterschaftsurlaubs pro Zeiteinheit der Mutterschutz-

⁷ Vgl. zu einem Überblick für den deutschen Zeitarbeitsmarkt z.B. Föhr (2000), Dormann/Knospe (1998), Rudolph/Schröder (1997). Das Interimsmanagement ist im Bereich hochqualifizierter Tätigkeiten im Prinzip eine Alternative zur Zeitarbeit. Jedoch sind derzeit nach Schätzungen nur ca. 5.000 – 10.000 Interimsmanager in Deutschland mehr oder weniger regelmäßig aktiv und das Instrument ist bei vielen Unternehmen noch kaum bekannt, so dass von einem flächendeckend zur Verfügung stehenden Angebot zur Lösung allfälliger Vertretungsprobleme noch nicht gesprochen werden kann (vgl. Alewell 2004).

⁸ Bei längeren Mutterschutzdauern nach Abschluss der Einarbeitung möglicherweise auch horizontaler Verlauf der Vertretungskostenfunktion. Steigt die Produktivität der Vertretungskraft im Laufe der Zeit über die der freigestellten Arbeitnehmerin, z.B. weil eine nur befristet eingestellte Ersatzkraft über sehr hohe Leistungen eine unbefristete Anstellung erreichen möchte, so können die gesamten Vertretungskosten bei längeren Mutterschutzfristen sogar sinken.

frist dargestellt durch $C_{\min} = \text{minimum}(C_U, C_V)$ mit C_U = Kosten der Umverteilung pro Zeiteinheit und C_V = Kosten der Vertretung pro Zeiteinheit.

Abb. 1: Kosten von Umverteilungs- und Vertretungslösung in Abhängigkeit von der Dauer der Mutterschutzfrist



Legende:

C_{\min} : Minimale Gesamtkosten des Mutterschutzes für den Arbeitgeber bei jeweils optimaler Wahl einer Reorganisationsalternative, pro Zeiteinheit der Mutterschutzfrist

C_U : Kosten der Umverteilung pro Zeiteinheit der Mutterschutzfrist

C_V : Kosten der Vertretung pro Zeiteinheit der Mutterschutzfrist

Abbildung 1 macht deutlich, dass bei kurzen Mutterschutzfristen die Umverteilungslösung die aus Arbeitgebersicht attraktivere sein wird, bei langen Mutterschutzfristen die Vertretungslösung. So verwundert es nicht, dass nach einer Studie aus dem Jahr 1991⁹ für Deutschland Arbeitgeber bei der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub,¹⁰ d.h. im Bereich langfristiger Freistellungen, die Vertretungslösung gegenüber der Umverteilungslösung bevorzugen.

Bei Betrachtung der Reorganisationskosten könnte sich dabei – anders als in der vorliegenden Literatur postuliert – gerade eine mittlere Dauer des Mutterschutzes als besonders (reorganisations-)kostenintensiv für den Arbeitgeber erweisen, weil hier

⁹ vgl. Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (1991), zitiert nach Schiersmann (1996, 51).

¹⁰ Heute Elternzeit.

sowohl die Umverteilungs- als auch die Vertretungslösungen vergleichsweise hohe Reorganisationskosten aufweisen: Der Arbeitgeber hat dann die Wahl zwischen zwei wenig passenden Strategien, während bei sehr kurzen und sehr langen Abwesenheitszeiten jeweils eine der beiden Alternativen zu deutlich niedrigeren Reorganisationskosten pro Zeiteinheit führt und daher vorzuziehen ist.¹¹ Die Studie von Näsman (1991), in der schwedische Arbeitgeber zitiert werden, die sich – bei 14 Wochen verbindlicher Mutterschutzfrist – für *längere* Schutzfristen aussprechen, passt zu dieser theoretischen Vermutung. Während sich eine 14-wöchige Abwesenheitsdauer bereits als zu lang für ein Arbeitsumverteilungsarrangement erweisen mag, mag sie andererseits nicht lang genug sein, um eine Vertretungskraft kostengünstig einstellen und einarbeiten zu können (zitiert nach OECD 1995).

Für die Entscheidung zwischen Umverteilungs- und Vertretungslösung spielen neben der Dauer der Schutzfrist – gemäß obiger Analyse – weitere Einflussgrößen auf die Kosten der Umverteilungs- und der Vertretungslösung eine Rolle: die Größe des Arbeitgebers (wobei Größe auch ein Proxy-Maß für höhere Aufgabenhomogenität darstellt) und die Bedeutung betriebsspezifischen Humankapitals im jeweiligen Unternehmen. Während insbesondere kleinere Arbeitgeber Probleme mit der Umverteilungslösung haben und die Vertretungslösung bevorzugen dürften, gilt für Arbeitgeber, die in hohem Maße mit betriebsspezifischem Humankapital arbeiten, dass für sie die Vertretungslösung besonders teuer ist und sie auf die Umverteilungslösung angewiesen sind. Die Ergebnisse von Sofres (1993, zitiert nach OECD 1995) stützen dabei die theoretische Vermutung zur Rolle firmenspezifischen Humankapitals bei der Entscheidung für eine Vertretungslösung, jedenfalls wenn man die Betriebszugehörigkeitsdauer als Indikator für den Umfang des angesammelten spezifischen Humankapitals heranzieht: In seiner empirischen Studie für Frankreich wurden in 86% der Mutterschutzfälle für Arbeitnehmerinnen mit bis zu zwei Jahren Betriebszugehörigkeit Ersatzkräfte eingestellt. Von Arbeitnehmerinnen, die eine mehr als 15-jährige Betriebszugehörigkeit (verbunden mit höherem Umfang an spezifischem Humankapital) aufwiesen, wurden hingegen nur 57% der mutterschaftsbedingt freigestellten Arbeitnehmerinnen ersetzt (vgl. OECD 1995, 190).

2.3 Die Vorhersehbarkeit von Abwesenheitsdauern und die Höhe der Reorganisationskosten

Neben der Dauer der Freistellung spielt deren Vorhersehbarkeit eine wichtige Rolle für die Höhe der Reorganisationskosten, weil unerwartete Entscheidungen der Mütter eventuell die mutterschaftsbedingten Reorganisationsentscheidungen des Arbeitgebers *ex post* suboptimal werden lassen: So kann etwa die unerwartete Entscheidung einer Mutter, im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub Elternzeit in Anspruch zu nehmen, die Verlängerung einer kurzfristig angelegten Umverteilungslösung in den Bereich steil

¹¹ Es ist zu beachten, dass die Argumentation hier über eine gegebene Dauer der Mutterschutzfrist geführt wird. Daher können die Reorganisationskosten pro Zeiteinheit verglichen werden. Zur Beantwortung der Frage, welche Länge der Mutterschutzdauer Arbeitgeber präferieren, müssten dagegen die Gesamtkosten der verschiedenen Mutterschutzdauern verglichen werden.

ansteigender Kosten hinein erforderlich machen. Ähnlich mag die überraschende Rückkehr einer Mutter an den Arbeitsplatz die Einstellung einer Vertretungskraft *ex post* ineffizient machen, indem Trainings- und Rekrutierungskosten versenkt werden.

Während in der vorliegenden Literatur regelmäßig argumentiert wird, dass der Mutterschutz für den Arbeitgeber gut kalkulierbar und die Abwesenheitsdauer gut vorhersehbar sei, da Arbeitgeber in der Regel durch die Schwangerschaftsmeldungen im Voraus über eine bevorstehende Mutterschutzfrist Bescheid wüssten, teilen wir dieses Argument aus zwei Gründen nicht: *Einerseits* verdeutlicht ein genauerer Blick auf die länderspezifischen Mutterschutzregelungen, dass die Vorhersehbarkeit der mit Mutterschaft verbundenen Abwesenheitsdauern keineswegs so ausgeprägt ist, wie vielfach behauptet wird. In vielen Ländern existiert nämlich ein erheblicher Unterschied zwischen der vorgeschriebenen Minstdauer und der Höchstdauer des Mutterschaftsurlaubs, wobei häufig Wahlrechte der Frau bestehen, in welchem Maße sie von den angebotenen Freistellungen tatsächlich Gebrauch macht. *Andererseits* steht einer jungen Mutter in einigen Ländern die Möglichkeit offen, nach dem Mutterschutz nicht an den Arbeitsplatz zurückzukehren, sondern entweder ganz aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden oder die in vielen Ländern im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub mögliche Elternzeit zusätzlich in Anspruch zu nehmen.

Hinsichtlich der Vorhersehbarkeit der Abwesenheitsdauer und ihrer Wirkung auf die Reorganisationskosten sind hier verschiedene Aspekte der Regelungen relevant:

Erstens spielt die *Spannbreite* möglicher Entscheidungen rund um den Mutterschutz und den Erziehungsurlaub bzw. die Elternzeit eine Rolle. Hier sind als Einflussfaktoren insbesondere

- der *Zeitraumen möglicher Freistellungen* (z.B. bis zum Ende des dritten Lebensjahres des Kindes),
- die *Freistellungsdauer* und deren mögliche Ausdehnung (z.B. zwischen 6 und 12 Monaten innerhalb eines Zeitrahmens von 3 Jahren),
- die *Alternativen hinsichtlich des zeitlichen Umfangs der Freistellung pro Periode* (also z.B. Vollzeit- oder Teilzeitfreistellung; Recht auf Teilzeitarbeit),
- die *zeitliche Bindungswirkung einmal erfolgter Entscheidungen* bzw. die Möglichkeiten zur mehrfachen Revision von Entscheidungen

zu nennen.

Zweitens spielt eine Rolle, *wer* das *Entscheidungs- bzw. Dispositionsrecht* hinsichtlich dieser Entscheidungsaspekte hat bzw. wie diese Dispositionsrechte über Entscheidungs- und Vetorechte auf den Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin aufgeteilt werden.

Drittens ist die *Länge der (An-)Kündigungsfristen* für die jeweiligen Entscheidungen relevant, weil bei sehr kurzen Ankündigungsfristen manche Reorganisationsalternativen nur unter hohen Kosten realisierbar sein werden.

Liegt das Dispositionsrecht im Wesentlichen bei der Arbeitnehmerin und besteht gleichzeitig eine große Spannbreite von Entscheidungen, so wird die Planungsunsicherheit des Arbeitgebers groß sein. Verschärft wird diese Situation durch kurze Ankündigungsfristen, da weniger Reaktionszeit für den Arbeitgeber bleibt. Läge umgekehrt das Dispositionsrecht vollständig beim Arbeitgeber, so führte eine große Spannbreite von Entscheidungsmöglichkeiten zu einer hohen Flexibilität in der Per-

sonalplanung und damit zu vergleichsweise geringeren Reorganisationskosten; gleiches gilt für kurze (An-)Kündigungsfristen arbeitgeberseitiger Entscheidungen. Zwischen diesen beiden Extrempunkten sind nun zahlreiche Mischformen denkbar; z.B. eine geringe Spannbreite möglicher Entscheidungen bei arbeitnehmerseitigem Dispositionsrecht und langen Ankündigungsfristen; oder eine hohe Spannbreite möglicher Entscheidungen, starken Vetorechten des Arbeitgebers und kurzen Ankündigungsfristen.

3. Internationaler Vergleich der Regelungen des Mutterschutzes

Der folgende internationale Vergleich von Mutterschutzregelungen umfasst die Regelungen *Dänemarks, Deutschlands, Großbritanniens, der Niederlande, Japans* und der *USA* und damit ein breites Spektrum vorhandener Regelungen. Diese Länder wurden ausgewählt, da sie das breite Spektrum unterschiedlicher Mutterschutzregelungen gut widerspiegeln. Unsere Arbeit ergänzt vorliegende internationale Vergleiche, die im Kern auf die Dauer der Schutzfristen und deren Wirkung auf Humankapitalverluste konzentriert sind (siehe Abschnitt 1), um eine Betrachtung der Reorganisationskosten einerseits sowie der Vorhersehbarkeit von Abwesenheitsdauern andererseits, welcher – wie herausgestellt – insbesondere im Hinblick auf die Lösung des Reorganisationsproblems große Bedeutung zukommen dürfte.

Wir haben die Regelungen in den einzelnen Ländern im Folgenden ausführlich dargestellt, um unsere Zusammenfassungen und Ableitungen auch für solche Leser nachvollziehbar zu machen, die die jeweiligen arbeitsrechtlichen Regelungen nicht kennen. Jedoch befindet sich am Ende jedes Abschnittes eine zusammenfassende Abbildung bzw. Tabelle, in der sich eilige Leser informieren können.

3.1 Dauer der Mutterschutzfristen

Kurze Schutzfrist: USA

Von den betrachteten sechs Ländern gewähren die *USA* die kürzeste Mutterschutzfrist. Der „Federal Medical Leave Act“ (FMLA; Bundesgesetz zu krankheitsbedingten Abwesenheiten) von 1993 sieht eine Freistellung von maximal 12 Wochen innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten vor. Da diese 12 Wochen allerdings mögliche Fehlzeiten aufgrund von Krankheit und der Pflege naher Angehöriger enthalten und keine obligatorische Mindestdauer vorgegeben ist, wird die tatsächliche mutterschaftsbedingte Abwesenheit regelmäßig sehr viel kürzer als 12 Wochen ausfallen. Der FMLA gilt zudem nur für Arbeitnehmer(innen), die bereits seit 12 Monaten oder 1.250 Stunden für ihren gegenwärtigen Arbeitgeber tätig sind. Private Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten fallen ebenfalls nicht unter das Gesetz (vgl. O'Connor/Orloff/Shaver 1999, 86). Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Wiedereinstellung hochbezahlter Arbeitnehmer zu verweigern, um dadurch eine substantielle und schwere ökonomische Schädigung des Arbeitgebers zu verhindern (vgl. ILR 136 1997, 124). Als Ergebnis der diversen Einschränkungen fallen schätzungsweise lediglich 55% der Arbeitnehmerinnen und 19% der jungen Mütter unter den FMLA (vgl. Ruhm 1997, 177). Auf der Ebene der Bundesstaaten existieren allerdings weitere Regelungen zum Mutterschaftsurlaub (vgl. die Übersicht bei Klerman/Leibowitz 1997, 66), wodurch die Zahl der von Mutterschutzregelungen begünstigten Arbeitnehmerinnen erhöht wird. Während mittlere und große Unternehmen in den USA

aufgrund der vergleichsweise kurzen Mutterschutzdauern erwartungsgemäß nur geringe Reorganisationsprobleme haben werden, die sich durch Arbeitsumverteilung relativ leicht lösen lassen dürften, sind kleinere Unternehmen, denen die Arbeitsumverteilung aufgrund heterogener Aufgabenstrukturen Probleme bereiten könnte, von der Gültigkeit des Gesetzes ausgenommen. Daher erwarten wir, bezogen auf die Dauer der Schutzfristen, vergleichsweise niedrige Reorganisationskosten für US-Arbeitgeber.

Mittlere Schutzfrist: Japan, Deutschland, Niederlande, Dänemark

Das Allgemeine Arbeitsgesetz in *Japan* sowie das Mutterschutzgesetz in *Deutschland* gewähren eine Mutterschutzfrist von 14 Wochen (vgl. § 3 und § 6 MuSchG). Die obligatorische Mindestdauer des Mutterschutzes beträgt in *Japan* 6 Wochen und in *Deutschland* 8 Wochen (vgl. § 3 und § 6 MuSchG). In den *Niederlanden* sieht das Gesetz über Leistungen bei Krankheit 16 Wochen Mutterschaftsurlaub vor, wovon 14 in Anspruch genommen werden müssen. In allen drei Ländern wird diese Schutzfrist unabhängig von sonstigen, z.B. krankheitsbedingten, Fehlzeiten gewährt. Die Mutterschutzfrist in *Dänemark* umfasst mit 18 Wochen einen etwas längeren Zeitraum. 6 Wochen davon sind verbindlich, 14 Wochen sind für den Zeitraum nach der Geburt des Kindes vorgesehen (vgl. Rostgaard/Christoffersen/Weise 1999, 27).

Insgesamt betrachtet sind die Mutterschutzfristen in diesen Ländern bedeutend länger als in den USA, wodurch Arbeitsumverteilungslösungen kostenintensiver und die Einstellung von Vertretungskräften vergleichsweise attraktiver werden. Bei Vorliegen spezifischer Qualifikationen könnte sich eine Abwesenheitsdauer von 14 oder 18 Wochen allerdings noch immer als zu kurz erweisen, um einen vollwertigen Ersatz der abwesenden Arbeitnehmerin durch eine Vertretungskraft zu ermöglichen. Dann stünden dem Arbeitgeber die bei dieser Schutzdauer potenziell kostenintensiveren Umverteilungslösungen als einzig praktikable Lösung zur Verfügung. Daher erwarten wir für diese Länder, bezogen auf die Schutzdauern, insbesondere für Arbeitsplätze mit spezifischen Qualifikationsanforderungen höhere Reorganisationskosten der Arbeitgeber als in den USA.

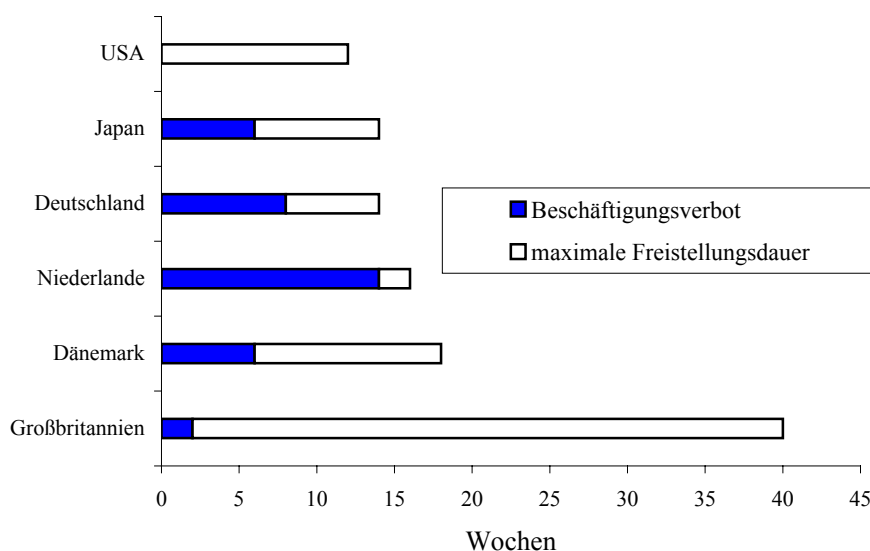
Lange Schutzfrist: Großbritannien

Seit dem Gesetz zu den Arbeitsbeziehungen von 1999 garantiert *Großbritannien* eine generelle Mutterschutzfrist von 18 Wochen („ordinary maternity leave; OML“), wovon 2 Wochen in Anspruch genommen werden müssen und die ab Beginn der elften Woche vor dem berechneten Geburtstermin angetreten werden kann (vgl. Slade 1999, 328). Für junge Mütter mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens einem Jahr gilt eine zusätzliche Freistellungszeit („additional maternity leave; AML“) bis maximal zur 29. Woche nach der Entbindung. Für diese Frauen erhöht sich die maximale Dauer der Mutterschutzfrist damit auf 40 Wochen. Nach Rückkehr der jungen Mutter an den Arbeitsplatz müssen Tätigkeit, Bezahlung, Alters- und Rentenansprüche mindestens so günstig für die Arbeitnehmerin ausgestaltet sein wie vor ihrer Abwesenheit (vgl. Boveis 2000, 298f.). Die Bewertung der britischen Regelungen zum Mutterschutz ist aufgrund der großen Spannweite tatsächlich resultierender Mutterschutzdauern problematisch: Diese reicht von sehr kurzen Mutterschutzfristen von nur 2 Wochen bis hin zu 40 Wochen, wobei auch alle Werte dazwischen durch Wahlrechte

der betroffenen Arbeitnehmerin realisierbar sind. Sprechen die sehr kurzen Freistellungszeiten von 2 Wochen klar für eine Arbeitsumverteilungslösung, so wären für Freistellungen von 40 Wochen in der Regel Vertretungslösungen zu präferieren. Die mittleren Schutzfristdauern dazwischen werden zu höheren Reorganisationskosten führen, weil weder Arbeitsumverteilungs- noch Vertretungslösungen kostengünstig umsetzbar sind. Letztendlich ist es damit eine empirische Frage, wie hoch die Reorganisationskosten der britischen Arbeitgeber sind: sie hängen von den tatsächlich in Anspruch genommenen Freistellungszeiten und deren Varianz und Vorhersehbarkeit ab.¹²

Abbildung 2 fasst die Ergebnisse des internationalen Vergleiches der Mutterschutzdauern zusammen.

Abb. 2: Mutterschutzfristen im internationalen Vergleich



3.2 Die Vorhersehbarkeit mutterschaftsbedingter Freistellungszeiten

Hohe Vorhersehbarkeit der Freistellungszeit: USA

Was die Vorhersehbarkeit der Abwesenheitsdauern im Vergleich der betrachteten Länder betrifft, so erweist sich die Freistellungsdauer in den USA als besonders gut prognostizierbar: Eine Arbeitnehmerin muss 30 Tage vor dem geplanten Beginn der Mutterschutzfrist den Arbeitgeber informieren (vgl. Kohlhaas 1998, 2f.). Sie darf ihrem Arbeitsplatz nur für maximal 12 Wochen innerhalb eines 12-Monat-Zeitraumes aufgrund von Schwangerschaft und Geburt fernbleiben, wobei eigene Krankheitszeiten mitgerechnet werden. Nach diesen maximal 12 Wochen weiß der Arbeitgeber definitiv, ob die Arbeitnehmerin an den Arbeitsplatz zurückkehrt oder nicht, da weitere

¹² Vgl. zu den Erfahrungen mit den britischen Regelungen auch McRae (1991).

Freistellungszeiten jedenfalls auf bundesgesetzlicher Ebene nicht vorgesehen sind. Die Freistellung kann zudem nur wochenweise beantragt werden. Damit liegt also eine geringe Spannbreite möglicher Entscheidungen, eine Zuordnung des Dispositionsrechtes auf die Arbeitnehmerin und eine gemessen an den Freistellungsdauern vergleichsweise lange Ankündigungsfrist vor. Die insgesamt hohe Vorhersehbarkeit wird die Realisierung kostengünstiger Lösungen des Reorganisationsproblems ermöglichen.

Geringe Vorhersehbarkeit: Deutschland

Deutschland liegt mit seinen Regelungen hinsichtlich der Vorhersehbarkeit der gesamten Freistellungsdauer eher am anderen Ende des Spektrums. Einer Arbeitnehmerin steht die Inanspruchnahme der Mutterschutzfrist von zwischen 8 und 14 Wochen offen (vgl. § 3 und § 6 MuSchG). Kehrt die Mutter nicht aus dem Mutterschutz an den Arbeitsplatz zurück, sondern gibt ihr Arbeitsverhältnis auf, so braucht sie noch nicht einmal eine Kündigungsfrist einzuhalten (§ 10 I MuSchG). Am Ende des Mutterschutzes können die Eltern mit einer Ankündigungsfrist von sechs Wochen eine anschließende Elternzeit bis maximal zum Ende des dritten Lebensjahres des Kindes, gemeinsam oder getrennt oder in mehreren Phasen, ggf. im Wechsel der beiden Elternteile, in Anspruch nehmen (vgl. §§ 15 ff. Bundeserziehungsgeldgesetz).¹³ In diesem Fall müssen sie verbindlich gegenüber dem Arbeitgeber erklären, für welche Zeiten innerhalb von zunächst zwei Jahren sie Elternzeit in Anspruch nehmen (§ 16 I BErzGG). Hinsichtlich des dritten Jahres der Elternzeit besteht derzeit eine Rechtsunsicherheit bezüglich der Frage, wann dieses Jahr verbindlich angekündigt werden kann. Zugleich kann dieser Anteil von 12 Monaten übertragen werden auf den Zeitraum bis zum Ende des achten Lebensjahres des Kindes (vgl. Memento 2000, 1020 ff.).

Junge Eltern haben zusätzlich die Wahl, während der Elternzeit Teilzeit mit maximal 30 Stunden je Woche zu arbeiten (§ 15 BErzGG). Finden die Arbeitsvertragsparteien nicht binnen vier Wochen ein konsensfähiges Teilzeitarrangement, verfügt das Gesetz eine Auffangregelung bzw. Rückfallposition für die Arbeitnehmer, die bei ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber seit mindestens einem halben Jahr und in einem Unternehmen mit einer Belegschaft von mehr als 15 Personen beschäftigt sind: Soweit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen stehen, verfügen junge Eltern über das Recht, für je zwei Zeiträume von 3 Monaten ihre Arbeitszeit auf 15 bis 30 Stunden je Woche zu reduzieren (§ 15 BErzGG). Zusammenfassend besteht also eine sehr große Spannbreite möglicher Entscheidungen, eine recht weitgehende Zuordnung des Dispositionsrechtes auf die Arbeitnehmerin bzw. auf die jungen Eltern und gemessen an den möglichen Freistellungsdauern sehr kurze bis kurze Ankündigungsfristen. Dementsprechend ist die im Gesetz angelegte Vorhersehbarkeit der faktischen Freistellungszeiten gering und die Reorganisationskosten des Arbeitgebers werden vergleichsweise hoch sein.

Zwischen diesen beiden Ländern sind die anderen betrachteten Länder anzusiedeln.

¹³ Zu den deutschen Regelungen und Veränderungen gegenüber den früheren Fassungen des Gesetzes vgl. z.B. Hungenberg (2000), zu den Teilzeitanträgen Gola (2000).

Mittlere bis hohe Vorhersehbarkeit: Niederlande

In den *Niederlanden* garantiert das Gesetz zum Erziehungsurlaub eine 6-monatige Freistellung für jeden der beiden Elternteile im Falle einer fortgesetzten Teilzeitarbeit und eine 3-monatige Freistellung im Falle eines Vollzeiturlaubs. Das Einverständnis des Arbeitgebers ist hierbei erforderlich. Liegt dieses vor, so kann sich die Teilzeitfreistellung auch über einen längeren Zeitraum als 6 Monate erstrecken (vgl. Bruning/Plantenga 1999, 197). Erziehungsurlaub darf bis zum 8. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden. Von diesen Regelungen profitieren allerdings nur Arbeitnehmer, die seit mindestens 12 Monaten bei ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber beschäftigt sind (vgl. EOR 1992/2000, 15). Arbeitnehmer müssen den beabsichtigten Erziehungsurlaub mindestens zwei Monate vor Beginn anzeigen, wobei diese Erklärung auch die Dauer der Abwesenheit, die Anzahl pro Woche zu arbeitender Stunden und deren Aufteilung über die Woche beinhalten soll. Wünscht der Arbeitnehmer, früher zur Arbeit zurückzukehren, und dies aus „guten Gründen“, hat der Arbeitgeber dies zu gestatten; die Aufteilung der Arbeitsstunden wird dabei im gegenseitigen Einverständnis modifiziert. Arbeitgeber verfügen nicht über das Recht, einen Antrag auf Erziehungsurlaub abzulehnen, lediglich bezüglich der Lage der Arbeitsstunden kann aus „guten Gründen“ bis vier Wochen vor Beginn des Erziehungsurlaubs eine Änderung vorgenommen werden (vgl. EIRR 262 1995, 21). Im Vergleich zu Deutschland haben wir daher also eine deutlich geringere Spannbreite von Entscheidungen, ein zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin aufgeteiltes Dispositionsrecht und eine gemessen an der Freistellungszeit vergleichsweise lange Ankündigungsfrist. Damit ist die Vorhersehbarkeit der Abwesenheit also vergleichsweise hoch, aber niedriger ausgeprägt als in den USA.

Mittlere Vorhersehbarkeit: Japan

In *Japan* regelt das „Gesetz zum Wohle der Arbeitnehmer, die Kinder oder sonstige Familienmitglieder betreuen, sowie zum Urlaub für Kinderbetreuung und Familienfürsorge von 1999“ die Kinder- und Familienfürsorge. Beantragt eine seit mindestens einem Jahr bei ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber beschäftigte Arbeitnehmerin Urlaub zur Kinderbetreuung, so ist dieser zu gewähren. Urlaub zur Betreuung von Kindern darf nur einmal pro Jahr in Anspruch genommen werden (von Vätern wie Müttern) und bedarf der Ankündigung einen Monat vor Beginn des Urlaubs. Mit der einmaligen Inanspruchnahme der Freistellung verfällt allerdings der Anspruch auf weiteren Erziehungsurlaub für dieses Kind. In Bezug auf das Ende dieses Urlaubs besteht das Recht einer einmaligen Revision der zunächst angekündigten Rückkehr an den Arbeitsplatz. Urlaub zur Kinderbetreuung endet spätestens mit dem ersten Geburtstag des Kindes. Neben Urlaub zur Kinderbetreuung können Arbeitnehmer(innen) Urlaub zur Familienfürsorge von maximal 3 Monaten je Familienmitglied zu deren Pflege in Anspruch nehmen (vgl. Hanami/Tadashi/Koniya 1999, 101). Die Spannbreite möglicher Entscheidungen ist also kleiner als in Deutschland; die Ankündigungsfristen gemessen an den Freistellungsauern sind jedoch vergleichsweise kurz und auch das Dispositionsrecht liegt recht weitgehend bei der jeweiligen Frau.

Mittlere Vorhersehbarkeit: Dänemark

In *Dänemark* besteht ein von jedem Elternteil beanspruchbares Recht auf 10 Wochen Erziehungsurlaub für Kinder bis zum achten Lebensjahr. Das Gesetz zur Urlaubsregelung räumt den Eltern zusätzlich ein Recht auf eine einmalige ununterbrochene Freistellung von 13 Wochen ein (26 Wochen bei Kindern, die jünger als ein Jahr sind oder adoptiert wurden) (vgl. Rostgaard/Christoffersen/Weise 1999, 28 sowie EOR 1992, 2000, 15); Freistellungen von mindestens 13 und höchstens 52 Wochen können freiwillig mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Die Gesamtdauer dieser Abwesenheiten darf 52 Wochen nicht überschreiten. Sie wird bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer mit gezählt (vgl. Jacobsen/Hasselbach 1998, 103). Die Ankündigung des Erziehungsurlaubs muss schriftlich mindestens 4 Wochen vorher erfolgen. Wurde dabei die Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsplatz nicht angegeben, muss der Arbeitgeber 8 Wochen vor Rückkehr an den Arbeitsplatz informiert werden. Arbeitgeber können einen Antrag auf Erziehungsurlaub nicht ablehnen, ihn aber um bis zu 26 Wochen nach hinten verschieben, falls sie keine Vertretungskraft finden (vgl. EIRR 262/1995). Hier liegt eine im Vergleich zu Deutschland geringere, im Vergleich zu den Niederlanden und Japan jedoch größere Spannweite von Entscheidungen vor, die Ankündigungsfristen sind kurz bis mittellang und das Dispositionsrecht liegt zwar überwiegend bei den jeweiligen Frauen, ist aber hinsichtlich einiger Aspekte doch beim Arbeitgeber angesiedelt worden.

Mittlere bis geringe Vorhersehbarkeit: Großbritannien

In *Großbritannien* beinhalten Mutterschutz-, Erziehungsurlaubs- und sonstige Regelungen Rückfallpositionen, die in Kraft treten, falls Arbeitgeber und -nehmer nicht zu einer Einigung über den Erziehungsurlaub gelangen. Das Gesetz über die Arbeitsbeziehungen von 1999 hält Arbeitgeber und -nehmer jedoch ausdrücklich dazu an, individuelle Lösungen zu finden. Als Rückfallposition ist festgeschrieben, dass berechnete Arbeitnehmer bis zu 13 Wochen Erziehungsurlaub für jedes Kind bis zu dessen 5. Geburtstag beanspruchen können. Der Urlaub ist in Zeitspannen von je einer oder des Vielfachen einer Woche bis zum Maximum von vier Wochen pro Jahr in Anspruch zu nehmen. Dem Arbeitgeber steht es jedoch frei, einen Antrag auf Erziehungsurlaub aufzuschieben in Fällen saisonaler Arbeit, der Nichtverfügbarkeit eines Ersatzes innerhalb der Ankündigungsfrist von 21 Tagen, des gleichzeitigen Antrags eines bedeutenden Teils der Belegschaft auf Erziehungsurlaub sowie bei strategischer Bedeutung einer spezifischen Funktion. Die Bestimmungen der gesetzlichen Rückfallposition sind durch kollektive oder betriebliche Vereinbarung abdingbar (vgl. IDS 2000, 148). Können sich Arbeitnehmer und -geber nicht über die Gewährung des Erziehungsurlaubs einigen, so obliegt es dem Arbeitgeber, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer diesen innerhalb der nächsten 6 Monate zu einer den Bedürfnissen des Unternehmens und des Arbeitnehmers am ehesten entsprechenden Zeit in Anspruch nehmen kann. Nach dem Erziehungsurlaub ist der Arbeitnehmer berechtigt, an seinen früheren, oder, sollte sich dies als unmöglich erweisen, an einen ähnlichen, Arbeitsplatz zurückzukehren (vgl. IRLB 631/1999, 8 f.). Offenbar gewährt die Mehrzahl der Unternehmen tatsächlich nur die Mindestvorgabe von 13 Wochen Freistellungszeit in einem beliebigen Jahr. Etwa die Hälfte jedoch gestaltet die Freistellungsregelungen

flexibler, indem sie längere Freistellungszeiten pro Jahr oder großzügigere Ankündigungsfristen zulässt (vgl. EOR 92/2000). Will die Mutter nach der Mutterschutzfrist an den früheren Arbeitsplatz zurückkehren, so muss sie ihren Arbeitgeber hierüber sowie über den erwarteten Geburtstermin 21 Tage vor Beginn der Freistellung informieren (vgl. Slade 1999, 328). Wünscht sie eine Rückkehr unmittelbar nach dem Ende des OML, hat sie lediglich ohne weitere Vorankündigung zur Arbeit zu erscheinen. Einer früheren Rückkehr muss jedoch eine Ankündigung von 21 Tagen vorangehen. Für eine Rückkehr nach dem AML bestehen keinerlei Ankündigungserfordernisse (vgl. Boweis 2000, 177f.). Verlangt es jedoch der Arbeitgeber, hat die beurlaubte Arbeitnehmerin die Absicht zur Wiederaufnahme ihrer Arbeit schriftlich zu bestätigen, dies aber nicht eher als 21 Tage nach Ende des OML. Geschieht dies nicht innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Aufforderung zur Bestätigung, verliert die Arbeitnehmerin ihr Recht auf Rückkehr. Falls sie ihren Arbeitgeber über ihre Absicht zur Rückkehr informierte, besteht ihr Recht auf Rückkehr zum Arbeitsplatz zu jedem beliebigen Zeitpunkt während des AML (vgl. Slade 1999, 328).

Damit liegt also eine recht große Spannbreite möglicher Entscheidungen vor, eine komplizierte Aufspaltung des Dispositionsrechtes bei deutlichem Übergewicht der Entscheidungsrechte der Arbeitnehmerin und eine unübersichtliche Mischung von langen und kurzen bis nicht vorhandenen Ankündigungsfristen. Insgesamt resultieren eine geringe Vorhersehbarkeit der Freistellungsauern für den Arbeitgeber und damit vergleichsweise hohe Reorganisationskosten.

Zusammenfassender Vergleich

Zusammenfassend lässt sich damit festhalten (siehe Tabelle 1), dass *Japan*, die *Niederlande*, *Dänemark* und *Großbritannien* mit ihren Regelungen innerhalb des Spektrums liegen, dessen Endpunkte die *USA* einerseits und *Deutschland* andererseits bilden; wobei hinsichtlich der Vorhersehbarkeit die *niederländischen* Regelungen näher an denen der *USA* und die *britischen* Regelungen näher an denen *Deutschlands* liegen. *Japan* und *Dänemark* sind im mittleren Bereich anzusiedeln.

3.3 Empirische Befunde im internationalen Vergleich: Hinweise auf weiteren Forschungsbedarf

In der vorangegangenen international vergleichenden ökonomischen Analyse von Mutterschutzfristen haben wir unterstellt, dass eine höhere Spannbreite der Entscheidungen, im Wesentlichen bei der Arbeitnehmerin angesiedelte Dispositionsrechte und kürzere Ankündigungsfristen zu einer geringeren Plan- und Vorhersehbarkeit mutterschaftsbedingter Abwesenheiten und damit potenziell zu besonders hohen Reorganisationskosten führen. Dies ist jedoch nicht notwendigerweise der Fall, sondern hängt davon ab, inwiefern sich eine *gesetzlich angelegte* Unvorhersehbarkeit der Abwesenheitsdauer in einer *tatsächlichen* Unvorhersehbarkeit und damit reorganisationskostenerhöhend niederschlägt. Dies ist letztlich eine *empirische* Frage, die nur mit Hilfe rechtstatistischer international vergleichender Analysen beantwortet werden kann. Solche Analysen fehlen jedoch bislang.

Tab. 1: Vorhersehbarkeit der Abwesenheit auf Basis von Rechtsregeln im internationalen Vergleich

	USA	Niederlande	Japan	Dänemark	Großbritannien	Deutschland
Spannbreite der Entscheidungen	gering	mittel	mittel	mittel	mittel bis hoch	hoch
Verteilung der Dispositionsrechte	weit überwiegend bei AN; jedoch Recht des AG, bestimmte AN nicht wieder einzustellen	weit überwiegend bei AN, aber Rechte des AG, die Lage der Arbeitszeiten zu verschieben	weit überwiegend bei AN	weit überwiegend bei AN; aber Rechte des AG, die Lage der EZ zu verschieben	komplizierte Mischung; Rechte des AG, die Lage der EZ zu verschieben	weit überwiegend bei AN
Länge der Ankündigungsfristen	30 Tage	2 Monate	1 Monat	4 Wochen bei Inanspruchnahme von EZ 8 Wochen bei vorzeitiger Rückkehr aus EZ	0 Tage bei fristgerechter Rückkehr unter bestimmten Bedingungen; 21 Tage bei vorzeitiger Rückkehr aus EZ; Rechte des AG, andere Ankündigungen zu verlangen	0 Tage bei Ausscheiden, 6 Wochen bei Erziehungsurlaub
Vorhersehbarkeit insgesamt	hoch	hoch bis mittel	mittel	mittel	mittel bis niedrig	niedrig

AN: Arbeitnehmer(in); AG: Arbeitgeber; EZ: Elternzeit/Erziehungsurlaub

Vorliegende empirische Studien zu den Rückkehraten nach Mutterschutz deuten dabei darauf hin, dass die internationale Spannbreite der Rückkehraten sehr hoch ist: so lag sie 1995/1996 in *Dänemark* bei 33% und in den *Niederlanden* bei 40% (vgl. Bruning/Plantenga 1999, 200), während sich in *Deutschland* 96% aller jungen Mütter gegen eine Rückkehr im Anschluss an den Mutterschutz und für eine Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub (heute: Elternzeit) entschieden, deren maximale Dauer von 3 Jahren 57% der von Engelbrech (1997) befragten Frauen auch ausschöpften, während weitere 15% die Berufstätigkeit sogar länger als den gesetzlich garantierten Zeitraum unterbrachen. Immerhin 28% der Frauen nutzen jedoch nur einen Teil des zur Verfügung stehenden Gesamtzeitraums für den Erziehungsurlaub (vgl. Bruning/Plantenga 1999, 200, ähnliche Resultate bei Engelbrech 1997). Als maßgebende Einflussgröße für die im internationalen Vergleich stark streuenden Rückkehraten gilt dabei die im internationalen Vergleich ebenfalls stark streuende Verfügbarkeit institutionalisierter Kinder-

betreuung (vgl. Coré/Koutsogeorgopoulou 1995, 17 sowie Engelbrech/Jungkunst 2001): So hatten in *Deutschland* im Jahr 2000 Eltern nur für 10% der bis zu 3-jährigen Kinder Möglichkeiten der institutionalisierten Kinderbetreuung (Kindertagesstätten, Hausbetreuung, Tagesmütter) zur Verfügung, in *Dänemark* hingegen 64% (vgl. OECD 2001, 144). Aufgrund solcher intervenierender Variablen wie der Verfügbarkeit von Kinderbetreuung könnte die arbeitgeberseitige Unsicherheit über die Abwesenheitsdauer in Deutschland faktisch geringer ausfallen, als es die Betrachtung der gesetzlichen Bestimmungen zu Mutterschutz und Elternzeit zunächst vermuten ließ: Mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit kann ein Arbeitgeber in Deutschland bei der Mutterschaft einer Mitarbeiterin davon ausgehen, dass aufgrund der regelmäßigen Inanspruchnahme und Ausschöpfung von Elternzeit die Vertretungslösung die reorganisationskostengünstigere Alternative sein wird. Ob die 2001 in Kraft getretenen neuen Regelungen zur Elternzeit in Deutschland mit ihrer komplizierten Neugestaltung der Elternzeit und des Teilzeitananspruches während der Inanspruchnahme von Elternzeit dieses Bild allerdings verändern werden, ist nicht abzusehen. Gleiches gilt für die schon vor einigen Jahren gesetzlich implementierten, aber faktisch noch nicht überall gewährten Ansprüche auf Kinderbetreuungsplätze für Kinder in bestimmten Altersgruppen sowie die Versuche einiger Bundesländer, eine sog. verlässliche Halbtagsgrundschule einzuführen. Beide Maßnahmen könnten gerade in Kombination mit einer aus Arbeitnehmersicht angespannten Arbeitsmarktlage und den neuen Elternzeitregelungen dazu führen, dass weniger Mütter nach dem Mutterschutz (die volle) Elternzeit aufnehmen, sondern mindestens als Teilzeitkräfte in die Betriebe zurückkehren. Die Rückkehreraten könnten sich also in Abhängigkeit von verschiedenen, gerade in ihrer Interaktion miteinander schwer abschätzbaren Faktoren verändern. Wirken die genannten Faktoren tatsächlich auf eine Steigerung der faktischen Rückkehreraten hin, so könnten auch deutsche Betriebe in der Zukunft mit Rückkehrwahrscheinlichkeiten im mittleren Bereich konfrontiert werden, wodurch einerseits Humankapitalverluste durch die Elternzeit verringert werden, andererseits aber die Vorhersehbarkeit der gesamten Abwesenheitsdauer verringert und die Reorganisationskosten erhöht werden.

Die mutterschaftsbedingten Reorganisationskosten in Abhängigkeit von den gesetzlichen Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit zu analysieren, stellt sich in Anbetracht solcher intervenierender Variablen damit insgesamt als komplexe Aufgabe dar. Daher besteht auch hinsichtlich der Frage, wie gesetzliche Schutzbestimmungen vermittelt über die arbeitgeberseitigen Reaktionen auf die Arbeitsmarktposition von Frauen wirken, noch erheblicher Forschungsbedarf: Neben den von uns neu in die Analyse eingeführten Reorganisationskosten und den bereits in der Literatur ausführlich behandelten Humankapitalverlusten werden diese Wirkungen durch zahlreiche andere Faktoren moderiert und mitbestimmt, z.B. Quantität und Qualität der Kinderbetreuungsangebote und der schulischen Betreuung und gesellschaftlichen Normen über die familiäre Rollenteilung.

4. Schlussfolgerungen

Trotz der noch existierenden Forschungslücken lassen sich aus unseren Überlegungen zu den mutterschaftsbedingten Reorganisationskosten erste Schlussfolgerungen ziehen, die in deutlichem Kontrast zur vorliegenden Literatur stehen:

Erstens trifft es nicht ohne Weiteres zu, dass gerade lange Mutterschutzfristen dem Arbeitgeber die schwerwiegendsten Probleme bzw. höchsten Kosten verursachen. Vielen Unternehmen werden besonders hohe Reorganisationskosten gerade durch eine mittlere Dauer des Mutterschutzes entstehen, da diese die Umverteilungslösung ineffizient werden lassen, gleichzeitig aber die Einstellung einer Ersatzkraft noch nicht erlauben. Die Arbeitsmarktposition von Frauen mag dann im Ergebnis gerade bei mittleren Freistellungsdauern besonders negativ betroffen sein. Hierzu passt nicht zuletzt, dass vorliegende empirische Studien zum Zusammenhang zwischen Freistellungsdauer und der Beschäftigungssituation von Frauen zu teilweise uneinheitlichen Ergebnissen führen (vgl. die Studien Gruber 1994; Ruhm 1998; Waldfogel 1995, 1997, 1998; Waldfogel/Higuchi/Abe 1999).

Zweitens sind Unterschiede in der Struktur und Höhe der Reorganisationskosten zwischen kleinen und großen Arbeitgebern sowie zwischen Tätigkeiten mit verschiedenen Qualifikationsprofilen zu erwarten. Hinsichtlich der Ausgestaltung von Mutterschutzregelungen könnte es daher sinnvoll sein, eine Differenzierung nach Größe des Arbeitgebers in Betracht zu ziehen oder sogar zwischen verschiedenen Arten von Tätigkeiten (wie in den USA).

Drittens kommt der Unsicherheit des Arbeitgebers bezüglich der Gesamtdauer einer geburtsbedingten Freistellung eine besonders gewichtige Bedeutung zu, da deren Unvorhersehbarkeit ein wesentliches Hindernis zur Realisierung kostenminimierender Reorganisationslösungen darstellen kann. Die Arbeitsmarktposition von Frauen kann daher über eine Ausgestaltung der Mutterschutz- und Erziehungsurlaubsregelungen gestärkt werden, welche die Vorhersehbarkeit der Freistellungszeiten für den Arbeitgeber verbessert und damit eine Verringerung des Reorganisationsproblems bedingt. Möglichkeiten hierzu bestehen in der Reduzierung der Spannweite der einseitig von der Frau bzw. den Eltern zu fällenden Entscheidungen, während die Dauer des Mutterschutzes dazu nicht notwendigerweise zu kürzen ist. Auf den ersten Blick scheinen Verlagerungen des Dispositionsrechtes auf den Arbeitgeber oder die Einschränkung der Spannweite möglicher Entscheidungen die Situation junger arbeitender Mütter zu verschlechtern. Auf mittel- oder langfristige Sicht könnte sich aber die Arbeitsmarktsituation von Frauen dadurch sehr wohl verbessern, weil Arbeitgeber von Reorganisationskosten entlastet werden und dadurch weniger Anlass haben, mutterschutzbedingte Kosten auf die Arbeitsverhältnisse von Frauen zu überwälzen. Politiker, die – wie beispielsweise in Großbritannien (vgl. DTI 2000) oder Japan – als Reaktion auf niedrige Geburtenraten über eine Verlängerung der Mutterschutz- und Erziehungsurlaubszeiten nachdenken, müssen als Konsequenz dieser Überlegungen also nicht *per se* eine Verschlechterung der Arbeitsmarktposition von Frauen befürchten: Unter bestimmten Bedingungen können bei einer Verlängerung der Freistellungszeiten die Reorganisationskosten für den Arbeitgeber sogar sinken. Auch für Deutschland gilt: Nimmt man das Anliegen des Bundesverfassungsgerichtes ernst,

Mutterschutzregelungen so auszugestalten, dass sie möglichst geringe negative Wirkungen auf die Arbeitsmarktposition von Frauen haben, so könnten Neuregelungen des Mutterschutzes neben der Reduktion des Arbeitgeberbeitrages zu den Lohnersatzleistungen durchaus auch auf die Senkung der Reorganisationskosten zielen. Politiker sollten also möglicherweise neben der Umstellung der Finanzierung der Lohnersatzleistungen zugleich ihre Anstrengungen auf eine Verbesserung der Vorhersehbarkeit der Freistellungszeiten richten. Damit könnten sie einen Beitrag leisten, um langfristig die Arbeitsmarktposition und damit wohl auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu sichern bei gleichzeitiger Stützung der Geburtenraten.

Unsere Analyse zeigt *viertens* auf, dass es sehr viele verschiedene „Stellschrauben“ der Wirkung von Mutterschutzregelungen auf die Reorganisationskosten des Arbeitgebers (und damit möglicherweise auch auf die Arbeitsmarktposition von jungen Frauen) gibt. Empirische Studien zu diesbezüglichen Zusammenhängen sollten also stärker als bisher Mutterschutz- und Elternzeitregelungen im Detail analysieren, weil dadurch vermutlich ein erheblicher Beitrag zur Verringerung der unerklärten Varianz in den Ergebnissen der bereits vorliegenden Studien geleistet werden kann.

Schließlich ist *fünftens* auch für Regelungen auf tariflicher und betrieblicher Ebene zu prüfen, ob gegebenenfalls gegenüber den gesetzlichen Regelungen pareto-superiore Lösungen existieren, bei denen zum Beispiel eine Verlängerung von Mutterschutzfristen oder Elternzeiten für den Arbeitnehmer gegen eine verbesserte Vorhersehbarkeit der gesamten Freistellungsdauer für den Arbeitgeber „getauscht“ werden.

Jedoch bilden, wie gezeigt, die gesetzlichen Bestimmungen zu Mutterschutz und Elternzeit nur *eine* Komponente zur Erklärung der Entscheidung einer Frau über die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz und damit auch nur eine Komponente unter mehreren anderen für die Höhe der anfallenden Reorganisationskosten (und des Humankapitalverlustes! – auch dies wird in der vorliegenden Literatur nicht beachtet). Hier besteht weiterer Forschungsbedarf, der sich u.a. auf die Wirkungen der Verfügbarkeit leistungsfähiger Kinderbetreuung, sozialer Normen bezüglich der Elternschaft und einer familienfreundlichen Personalpolitik von Unternehmen bezieht.

Literatur

- Alewell, D. (2000): Ökonomische Analyse der Regelungen des Mutterschutzes. In: Zeitschrift für Personalforschung, 14, 312-333.
- Alewell, D. (2004): Sekt versus Selters? Ein institutioneller Vergleich zwischen der Zeitarbeit und dem Interimsmanagement; unveröffentlichtes Manuskript.
- Alewell, D./Pull, K. (2001): An International Comparison and Assessment of Maternity Leave Legislation. In: Comparative Labor Law & Policy Journal, 22, 297-326.
- Boweis, J. (2000): Employment Law. 5th edition, London.
- Boweis, J./Honeybull, S. (2000): Labour Law. 5th edition, London.
- Bruning, G./Plantenga, J. (1999): Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries. In: Journal of European Social Policy, 9, 195-209.
- Coré, F./Koutsogeorgopoulou, V. (1995): Parental Leave: What and Where? In: The OECD Observer, 195/1995, 15-20.
- Dormann, F./Knosp, D. (1998): Wirtschaftliche Bedeutung und arbeitsmarktlicher Beitrag der Zeitarbeit in Deutschland von 1990 bis 1997. Endbericht, erstellt von der Social Consult GmbH im Auftrag des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V., Bonn.

- DTI (Department of Trade and Industry) (2000): *Work and Parents: Competitiveness and Choice*. London, Discussion Paper.
- Eberharter, V. (2001): Gender Roles, labour market participation and household income position. In: *Structural Change and Economic Dynamics*, 12, 235-246.
- EIRR (European Industrial Relations Review) (262/1995): Parental Leave in Europe, 14-23.
- Engelbrech, G. (1997): Erziehungsurlaub – und was dann? Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Ein Ost/West-Vergleich. IAB-Kurzbericht Nr. 8 vom 5.9.1997, Nürnberg.
- Engelbrech, G./Jungkunst, M. (2001): Erwerbsbeteiligung von Frauen: Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut? In: IAB-Kurzbericht, Nr. 7 vom 12.4.2001, Nürnberg.
- EOR (Equal Opportunities Review) (92/2000): Parental Leave in the U.K.. 12-18.
- EOR (Equal Opportunities Review) (93/2000a): Better maternity rights damage women's prospects. 3-4.
- EOR (Equal Opportunities Review) (93/2000b): Working mothers under most pressure. 4.
- Föhr, S. (2000): Flexibilisierung des Personaleinsatzes durch Arbeitnehmerüberlassung – eine personalökonomische Analyse. In: Alewell, D. (Hg.): *Zwischen Arbeitslosigkeit und Überstunden – Personalwirtschaftliche Überlegungen zur Verteilung von Arbeitsvolumina*. Frankfurt, 49-83.
- Gola, P. (2000): Vertragsfreiheit und Teilzeitbeschäftigung – neue Rechtsansprüche auf Teilzeitarbeit. In: *Lohn und Gehalt*, 8/2000, 35-37.
- Gruber, J. (1994): The Incidence of Mandated Maternity Benefits. In: *American Economic Review*, 84, 622-641.
- Hanami, T. A./Koniya, F. (1999): Japan. In: Blanpain, R. (ed.): *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, 8, 1-202.
- Hungenberg, H. (2000): Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes. In: *Lohn und Gehalt*, 8/2000; S. 38-39.
- IDS (Incomes Data Services) (2000): *Maternity and Parental Rights: Employment Law Handbook* London.
- ILR (1997): Perspectives: Parental Leave. In: *International Labor Review*, 136, 109-128.
- IRLB (1999): Maternity and parental leave. In: *Industrial Relations Law Bulletin*, No. 631, 4-12.
- Jacobsen, P./Hasselbach, O. (1998): Denmark. In: Blanpain, R. (ed.): *International Encyclopedia for Labor Law and Industrial Relations*, 5, 1-312.
- Jungwirth, C. (1998): Berufliche Ein- und Aufstiegschancen von Frauen – Förderwirkung und Barrieren durch MuSchG und BErzGG. Wiesbaden.
- Klerman, J. A./Leibowitz, A. (1997): Labor Supply Effects of State Maternity Leave Legislation. In: Blau, F. D./Ehrenberg, R. G. (eds.): *Gender and family issues in the workplace*. New York, 65-85.
- Kohlhaas, S. (1998): *Das Arbeitsrecht in den USA*. German Chamber of Commerce; New York.
- Krell, G. (1992): Arbeitsbedingungen. In: Gaugler, E./Weber, W. (Hg.): *Handwörterbuch des Personalwesens*. Stuttgart 1992, Sp. 60-70.
- Martin, A. (2003): Arbeitszufriedenheit. In: Martin, A. (Hg.): *Organizational Behaviour – Verhalten in Organisationen*. Stuttgart 2003, 11-34.
- McRae, S. (1991): *Maternity Rights in Britain: the experience of women and employers*. In: Policy Studies Institute; London.
- Memento (2000): *Personalrecht für die Praxis*. Freiburg.
- Mitchell, O. S. (1990): The Effects of Mandating Benefit Packages. In: Bassi, L./Crawford, D./Ehrenberg, R. (eds.): *Research in Labor Economics*, 11, 297-320.
- Näsman, E. (1991): Parental Leave in Sweden – A Workplace Issue? Paper presented at the Fourth Conference of the International Symposium on Working Time (ISWT), Gelsenkirchen.
- O'Connor, J./Orloff, S./Shaver, S. (1999): *States, Markets and Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the US*. Cambridge, New York, Melbourne.
- OECD (1995): Long-term leave for parents in OECD countries. In: *Employment Outlook*. 1995, 171-202.
- OECD (2001): *Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment*. In: *Employment Outlook*. 2001. 129-166.

- Pettinger, R. (1999): Parental Leave in Germany. In: Moss, P./Deven, F. (eds.): Parental Leave: Progress or Pitfall? Brussels, 123-140.
- Phipps, S./Burton, P./Lethbridge, L. (2001): In and Out of the Labor Market: long-term income consequences of child-related interruptions to women's paid work. In: Canadian Journal of Economics, 34, 411-429.
- Robbins, S. (2001): Organisation der Unternehmung. 9. Aufl., München.
- Ronsen, M./Sundstrom, M. (1996): Maternal Employment in Scandinavia: A Comparison of the After-Birth-Employment Activity of Norwegian and Swedish Women. In: Journal of Population Economics, 9, 267-285.
- Rostgaard, T./Christoffersen, M. N./Weise, H. (1999): Parental Leave in Denmark. In: Moss, P./Deven, F. (eds.): Parental Leave: Progress or Pitfall? Brussels, 25-44.
- Rudolph, H./Schröder, E. (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1/1997, 102-126.
- Ruhm, C. J. (1997): Policy Watch. The Family and Medical Leave Act. In: Journal of Economic Perspectives, 11, 175-186.
- Ruhm, C. J. (1998): The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. In: Quarterly Journal of Economics, 285-317.
- Ruhm, C. J./Teague, J. L. (1997): Parental Leave Policies in Europe and North America. In: Blau, F. D./Ehrenberg, R. G. (eds.): Gender and Family Issues in the Workplace; New York, 133-156.
- Schiersmann, Ch. (1996): A comparison of the conditions for reconciling professional and family life in Europe – with special consideration or regulations governing parental leave. In: Transfer; 1/1996, 36-60.
- Slade, E. (1999): Tolley' Employment Handbook. 13. edition, Croydon.
- Sofres (1993): Les congés parentaux dans le secteur public et dans le secteur privé. Rapport de synthèse, Paris.
- Summers, L. H. (1989): What can economics contribute to social policy? Some simple economics of mandated benefits. In: American Economic Review, 79, Papers and Proceedings, 177-183.
- Waldfogel, J. (1995): The Price of Motherhood: Family Status and Women's Pay in a Young British Cohort. In: Oxford Economic Papers, 47, 584-610.
- Waldfogel, J. (1997): Working mothers now and then: a Cross Cohort Analyses of the Effects of maternity Leave on Women's Pay. In: Blau, F.D./Ehrenberg, R.G. (eds.): Gender and Family Issues in the Workplace. New York, 92-126.
- Waldfogel, J. (1998): The family gap for young women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference? In: Journal of Labor Economics, 16, 505-545.
- Waldfogel, J./Higuchi, Y./Abe, M. (1999): Family leave policies and women's retention after childbirth: Evidence from the United States, Britain and Japan. In: Journal of Population Economics, 12, 523-545.