

In einer modernen wissensintensiven Wirtschaft ist Humankapital der Schlüssel für ein hohes Maß an Beschäftigung und Produktivität. Humankapital wird nicht nur in Schulen, sondern auch in der Familie und in Betrieben gebildet. Daher ist ein Gleichgewicht von Arbeit und Familienleben unerlässlich. In seinem Beitrag analysiert A. Lans Bovenberg, CentER for Economic Research, Tilburg University, die Arbeitsmarktinstitutionen und die Arbeitskultur in den europäischen Ländern und fordert einschneidende Reformen, die es erlauben, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren.

Die wichtigsten Ergebnisse

Humankapital ist der Schlüssel zur Sicherung des Arbeitskräfteangebots und des Produktivitätszuwachses in einer modernen wissensintensiven Wirtschaft. Humankapital wird nicht nur in Schulen, sondern auch in der Familie und in Betrieben gebildet. Daher ist ein Gleichgewicht von Beruf und Familie unerlässlich. Es erlaubt jedem, Männer und Frauen gleichermaßen, ein erfülltes Berufsleben mit der wichtigen Aufgabe der Erziehung der nächsten Generation zu verbinden.

Förderung eines längeren Berufslebens und der Eigenverantwortung für die Bildung von Humankapital

Die Bemühungen um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beschränken sich nicht nur auf die Einrichtungen von Kinderbetreuungsstätten und die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub, sondern müssen während der gesamten Lebenszeit fortgesetzt werden. Insbesondere sollten die Arbeitsmarktinstitutionen und die Arbeitskultur so beschaffen sein, dass sie flexiblere Berufswege, die durch ein längeres Berufsleben bedingt sind, ermöglichen. Das Auslaufen verschiedener öffentlicher Maßnahmen zur Erleichterung der Frühverrentung sollte die Sozialpartner ermutigen, den Arbeitsplatz im größerem Maße für ältere Mitarbeiter auszurichten und gleichzeitig die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit jüngerer Mitarbeiter zu fördern. Zudem sollten die Arbeitnehmer durch individuelle Sparkonten mehr Eigenverantwortung erhalten, um für den Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben und die Arbeitszeit auf ihre gesamte Lebenszeit verteilen zu können.

Förderung von flexibleren Arbeitsmärkten und Arbeitskulturen

Statt altgediente Mitarbeiter durch Kündigungsschutz abzusichern, sollten die Arbeitsmarktinstitutionen jungen Menschen den einfachen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Um es jungen Erwachsenen zu erlauben, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, sollten die Arbeitnehmer nicht permanent einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen müssen, um in ihrem Beruf erfolgreich zu sein. Die Arbeitgeber sollten die Arbeit daher auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter ausrichten, die angesichts erheblicher familiärer Verpflichtungen und rascher Innovation und der dadurch bedingten »kreativen Zerstörung« beschäftigungs- und anpassungsfähig bleiben möchten. Gleichzeitig sollten die Mitarbeiter eine größere Flexibilität der Löhne, Flexibilität der Arbeitsmodelle und einen geringeren Kündigungsschutz für männliche Vollzeiterwerbstätige akzeptieren.

Keine Unterstützungen für Hauptverdiener, sondern In-Work-Benefits für Eltern

Um soziale Ausgrenzung zu verhindern, muss bei sozial schwachen Familien frühzeitig eingegriffen werden. Für diejenigen,

¹ A. Lans Bovenberg ist Scientific Director des CentER for Economic Research, Tilburg University, Niederlande. Der Beitrag basiert auf einem Vortrag auf der Konferenz »Social Policy Agenda for the European Union« am 28. und 29. Oktober in Amsterdam. Der Autor bedankt sich bei Evert Jan van Asselt, Tito Boeri, Peter Cuyvers, Henk Don, Bas Jacobs, Ruud de Mooij, Janneke Plantenga, Maria Joao Rodrigues, Wouter Roorda, Klara Scheepers, Joop Schippers und Martijn de Wildt für ihre hilfreichen Kommentare zu früheren Entwürfen sowie bei Peter Cuyvers, Laura Thissen und Wouter Roorda für die Unterstützung bei den Forschungsarbeiten.

die dennoch ohne verwertbare Qualifikationen das Erwachsenenalter erreichen, sollte ein soziales Netz aus Welfare-to-Work-Programmen, das gegenseitige Verpflichtungen enthält, vorhanden sein. In-Work-Benefits (Einkommenssubventionen für Geringverdiener), wie z.B. qualitativ hochwertige Kinderbetreuung, für geringqualifizierte Mitarbeiter mit kleinen Kindern sollten die passive Einkommensunterstützung für Hauptverdiener ersetzen.

Politische Führung – Eine Notwendigkeit

Die Umstellung von Leistungen, die den Mangel an Humankapital kompensieren, auf präventive Maßnahmen zum Aufbau und zur Bewahrung von Humankapital richtet sich gegen das bisherige System mit seinen erworbenen Rechten. Insbesondere die sukzessive Einstellung von Leistungen für ältere Arbeitnehmer ist politischer Sprengstoff. Wenn die Regierungen allerdings nicht bereit sind, dieses Projekt in Angriff zu nehmen, wird weiterhin Humankapital verschwendet, und das Angebot an Arbeitskräften und die Geburtenraten werden gering bleiben. Darüber hinaus werden Innovation und Produktivitätszuwachs verlangsamt, da die Sozialversicherungsausgaben auf Kosten der Investitionen in das Humankapital jüngerer Generationen erfolgen. In diesem Fall ist die Solidarität mit älteren Menschen, Kindern und benachteiligten Erwachsenen im arbeitsfähigen Alter gefährdet.

Herausforderungen und Trends

Stärkeres Humankapital der Frauen

In den meisten OECD-Ländern ist die Erwerbsquote der Frauen in den letzten Jahrzehnten stark gestiegen. Ein wichtiger Faktor dabei ist das höhere Angebot an weiblichem Humankapital in Folge einer besseren Ausbildung, besserer Geburtenkontrolle und sich ändernder Ambitionen der Frauen. Höhere potentielle Verdienste der Frauen verdrängen die Hausarbeit. Als direkte Folge davon müssen sowohl Frauen als auch Männer in zunehmendem Maße eine berufliche Karriere mit familiären Verpflichtungen vereinbaren.

Größere Bedeutung von Humankapital und Arbeit

Die Beschäftigungsquote der Frauen steigt abhängig vom Ausbildungsniveau rasant an. In der Tat ist das Humankapital der Schlüssel zur Beschäftigung und einer erfolgreichen Karriere in einer modernen wissensintensiven Wirtschaft. Gleichzeitig sind Humankapital, Arbeit und Karriere immer wichtiger für die persönliche Erfüllung, lebenslanges Lernen und die Bewahrung sozialer Netzwerke sowie der (psychischen und physischen) Gesundheit. Der Zugang zu Beschäftigung und damit zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz verhindert damit nicht nur die soziale Ausgrenzung, sondern auch die Abwertung der Qualifikationen.

Höhere Lebenserwartung und Innovationen erfordern lebenslanges Lernen

Während die Bevölkerung eine höhere Lebenserwartung und bessere Gesundheit aufweist, veralten spezifische Qualifikationen und Kenntnisse aufgrund von Innovationen und der dazugehörigen »kreativen Zerstörung« sehr rasch. Eine höhere Lebenserwartung verbunden mit einem raschen Veralten der Qualifikationen und der zunehmenden Bedeutung von Humankapital macht ein lebenslanges Lernen umso notwendiger. Zudem gewinnt die frühkindliche Entwicklung, die durch die Förderung wichtiger nicht-kognitiver Fähigkeiten die Basis für lebenslanges Lernen schafft, zunehmend an Bedeutung.

Aufrechterhaltung des Generationenvertrags

Die Alterung der Gesellschaft gefährdet die Nachhaltigkeit des Generationenvertrags, demzufolge jede Generation in das Humankapital der nächsten Generation investiert und am Ende ihres Lebens von den Generationen versorgt wird, in die sie investiert hat. Im familiären Kontext sind traditionellerweise die Frauen für die Umsetzung des Generationenvertrags verantwortlich, da sie den Großteil der Betreuung von Kindern und älteren Verwandten übernehmen. Die höheren Verdienstmöglichkeiten der Frauen auf dem Arbeitsmarkt haben die Opportunitätskosten dieser Tätigkeiten erhöht. Zusätzlich wird der Gruppe mittleren Alters eine große Steuerbelastung auferlegt, da die Babyboom-Generation allmählich umlagenbasierte Renten und Gesundheits- und Krankenversicherungen in Anspruch zu nehmen beginnt.

Die rückläufigen Geburtenraten in einigen europäischen Ländern verdeutlichen, dass die heutigen Generationen weniger in zukünftige Generationen investieren. Die Opportunitätskosten für die Erziehung der Kinder im Sinne nicht genützter Karrierechancen erscheinen vielen hochqualifizierten Frauen zu hoch, und sie entscheiden sich lieber für eine Karriere in einem bezahlten Job anstatt für Kinder. Für Familien ist es schwierig, das Berufsleben und die Kindererziehung miteinander zu vereinbaren. Viele Paare mit Kindern unter sechs Jahren arbeiten lieber weniger Stunden, auch unter Berücksichtigung, dass sie ihren Lebensunterhalt verdienen müssen.

Der Teufelskreis aus Vorruhestand und rascher Abwertung von Humankapital

Während sich die Menschen im Alter von 65 Jahren heute einer besseren Gesundheit erfreuen als jemals zuvor, ist das effektive Rentenalter in Europa erheblich unter 65 Jahre gefallen. Tatsächlich wird Humankapital in Europa sehr rasch abgewertet. Verschiedene Maßnahmen, die den frühzeitigen Rückzug aus dem Arbeitsleben erleichtern, haben zu einer Vorruhestandskultur geführt. Daraus entwickelte sich ein Teufelskreis: Die Arbeitnehmer ziehen sich früh aus dem Arbeitsleben zurück, da ihre Qualifikationen veraltet sind, und das Humankapital wird nicht bewahrt.

Lissabonner Strategie fordert anpassungsfähigere Arbeitskräfte

Ein rascherer Produktivitätszuwachs erfordert eine wettbewerbsorientiertere interne marktstimulierende Innovation. Die dazugehörige »kreative Zerstörung« verlangt eine stärkere Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit der alternenden europäischen Arbeitskräfte. Um die Basis für lebenslanges Lernen von Kindern zu schaffen, gleichzeitig aber verwertbare Qualifikationen der Eltern zu bewahren, sollte es den Beschäftigten möglich sein, Arbeit und Familie miteinander zu vereinbaren.

Eine lebenslange Perspektive: Frühjahr und Herbst ergänzen Sommer und Winter

Eine moderne wissensintensive Wirtschaft erfordert längere Phasen des Lernens, so dass junge Erwachsene erst später in das Berufsleben eintreten. Zudem beenden ältere Arbeitnehmer ihr Berufsleben früher, da das effektive Rentenalter trotz einer höheren Lebenserwartung sinkt oder stagniert. Daher konzentrieren die Menschen ihre berufliche Tätigkeit zunehmend auf die relativ kurze Phase, in der sie auch Kinder großziehen.

Gleichzeitig verbringen Erwachsene erhebliche Zeit mit Kindern zu Hause. Im »Frühjahr« des modernen Lebens »experimentieren« junge Erwachsene erstmals mit Beziehungen und Berufstätigkeit, ehe sie im »Sommer« Verantwortung für eigene Kinder übernehmen. Nachdem die Kinder erwachsen sind, verbringen die Eltern normalerweise noch einige Zeit bei guter Gesundheit im »Herbst« ihres Lebens, ehe der »Winter« kommt, die letzte Phase des Lebens, in der die Menschen oft unter ernsthaften gesundheitlichen Problemen leiden und intensive Pflege benötigen. Im »Sommer« des modernen Lebens sind die Lebenshaltungskosten hoch, während die Zeit knapp ist, da Eltern nicht nur in ihre Kinder, sondern auch in ihre Berufe investieren. Insbesondere Alleinerzieher-Haushalte haben mit zeitlichen und finanziellen Problemen zu kämpfen.

Wirtschaftstheorie und empirische Erkenntnisse

Um die Aufgaben der Politik im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu untersuchen, befasst sich dieser Abschnitt mit dem relevanten Versagen des Marktes und der Institutionen.

Marktversagen

Externe Effekte in Bezug auf Kinder

Durch die Sozialisierung des Generationenvertrags stellen umlagebasierte Renten- und Krankenversicherungssysteme eine Absicherung gegen Kinderlosigkeit dar. Kinder, die von anderen großgezogen wurden, unterstützen ältere kinderlose Menschen. Durch das Großziehen von

Kindern generieren Eltern somit positive externe Effekte für kinderlose Personen. Das ist ein Argument für die öffentliche Unterstützung von Kindern durch Familienbeihilfen und öffentlich finanzierte Grundschulen und Kinderbetreuungsstätten. Diese öffentliche Unterstützung sollte mit den Opportunitätskosten für die Kindererziehung (u.a. wegen des Verlusts von Karrierechancen und den höheren Kosten für die Kindererziehung), den Sozialleistungen für die Investition in nicht-kognitive Fähigkeiten von Kleinkindern und die umlagebasierten Leistungen für ältere Menschen steigen.² Die öffentliche Unterstützung für Haushalte mit Kindern wird umso notwendiger, wenn sich diese Haushalte keine Investitionen in Kinder leisten können.

Mittels Daten aus 16 europäischen Ländern stellte Ruhm (2000) fest, dass der Erziehungsurlaub positive Auswirkungen auf die Gesundheit der Kinder hat. Daher stellt der Erziehungsurlaub eine wichtige Investition in das Humankapital von Kleinkindern dar. In den USA, wo es nur beschränkte gesetzliche Mutterschutzregelungen und öffentlich finanzierte Kinderbetreuung gibt, zeigte eine Untersuchung über den Zusammenhang zwischen der Beschäftigung der Mutter und der kognitiven Entwicklung von Kindern, dass eine Beschäftigung der Mutter im ersten Lebensjahr des Kindes dessen Entwicklung beeinträchtigt. Die Kinder entwickeln sich auch besser, wenn die Mutter im zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes nur einer Teilzeit- und nicht einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht. Alle weiteren 20 Wochenstunden, die die Mutter in den ersten drei Lebensjahren des Kindes beschäftigt ist, gehen zu Lasten der Lese- und Rechenfähigkeiten von 5- und 6-jährigen Kindern bei einer Standardabweichung von rund 0,10 (vgl. Ruhm 2002). Eine Kinderbetreuung scheint für Kinder ab dem dritten Lebensjahr in Frage zu kommen (OECD 2003a). In diesen jungen Jahren kann auch eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung helfen, die Basis für lebenslanges Lernen zu schaffen.

Externe Effekte in Bezug auf die Entwicklung von Humankapital

Wohlfahrtsstaaten garantieren den Lebensstandard der Bürger, die nicht ausreichend Humankapital aufweisen, um sich selbst einen Mindestlebensstandard zu sichern. Die implizite Einkommenssicherung durch den Generationenvertrag mindert den Anreiz, Humankapital zu schaffen, Arbeitskraft anzubieten und stabile familiäre Beziehungen zu entwickeln. Das ist der Ansatzpunkt für eine frühzeitige staatliche Intervention (vgl. Haveman und Wolfe 1995) und öffentliche Unterstützung für eine Grundausbildung im Allgemeinen (vgl.

² Die letztgenannten externen Effekte in Bezug auf Kinder werden über die steuerliche Nettobelastung für ungeborene Generationen gemessen, die über die so genannte Generationsabrechnung ermittelt wird (vgl. Auerbach, Kotlikoff und Leibfritz 1999). Diese Messungen berücksichtigen alle öffentlichen Ausgaben und Steuern.

Bovenberg und Jacobs 2001).³ Auf diese Weise beginnen die Menschen das Erwachsenenleben mit ausreichend Humankapital und Fähigkeiten, um nicht von sozialer Unterstützung abhängig zu sein.

Lernen ist ein dynamischer Prozess, der entsprechende weitere Erfolge nach sich zieht: Lernen fördert Lernen, da die zu einem frühen Zeitpunkt im Leben erworbenen Fähigkeiten das weitere Lernen erleichtern. Empirische Erkenntnisse legen nahe, dass das Lernen am effektivsten ist, wenn dieses bereits in jungen Jahren beginnt: Der Deckungsbeitrag für die Ausbildung ist für junge Menschen am höchsten (vgl. CEA 1997). Für ältere Arbeitnehmer, deren Qualifikationen veraltet sind und die keine verwertbaren Qualifikationen aufweisen, stellen hingegen In-Work-Benefits statt öffentlicher Ausbildungsprogramme in der Regel die effizienteste Methode dar, um sie im Arbeitsmarkt zu halten und Humankapital durch Learning-by-Doing in Privatunternehmen zu schaffen (vgl. Heckman 2000). Tatsächlich lernen Erwachsene lieber durch Learning-by-Doing in einer Arbeitsumgebung. Heckman, Lochner und Taber (1998) schätzen, dass die Weiterbildung in Firmen nach dem Schulbesuch beinahe die Hälfte aller erworbenen Qualifikationen in modernen Wirtschaften hervorbringt. Lebenslanges Lernen wird primär außerhalb des Ausbildungssystems in Firmen implementiert.

Das dazugehörige Marktversagen liegt in der Auswirkung des Steuersystems auf die Arbeit. Eine umverteilende Besteuerung schadet dem Arbeitskräfteangebot und hat eine Unterinvestition in Humankapital zur Folge. Zudem ermutigt es Einzelne, besteuerte Arbeit durch nicht besteuerte Heimarbeit zu ersetzen (vgl. Sandmo 1990).

Einseitige Auswahl auf Arbeitsmärkten

Privat verhandelte Arbeitsverträge können ineffiziente Lösungen aufgrund einer einseitigen Auswahl bewirken. Zur Verdeutlichung: Firmen bieten keine Erziehungsurlaube an, wenn sich Arbeitnehmer, die diese Erziehungszeiten nicht in Anspruch nehmen müssen und dem Arbeitgeber diesen Status auch signalisieren, mit Verträgen einverstanden erklären, die keinen oder nur einen geringen Erziehungsurlaub vorsehen (vgl. Aghion und Hermalin 1990). Regierungsentscheidungen, die die Unternehmen verpflichten, Erziehungsurlaub anzubieten, wirken dieser einseitigen Auswahl entgegen. Dasselbe gilt für kollektiv verhandelte Tarifab-

schlüsse, die für eine Branche gelten. Diese Abkommen fördern das Entstehen einer Arbeitskultur, bei der Arbeitnehmer, die vorübergehend teilzeitbeschäftigt sind, beschäftigungsfähig bleiben und sich beruflich entwickeln können. Das wiederum fördert das Entstehen von sozialen Normen, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erleichtern.⁴

Der Großteil der jüngsten Untersuchungen legt nahe, dass öffentliche Regelungen der Elternzeit die Beschäftigung von Frauen fördern, lang andauernde Ansprüche jedoch die relative Entlohnung von Frauen senken. Ruhm (1998) stellte beispielsweise für neun europäische Länder fest, dass staatlich finanzierte Elternzeiten mit Arbeitsplatzgarantie (von drei Monaten bis zu einem Jahr) die Erwerbsquote der Frauen um rund 3% erhöhen (vgl. auch Gruber 1994). Scheinbar treten Frauen in das Erwerbsleben ein, um Anspruch auf Erziehungsurlaub zu haben, während Karenzregelungen mit Arbeitsplatzgarantie bei jungen Müttern die Rückkehr an den Arbeitsplatz beschleunigen. Kurze Karenzansprüche (drei Monate) beeinträchtigen das Einkommen von Frauen nicht, doch längere Fehlzeiten (neun Monate und mehr) senken die relative Entlohnung um rund 3%. Bei längeren Karenzansprüchen müssen die Arbeitgeber für höhere Planungskosten beim Ersatz der Mütter während der Karenz aufkommen – insbesondere in Ländern, in denen zeitlich befristete Verträge nur bedingt erlaubt sind. Dazu kommt, dass Frauen, die mehrere Kinder bekommen, ihr Humankapital verringern, da sie ihren Beruf mehrere Jahre lang nicht ausüben.

Versagen der Einrichtungen

Vorruhestand

Verschiedene Maßnahmen, die die frühzeitige Verrentung erleichtern, haben eine Arbeitskultur entstehen lassen, bei der Humankapital nicht bewahrt wird. Diese Verschwendung von Humankapital ist das Ergebnis des Irrtums, dass Vorruhestandsregelungen die Arbeitslosigkeit senken würden, da man davon ausgeht, dass die Menge an Arbeit fix ist. Es handelt sich hier um den so genannten »Lump-of-Labour«-Trugschluss. Vorruhestandsregelungen haben vielmehr zur Arbeitslosigkeit beigetragen, indem sie den Unternehmen und Familien mit kleinen Kindern eine hohe steuerliche Belastung auferlegt haben.⁵ Darüber hinaus förderte der Vorruhestand eine Arbeitskultur, bei der das berufliche Fortkommen während der Zeit stattfinden muss, in der die Arbeitnehmer Verantwortung für Kinder tragen. Dadurch wird verhindert, dass Männer mehr Aufgaben im Haushalt und in der Kinderbetreuung übernehmen. Somit haben diese Kulturen auch ein geschlechtsspezifisches Ungleichgewicht

³ Auch andere Varianten des Marktversagens, wie etwa das Nachfrage-monopol von Arbeitgebern, eine wenig differenzierte Lohnstruktur, Liquiditätseinschränkungen und unflexible Ausbildungsmöglichkeiten, verhindern die effiziente Aufteilung von Kosten und Nutzen von Schulungsmaßnahmen und führen daher zu einem zu geringen Schulungsangebot (vgl. OECD 2003, Kap. 5, Abs. 2). Liquiditätseinschränkungen sind insbesondere für geringqualifizierte Arbeitnehmer ein Problem, das eine Schulungsteilnahme verhindert. Geringqualifizierte Arbeitnehmer haben oft auch nicht die nötigen Mittel, um in das Humankapital von Kindern zu investieren (z.B. durch die Reduzierung der Arbeitszeit).

⁴ Details darüber, wie Änderungen der Arbeitsmuster Präferenzen und soziale Normen ändern können, finden sich bei Lindbeck (1997).

⁵ Tatsächlich weisen die Länder mit den geringsten Erwerbsquoten (und damit dem geringsten Angebot an Arbeitskräften) die höchsten Arbeitslosenraten auf (vgl. Burniaux, Duval und Jaumotte 2004).

in Bezug auf Beschäftigung und Verdienst bewirkt. Oft nennen Väter die Arbeitskultur als Hauptgrund, warum sie nicht in höherem Maße familiäre Aufgaben übernehmen (vgl. EFILWC 2003). Das erklärt, warum die europäischen Länder mit dem niedrigsten effektiven Rentenalter auch die geringsten Erwerbsquoten von Frauen und die geringsten Geburtenraten aufweisen..

... und fehlende Flexibilität bei der Entlohnung älterer Arbeitnehmer

Ein wichtiger Faktor bei der Erklärung des geringen effektiven Rentenalters in Europa ist die fehlende Flexibilität bei der Entlohnung von älteren Arbeitnehmern. Da viele Sozialleistungen (z.B. durch Arbeitslosen- und Berufsunfähigkeitsversicherungen) durch fixe Ersatzzahlungen in direktem Zusammenhang mit den zuvor erhaltenen Löhnen stehen, sind ältere Arbeitnehmer, die einen Rückgang ihres Verdienstpentials festgestellt haben, nur mäßig motiviert, einen für sie akzeptablen Arbeitsplatz zu suchen und gestalten die Suche daher weniger intensiv. Während freigesetzte europäische Arbeitskräfte geringere Einbußen bei ihrem Verdienst verzeichneten als ihre amerikanischen Kollegen, haben sie andererseits geringere Chancen auf eine neuerliche Beschäftigung, was zu einem weiteren raschen Abbau ihres Humankapitals statt der Wiederherstellung des alten Niveaus durch Learning-on-the-Job führt (vgl. Ljungvist und Sargent 1998).

Kündigungsschutz

Die soziale Sicherheit in verschiedenen europäischen Ländern schützt die Erwerbstätigen durch den gesetzlichen Kündigungsschutz und eine Sozialversicherung, deren Höhe von den vorangegangenen Bezügen abhängig ist, vor Einkommensschocks. Diese Maßnahmen bewahrten Familien in einer Zeit vor Armut, in der das Verdienstpential von Frauen gering war und Männer sich auf ständig steigende Löhne im Rahmen ihrer Vollzeitkarriere als Alleinverdiener freuen konnten. In einer modernen Wirtschaft, die auf Innovation basiert und dadurch wiederum in »kreative Zerstörung« eingebettet ist sowie ein großes Potential für qualifizierte weibliche Arbeitnehmer bietet, sind diese Maßnahmen zum Schutz von altgedienten Mitarbeitern zunehmend kostspielig, da Humankapital verschwendet und die frühzeitige Verrentung zur Verpflichtung gemacht wird.

Der Kündigungsschutz von altgedienten Mitarbeitern bewahrt nicht nur einen Status quo – obwohl Innovationen eigentlich neue Arbeitsmodelle erfordern –, sondern verlangsamt auch den Personalwechsel auf dem Arbeitsmarkt und diskriminiert somit Außenseiter. Das senkt das Angebot an Zweitverdienern, die einen relativ geringen Teil des Haushaltseinkommens beisteuern und tendenziell Außenseiter sind, in einem Haushalt und steigert die Opportunitätskosten für Kindererziehung bei jungen, gut ausgebildeten Frauen. In Ländern mit einem rigiden Kündigungsschutz, in de-

nen Arbeitnehmer gesicherte Arbeitsplätze innehaben, ist für Frauen das Risiko einer Arbeitslosigkeit, aber auch die Wahrscheinlichkeit eines geringeren zukünftigen Lohnanstiegs größer (bedingt durch fehlende Erfahrung und den verzögerten Lohnanstieg), wenn sie den Arbeitsmarkt für die Kindererziehung vorübergehend (oder auf Teilzeitbasis) verlassen. Tatsächlich sind schlechtere zukünftige Karrierechancen – eher als Verdiensteinbußen während der relativ kurzen Kindererziehungszeit – für den Großteil der Opportunitätskosten (in Bezug auf einen geringen Verdienst während der gesamten Lebenszeit) einer Mutterschaft (oder der teilweisen Übernahme von Hausarbeit und Kinderbetreuung als Vater) verantwortlich. Während sich die Literatur früher in Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie primär mit den Leistungen für Mutterschutz und Kindererziehung beschäftigte, ist ein flexibler Arbeitsmarkt mindestens ebenso wichtig, da junge Arbeitnehmer in solchen Arbeitsmärkten nicht auf kostspielige Sozialmaßnahmen angewiesen sind, um stark geschützte Arbeitsplätze zu bekommen, wenn sie eine Familie gründen.⁶

Adsera (2004a) zeigte anhand von Daten aus einem Panel von OECD-Ländern für die letzten 35 Jahre, dass Länder mit Arbeitsmarktinstitutionen, die den (vorübergehenden) Ausstieg und Einstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt erleichtern, sowohl höhere Geburtenzahlen als auch einen höheren Frauenanteil an der erwerbstätigen Bevölkerung aufweisen. Der dritte Faktor rigider Arbeitsmärkte, die altgediente Mitarbeiter (oft ältere Alleinverdiener) auf Kosten von jungen Arbeitnehmern schützen, erklärt, warum die üblicherweise (und entsprechend den theoretischen Prognosen) negative länderübergreifende Korrelation zwischen Geburtenrate und weiblicher Erwerbsquote Mitte der achtziger Jahre positiv wurde. Insbesondere in den südeuropäischen Ländern, die traditionell eine geringe Erwerbsquote bei Frauen aufweisen, fielen die Geburtenraten mit steigender struktureller Arbeitslosigkeit. In dieselbe Richtung gehen auch die Erkenntnisse von Kugler und Pica (2003), die feststellten, dass der Kündigungsschutz in Italien die Beschäftigung von Männern, die mit größerer Wahrscheinlichkeit bereits am Arbeitsmarkt teilhaben, auf Kosten der Frauen hebt, die tendenziell außerhalb des Arbeitsmarktes stehen. Tatsächlich verringert der Kündigungsschutz die Einstellung junger Frauen ganz erheblich.

Interne Flexibilität von Firmen

Die Praxis und Kultur am Arbeitsplatz ist in vielen Ländern noch immer auf die männlichen vollzeitbeschäftigten Alleinverdiener ausgerichtet, die all ihre Zeit und Energie in ihre Karriere investieren können. Hochrangige männliche Manager und Gewerkschaften, die oft von älteren männlichen

⁶ Unter Verwendung des »European Community Household Panel« für 13 europäische Länder stellte Adsera (2004b) fest, dass flexible Arbeitsmärkte, die Teilzeitarbeit nicht bestrafen, die Geburtenzahlen verglichen mit Mutterschutzleistungen effektiver steigen lassen.

Arbeitnehmern dominiert werden, weisen in der Regel keine familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz auf. Zu diesen Maßnahmen zählen flexible Karenzregelungen (für Kinderbetreuung oder Notfälle bei der Betreuung kranker älterer Verwandter oder Kinder), flexible Arbeitszeiten (z.B. in Abstimmung auf Schulferien, Teilzeit, Gleitzeit), flexible Arbeitsbedingungen (wie etwa Teleworking), Unterstützung bei Kinder- und Altenbetreuung und das Angebot von Schulungsmaßnahmen während oder nach einer Karenzzeit.⁷ Selbst wenn einige dieser Einrichtungen vorhanden sind, nützen die Arbeitnehmer diese manchmal nicht, da sie Angst haben, dass dies ihrer Karriere schaden würde. Arbeitgeber halten Frauen, die sich für die Kindererziehung eine Karenzzeit nehmen, für weniger zielstrebig und engagiert als männliche Arbeitnehmer und investieren daher seltener in Karrierechancen für Frauen. Das löst einen Teufelskreis aus, da viele Frauen keine Berufslaufbahn einschlagen, weil die Chancen auf eine Beförderung relativ begrenzt sind.

Empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass die Auswirkungen der Karenzzeit auf die Karriere zwischen einzelnen Ländern erheblich differieren und damit die verschiedenen Kulturen am Arbeitsplatz widerspiegeln. Zur Verdeutlichung: Kunze (2003) stellte fest, dass die Karenzzeit einen zukünftigen Lohnanstieg in Deutschland erheblich mindert. In Schweden hingegen sind die Frauen nach der Karenzzeit nicht von einem wesentlich geringeren Lohnanstieg betroffen (vgl. Albrecht et al. 1999). Da die Inanspruchnahme der Karenzzeit in Schweden selbstverständlich ist, sagt dies nichts über das berufliche Engagement der Frauen aus.

Hohe Mindestlöhne

Wohlfahrtsleistungen und Mindestlöhne basieren in vielen Ländern auf dem Konzept, dass ein Hauptverdiener für einen abhängigen Erwachsenen und Kinder sorgen muss. Die Notwendigkeit, ein Einkommen für zwei Erwachsene erwerben zu müssen, führt zu hohen Mindestlöhnen und komprimiert die Lohnskala. Zudem bewirkt die eingeschränkte Lohnflexibilität am unteren Ende des Arbeitsmarktes die Arbeitslosigkeit unqualifizierter Personen. Als Folge leiden diese unter sozialer Ausgrenzung und verlieren weitere Qualifikationen. Das Fehlen eines Niedriglohnssektors verhindert auch, dass Familien (und ältere Menschen) Haushaltsdienstleistungen (Putz- und Hausarbeit, kleine Reparaturen, Kinderbetreuung, Altenpflege) extern vergeben.⁸ Frauen reduzieren damit ihr Angebot an Arbeitskraft, da die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie dadurch schwieriger ist.

⁷ Mitarbeiterbefragungen zeigten, dass die Arbeitnehmer insbesondere flexible Arbeitszeiten und kurze Karenzzeiten schätzen (vgl. OECD 2001). Für einen Überblick der Indikatoren dieser Vereinbarungen vgl. OECD (2001, Tab. 4.8). Der Zugang zu Teilzeitarbeit fördert die weibliche Erwerbsquote (vgl. OECD 2003, Tab. 3.3).

⁸ Hochqualifizierte Haushalte und geringqualifizierte Auftragnehmer können die Mindestlohnproblematik umgehen, indem sie Haushaltsleistungen aus der informellen Wirtschaft beziehen bzw. anbieten, wo es nur bedingt eine zuverlässige Versorgung bzw. soziale Sicherheit gibt.

Die Vorstellung, dass ein Mindestlohn ausreichen sollte, um einen abhängigen Erwachsenen und Kinder zu versorgen, erweist sich aus zwei Gründen als zunehmend unpassend. Einerseits ist das potentielle Einkommen des Zweitverdieners aufgrund der stärkeren Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt gestiegen. Zweitens verbringen Erwachsene im modernen längeren Leben erhebliche Zeit ohne Kinder. Im »Frühjahr« und »Herbst« des modernen Lebens müssen die Erwachsenen daher nicht für Kinder sorgen und können mit einem geringeren Einkommen und weniger sozialer Sicherheit auskommen.

Typologien und »Best Practices«

Die Tabelle auf Seite 23 zeigt zusammenfassende Indikatoren der Politik zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in verschiedenen Ländern. Diese Indikatoren sind auf ein arithmetisches Mittel von null und eine Standardabweichung von eins normiert. Der zusammengesetzte Index ist die Summe der Indikatoren in der ersten, dritten, fünften und sechsten Spalte und der Hälfte der vierten Spalte.⁹ Die Korrelation mit der Beschäftigungsquote für Frauen im Alter von 30 bis 34 Jahre des zusammengesetzten Index ist höher als die entsprechende Korrelation der einzelnen zusammenfassenden Indikatoren. Unter Anwendung der klassischen Typologie von Esping-Anderson (1990) können wir verschiedene Strategien zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterscheiden.

Nordisches Modell

Die meisten nordischen Länder (insbesondere Schweden und Dänemark) und in gewissem Maß Frankreich verlassen sich bei der Umsetzung des Generationenvertrags stark auf den öffentlichen Sektor. Daher weisen nur Dänemark, Schweden und Frankreich positive zusammenfassende Indikatoren für öffentliche Kinderbetreuung und bezahlten Mutterschutz in den ersten drei Spalten der Tabelle auf. In diesen Ländern sind viele Frauen im öffentlichen Bereich beschäftigt, der öffentliche Leistungen (Kinderbetreuung, Ausbildung und Gesundheit) für Familien und ältere Menschen anbietet. Gleichzeitig bietet der öffentliche Sektor seinen Mitarbeitern großzügige Mutterschutzprogramme und flexible Arbeitszeiten mit gesichertem Arbeitsplatz und guten Berufschancen nach dem Mutterschutz. Junge Frauen werden zur Arbeit ermutigt, ehe sie Kinder bekommen, um Anspruch auf die großzügigen Mutterschutzleistungen und eine garantierte Beschäftigung nach dem Mutterschutz zu haben. Zudem sorgt ein geringer Kündigungsschutz für einen entsprechenden Arbeitsmarkt mit einfachen Eintrittsmöglichkeiten für Zweitverdiener. Durch eine aktive Arbeits-

⁹ Die zweite Spalte wird ausgelassen, da auch das öffentliche Ausbildungssystem Kinderbetreuung für Kinder ab dem Alter von drei Jahren anbietet.

Zusammenfassende Indikatoren der Politik zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und relevante flexible Arbeitsmodelle

(Alle Indikatoren über die Länder hinweg normiert auf ein arithmetisches Mittel von null und eine Standardabweichung von eins)

	Betreuung für Kinder unter drei Jahren (1)	Betreuung für Kinder über drei Jahre (2)	Anspruch auf Karenzgeld ^{a)} (3)	Freiwilliger Familienurlaub in Firmen (4)	Gleitzeitmodell (5)	Freiwillige Teilzeitarbeit (6)	Zusammengesetzter Index ^{b)} (7)	Beschäftigungsquoten für Frauen zwischen 30 u. 34 (8)
Kanada	1.1	-1.2	-0.7	..	-0.5	0.2	0.2	71.8
USA	1.6	-0.1	-1.4	-0.8	2.0	-0.5	1.2	72.0
Japan	-0.6	-2.1	-0.7	-2.1	-0.9	0.3	-2.9	52.6
Dänemark	2.1	1.0	1.3	-0.4	-0.3	-0.1	2.9	78.8
Finnland	-0.1	-0.3	1.9	-0.6	-0.6	-1.2	-0.3	70.7
Schweden	1.3	0.4	2.3	-1.9	0.6	0.2	3.3	76.7
Griechenland	-1.1	-1.4	-0.7	1.1	-0.5	-1.6	-3.4	57.1
Italien	-1.0	1.2	0.2	1.2	-0.9	-0.7	-1.9	52.6
Portugal	-0.7	0.1	0.8	-0.1	-0.9	-1.3	-2.2	75.7
Spanien	-1.0	0.6	0.0	0.6	-0.8	-1.0	-2.5	49.3
Irland	0.7	-0.9	-0.5	-0.5	-0.9	-0.2	-1.1	69.1
Großbritannien	0.5	-0.7	-0.7	-0.2	0.5	1.1	1.3	69.4
Österreich	-1.1	-0.2	0.0	1.5	-0.6	0.3	-0.6	72.6
Deutschland	-0.8	0.3	-0.1	1.5	0.7	0.8	1.3	68.6
Niederlande	-1.0	1.3	0.0	0.3	1.0	2.5	2.7	71.5
Belgien	0.3	1.3	-0.4	0.4	-0.1	0.2	0.2	70.8
Frankreich	0.3	1.4	0.0	0.2	-0.2	-0.3	-0.1	65.6
Australien	-0.5	-0.7	-1.4	-0.1	2.6	1.3	1.9	64.2
Korrelation mit der Beschäftigungsquote für Frauen zwischen 30 u. 34	0.59	0.20	0.36	-0.18	0.26	0.25	0.68	

.. Daten nicht verfügbar. – ^{a)} Berechnet als Produkt aus Dauer der Karenzzeit und Einkommensersatzrate. – ^{b)} Berechnet als Summe der Indikatoren in Spalte (1), (3), (5) und (6) plus die Hälfte von Spalte (4).
Quelle: OECD (2001).

marktpolitik auf Basis des Prinzips gegenseitiger Verpflichtungen können auch die Reserven unqualifizierter Arbeitskräfte genutzt und die soziale Ausgrenzung kann verhindert werden, während gleichzeitig das Humankapital bewahrt wird.

Die Regierungen bieten nur ungerne langfristige (Teilzeit-)Karenz (über mehrere Jahre) für Kinder- und Altenbetreuung. Das würde das Angebot an Arbeitskräften verringern und dadurch das hoch geschätzte Humankapital von Frauen abwerten und damit die Steuerbasis untergraben, während hohe Steuereinnahmen für die Finanzierung öffentlicher Leistungen für Familien und alte Menschen erforderlich sind. Karenzzeiten sind daher auf einschneidende Ereignisse im Leben beschränkt.

Das Modell angelsächsischer Länder

Länder mit einem sehr flexiblen Arbeitsmarkt (Großbritannien, USA, Australien) weisen normalerweise nur kleine öffentliche Sektoren auf. Diese Länder basieren auf einem flexiblen Arbeitsmarkt. Daher können Frauen den Arbeitsmarkt vorübergehend für die Kinderbetreuung verlassen und danach einfach wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Die Tabelle zeigt, dass Großbritannien im zusammengesetzten Index überdurchschnittlich gut abschneidet, was auf die flexiblen Arbeitsmodelle auf dem Privatsektor (d.h. Gleitzeit und freiwillige Teilzeitarbeit) zurückzuführen ist.

Diese Länder haben normalerweise einen Niedriglohnssektor für Haushaltsdienstleistungen, über den hochqualifizierte Frauen Hausarbeit an unqua-

lifizierte Frauen delegieren können. Darüber hinaus bieten viele Firmen familienfreundliche Regelungen für hochqualifizierte Frauen, um die wenigen qualifizierten Arbeitskräfte an ihr Unternehmen zu binden. Die öffentliche Sozialversicherung ist auf gefährdete Haushalte mit niedrigem Einkommen ausgerichtet, so dass diese Länder zunehmend Welfare-to-Work-Regelungen mit verpflichtenden Arbeitssuchbestimmungen und In-Work-Benefits als Einkommenssubventionen für Geringverdiener entwickeln. Dennoch riskieren diese Wirtschaftssysteme eine Ausgrenzung von unqualifizierten Arbeitnehmern und alleinerziehenden Müttern, die die Benachteiligung angesichts fehlender öffentlich finanzierter Einrichtungen zur Förderung der Kinder auf ihre Kinder übertragen, die dann keine ausreichenden Qualifikationen entwickeln können, um stabile Beschäftigungsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt sowie stabile familiäre Beziehungen aufzubauen (vgl. Ruhm 2002).

Das korporatistische Modell

Korporatistische Länder verlassen sich bei der Verhandlung von Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf die Sozialpartner. Die Sozialversicherung ist eng mit der Beschäftigung des traditionellen männlichen Hauptverdieners verbunden, dessen stetige berufliche Entwicklung und dessen Insider-Status durch den Kündigungsschutz gut geschützt ist. Diese Länder weisen häufig hohe Mindestlöhne auf, da der Lohn eines einzigen Verdieners eine ganze Familie versorgen muss. Diese hohen Mindestlöhne beschränken unqualifizierte Beschäftigung und verdrängen einen Niedriglohndienstleistungssektor. Zudem schließt ein rigider Arbeitsmarkt, der Insider (männliche Hauptverdiener) schützt, Outsider (Zweitverdiener, oft Frauen) aus.

In einigen korporatistischen Ländern bemühen sich die Sozialpartner, den Wünschen junger Eltern nach einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familie verstärkt gerecht zu werden. Gewerkschaften akzeptieren in zunehmendem Maß, dass Teil- und Gleitzeitarbeitsmodelle nicht unbedingt mit einer Marginalisierung einhergehen müssen, sondern vielmehr den Wünschen der jungen Eltern entsprechen. Einige Gewerkschaften sind bereit, den gesetzlichen Kündigungsschutz durch Lernen am Arbeitsplatz zu ersetzen, was die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter fördert. Flexiblere Arbeitszeitmodelle auf Basis dezentralisierter Verhandlungen werden als Alternative zu allgemeinen Arbeitszeitkürzungen betrachtet, um den Wunsch junger Mitarbeiter nach mehr zeitlicher Selbstbestimmung mit den Wünschen der Arbeitgeber nach flexibleren Arbeitsmodellen zu vereinbaren. Eine wachsende Anzahl von Firmen bietet über das Gesetz hinausgehende Karenzregelungen, um hochqualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden.

Durch Karenz- und Teilzeitarbeitsregelungen können Eltern Zeit mit ihren Kindern verbringen und Haushaltstätigkeiten selbst verrichten, da der Niedriglohnsektor für Haushaltsdienstleistungen in der formalen Wirtschaft nur klein ist. Eltern in korporatistischen Ländern delegieren daher einen kleineren Teil der Kinderbetreuung, als dies in nordischen und angelsächsischen Ländern der Fall ist, und einen kleineren Teil der Hausarbeit, Reinigungs- und Reparaturtätigkeiten als in angelsächsischen Ländern. Mehrere korporatistische Länder versuchen durch Teilzeitarbeit oder Arbeitsplatzgarantien nach einer Vollzeitkarenz, Eltern dauerhaft in die Gruppe der Erwerbstätigen zu integrieren. Dennoch sind erhebliche Arbeitskraftreserven, insbesondere von unqualifizierten Frauen, bislang nicht ausgeschöpft worden.

Mehrere korporatistische Länder Europas, wie Österreich, Deutschland oder die Niederlande, erreichen daher in der Tabelle ein angemessenes Gesamtergebnis. Das ist auf flexible Arbeitsmodelle (einschließlich freiwilliger Teilzeitarbeit), statt auf umfassende öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen zurückzuführen. Tatsächlich schränken umfassende unbezahlte Karenzmodelle die Ausweitung der öffentlichen Betreuungseinrichtungen ein, wodurch die öffentlichen Ausgaben und Steuersätze einen bestimmten Rahmen nicht sprengen. Dennoch können diese Länder das Angebot an unqualifizierten Frauen zu relativ günstigen Kosten für die Öffentlichkeit fördern, indem sie die geregelten Schulzeiten entsprechend den Wünschen der arbeitenden Eltern anpassen.

Das Modell der Mittelmeerländer

In den meisten Mittelmeerländern erkennen die Sozialpartner die Notwendigkeit flexiblerer und inklusiver Arbeitsmodelle und Arbeitskulturen nicht an, da diese als Bedrohung für die gesicherte Position des männlichen Hauptverdieners empfunden wird. Diese Länder (wie z.B. Griechenland, Italien, Portugal und Spanien) weisen in der Tabelle nicht nur bei den öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen (wie auch die anderen korporatistischen Länder), sondern auch bei flexiblen Arbeitsmodellen ein schlechtes Ergebnis auf. Diese Kombination, die jener Japans ähnelt, liefert einen geringen Gesamtwert.

Länder in Mittel- und Osteuropa

Unter kommunistischer Herrschaft ähnelten diese Ländern in Bezug auf die große öffentliche Verantwortung für Programme zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie den nordischen Ländern. Derzeit entwickeln sich die Länder in Mittel- und Osteuropa jedoch mehr in Richtung der Mittelmeerländer. Angesichts steuerlicher Probleme und eines schrumpfenden öffentlichen Sektors haben Regierungen und Unternehmen ihre Verantwortung für die Bereitstellung von Sozialleistungen (einschließlich Kinderbetreuung) und Personalentwicklungsprogrammen für die Arbeiter abgegeben. Eine

neue Partnerschaft bestehend aus der Verantwortung von Einzelpersonen, Unternehmen und des öffentlichen Sektors muss erst entstehen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu ermöglichen und die Qualifikation erwachsener Mitarbeiter zu bewahren. Familien mit Kindern scheinen von dieser Umstellung besonders betroffen zu sein, während Frauen im Vergleich zu den Männern nur langsamer Arbeitsplätze im Privatsektor angenommen haben (vgl. UNICEF 1999).

Die anfängliche Umstrukturierung der Wirtschaft bevorzugte junge, qualifizierte Arbeiter, da der Wandel die Berufserfahrung vieler älterer Arbeitnehmer veralten ließ. Nach der ersten Welle der Umstrukturierung hatten junge Menschen jedoch Schwierigkeiten beim Umstieg von der Ausbildung in das Arbeitsleben. Das liegt daran, dass das Ausbildungssystem noch nicht die in der Marktwirtschaft benötigten Qualifikationen vermittelt, Arbeitgeber nicht bereit sind, die Kosten für Training on the Job zu übernehmen und dienstalterabhängige Regelungen und die Macht der Insider ältere Arbeitnehmer bevorzugen (vgl. Nesporova 2002). Junge Menschen ohne Berufserfahrung sind von der steigenden Arbeitslosigkeit am stärksten betroffen. Mangels Teilzeitarbeit (und anderen flexiblen Arbeitsmodellen) und günstiger Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die eine Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ermöglichen würden, befürchten Frauen, dass sie beim Wiedereinstieg in den formalen Arbeitsmarkt nach der Babypause Schwierigkeiten haben werden. Daher sind sowohl die Erwerbsquoten der Frauen als auch die Geburtenzahlen rückläufig, während die Familiengründung aufgeschoben wird.

Die Grenzen der Typologisierung

Die nordischen Länder betonen die erste Säule (d.h. die Regierung als Hauptakteur), die korporatistischen Länder die zweite Säule (d.h. die Sozialpartner gestalten die Arbeits- und Karenzmodelle durch Kollektivverträge) und die angelsächsischen Länder die dritte Säule (d.h. Einzelfirmen und Mitarbeiter schließen Arbeitsverträge ab, und Einzelpersonen können für individuelle Leistungen zur Ergänzung des öffentlichen Sicherheitsnetzes bezahlen). Die Typologie neigt jedoch dazu, die Unterschiede zwischen den Ländern zu überzeichnen. In der Praxis spielt in allen Ländern eine Reihe von Akteuren eine Rolle (Regierung, Sozialpartner, individuelle Haushalte und Firmen), wobei die Zusammensetzung variiert. Die Modelle können in zwei Dimensionen angeordnet werden: die drei Säulen und die vier Lebensphasen (das Frühjahr im jungen Erwachsenenalter, der Sommer der Familiengründung, wenn die Menschen Verantwortung für Kinder übernehmen, der Herbst, in dem sich die Leute noch guter Gesundheit erfreuen, aber keine Verantwortung für Kinder tragen, und schließlich der Winter, wenn die älteren Menschen angesichts gesundheitlicher Probleme intensive Pflege benötigen).

Politische Empfehlungen

Humankapital ist nicht nur der Schlüssel für die persönliche Erfüllung, für stabile familiäre Beziehungen und soziale Eingliederung, sondern auch für ein hohes Maß an Beschäftigung und Produktivität. Humankapital wird nicht nur in Schulen, sondern auch in der Familie und in Betrieben gebildet. Daher ist ein Gleichgewicht von Arbeit (einschließlich des Lernens am Arbeitsplatz in Firmen) und Familienleben (einschließlich informeller Betreuung von Kleinkindern) unerlässlich für ein dauerhaftes Arbeitskräfteangebot und anpassungsfähige Arbeitskräfte, die einen erheblichen Produktivitätszuwachs generieren.

Die beschriebenen Entwicklungen und Herausforderungen sowie die wachsende Bedeutung der Bildung und Bewahrung des Humankapitals erfordern Innovationen bei den Institutionen. Jedes Land entscheidet sich – abhängig von seiner Geschichte, dem Ausbildungssystem, dem Industriesektor und den Präferenzen der Arbeitnehmer – für eine andere Lösung. Da die meisten Länder ähnliche Herausforderungen zu bewältigen haben, können wir jedoch einige gemeinsame Schlussfolgerungen für Europa als Ganzes ziehen.

Längeres Berufsleben durch mehr Eigenverantwortung für Humankapital

Die Bemühungen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschränken sich nicht nur auf die Einrichtungen für Kinderbetreuung und die Inanspruchnahme von Karenzzeiten in der Familienphase, sondern gelten für die gesamte Lebenszeit. Insbesondere eine längere Beschäftigung ermöglicht den Menschen die optimale Nutzung ihres längeren Lebens, um beide Ziele miteinander zu vereinbaren: einerseits die Investition in die nächste Generation als Eltern und andererseits ein erfüllendes Berufsleben in bezahlter Beschäftigung. Ein längeres aktives Arbeitsleben erleichtert Männern und Frauen gleichermaßen eine größere Flexibilität in den Beschäftigungsmodellen. Es reduziert den Karrieredruck zum Zeitpunkt, wenn die Eltern für ihre Kinder sorgen, und fördert damit die Chancengleichheit der Geschlechter, die Geburtenrate und die Entwicklung der Kinder. Durch ein längeres Arbeitsleben sinkt auch die Notwendigkeit, finanzielle Ressourcen vom »Sommer« des Lebens in den »Herbst« mitzunehmen, da die älteren Menschen mehr für die in Anspruch genommenen Dienstleistungen zahlen können. Dadurch wird das Zeit- und Einkommensproblem in den mittleren Lebensjahren gemindert. Schließlich verhindert eine berufliche Tätigkeit die soziale Ausgrenzung älterer Menschen.

Europa sollte der Arbeitslosigkeit durch den Schutz des Humankapitals begegnen, statt Humankapital durch eine Politik, die das Angebot an Arbeitskräften verringert, abzuwerten. Eine verstärkte Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit, die ein längeres effektives Arbeitsleben erleichtert, er-

fordert Menschen, die mehr Eigenverantwortung für die Bewahrung ihres eigenen Humankapitals übernehmen und damit lebenslanges Lernen in den Firmen fördern. Dazu sollten die Rentengesetze versicherungstechnisch fair sein, während die Anspruchsregelungen für Arbeitslosigkeit und Berufsunfähigkeitsleistungen, die Vorruhestand und eine rasche Abwertung von Humankapital erleichtern, strenger definiert werden sollten. Wenn es den Unternehmen nicht mehr erlaubt ist, die Kosten für Umorganisationen auf öffentliche Berufsunfähigkeits- oder Arbeitslosenregelungen abzuwälzen, motivieren die Regierungen die Firmen und Sozialpartner, mehr in ältere Arbeitnehmer zu investieren (anstatt diese abzubauen) und die Arbeit und die Kultur am Arbeitsplatz an die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer anzupassen.

Mehr Flexibilität der Arbeitszeit während der gesamten Lebenszeit erfordert Eigenverantwortung

Mehr Flexibilität bei der Aufteilung der Arbeitszeit auf die gesamte Lebenszeit kann Stress und extremer Zeitknappheit vorbeugen, wenn die Arbeitnehmer erhebliche familiäre Verpflichtungen tragen. Zudem hilft es Frauen, die auch weiterhin den Großteil der familiären Aufgaben erledigen, einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen, um ihr Humankapital zu bewahren. Eine größere Flexibilität bei den Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten kann auch die Männer ermutigen, mehr familiäre Verantwortung im mittleren Alter zu übernehmen. Tatsächlich zeigen die Europäer großes Interesse an flexiblen Arbeitszeitregelungen (vgl. EFILWC 2003).

Mehr Eigenverantwortung bei der Verteilung der Arbeitszeit (d.h. mehr Selbstbestimmung) während der gesamten Lebenszeit erfordert jedoch mehr Verantwortung des Einzelnen für die Finanzierung der (Teilzeit-)Kareuz. Damit wird sichergestellt, dass mehr Flexibilität bei der Wahl der Arbeitszeiten eher dazu führt, dass während der gesamten Lebenszeit insgesamt mehr und nicht weniger Arbeitsstunden erbracht werden. In diesem Zusammenhang können steuerbegünstigte Sparkonten für die Finanzierung von (Teilzeit-)Elternkareuz ergänzend zu Bestimmungen für minimale Einnahmen aus öffentlicher Quelle (wie etwa Kinder- und Kinderbetreuungsgelder und öffentlich finanzierte Kareuzzeiten) eingeführt werden, um die Kaufkraft während des familienorientierten »Sommers« zu sichern, ohne eine übermäßige Inanspruchnahme von Kareuz und Kinderbetreuung und hohe budgetäre Kosten zu verursachen. Auf diese Art helfen steuerliche Anreize bei der Internalisierung der externen Auswirkungen in Bezug auf Kinder zu relativ geringen Kosten, während gleichzeitig das Angebot an jungen Arbeitskräften gefördert wird.

Um das Angebot an Arbeitskräften während des gesamten Lebenszyklus zusätzlich zu sichern, können persönliche Sparkonten mit steuerbegünstigten (Vor-)Ruhestandskonten kombiniert werden. Insbesondere kann es Einzelpersonen erlaubt werden, Geld von diesen Konten vor dem Ru-

hestand abzuheben, etwa für die Kinderbetreuung oder um ihre Qualifikationen wieder auf den letzten Stand zu bringen. Anstatt also nur am Ende der Arbeitszeit auszusteigen, was die rasche Abwertung des Humankapitals durch Sozialversicherungsleistungen (und Vorruhestandsleistungen) erleichtert, können Einzelpersonen die Gelder bereits in der stressreichen und kostspieligen Familienphase des Lebens verwenden, um in das Humankapital ihrer Kinder oder ihr eigenes Humankapital zu investieren und eine Veralterung der Qualifikationen zu verhindern. Auf diese Art sparen die Personen für Risiken im höheren Alter nicht nur in Form von finanziellem, sondern auch in Form von Humankapital; durch die Investition in Humankapital zu einem früheren Zeitpunkt im Leben können die Menschen länger arbeiten.

Über persönliche Sparkonten können sich Einzelpersonen selbst versichern, um einen großen Teil der radikalen Änderungen im Wert des Humankapitals zu mindern.¹⁰ Um etwa die Lohnflexibilität älterer Arbeitnehmer zu verbessern, einer Verwendung von Sozialversicherungsleistungen als implizite Möglichkeiten für einen Vorruhestand vorzubeugen und die Suchintensität von Sozialleistungsempfängern zu steigern, können beispielsweise an den vorangegangenen Lohn gekoppelte Langzeitsozialleistungen durch lohnabhängige Kurzeitleistungen, gefolgt von Mindestleistungen, ersetzt werden, die durch Zahlungen aus individuellen Sparkonten ergänzt werden. Ältere Arbeitnehmer können das Konto verwenden, um sich allmählich aus dem Arbeitsleben zurückzuziehen oder eine Verringerung des Stundenlohns in höherem Alter zu kompensieren. Generell haben Personen mit ausreichend Human- und Finanzkapital die Möglichkeit, nicht nachweisbare (und daher nicht versicherbare) Risiken in Verbindung mit Innovation und der damit verbundenen »kreativen Zerstörung« in einem dynamischen internen Markt abzufangen.

Sparkonten in der Sozialversicherung

Zudem kann die Sozialversicherung teilweise auf Pflichtbeiträgen für individuelle Konten basieren.¹¹ Diese Konten können tatsächlich als Selbstversicherungsmaßnahme für das Humankapitalrisiko im Lebenszyklus (das nicht nur altersbedingt ist, sondern auch auf Arbeitslosigkeit und veraltetes Humankapital während des Arbeitslebens zurückzuführen ist) betrachtet werden. Wenn jeder Einzelne mehr finanzielle Verantwortung für die Bewahrung der eigenen Be-

¹⁰ In modernen Wohlfahrtsstaaten gleichen rund drei Viertel der Sozialleistungen das Einkommen im Lauf des Lebenszyklus eines Menschen aus. Daher wird nur etwa ein Viertel der Sozialleistungen zwischen Einzelpersonen umverteilt (vgl. Folster et al. 2002). Etwa drei Viertel der Bevölkerung verfügen über ausreichend Humankapital, um sich selbst gegen verschiedene Veränderungen abzusichern, so dass keine interpersonelle Solidarität erforderlich ist.

¹¹ Vgl. Orszag und Snower (1997) sowie Stiglitz und Yun (2002), die vorschlagen, einen Teil der Arbeitslosenversicherung durch verpflichtende individuelle Sparkonten zu ersetzen. Diese Sparkonten können auch so genannte imaginäre Konten sein. Durch die implizite Umlagenfinanzierung wird ein kostspieliger Übergang verhindert.

schäftigungsfähigkeit trägt, ist dies ein besserer Anreiz zu arbeiten und sich weiterzubilden als eine geregelte Arbeitslosenversicherung. Diese Sparformen sind insbesondere für eine Selbstversicherung jener Risiken geeignet, die von einer anderen Partei nur schwer verifiziert und daher weder von der Regierung noch vom privaten Sektor versichert werden können.

Eine Person, die das Sparkonto aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder fehlendem Humankapital ausgeschöpft hat, kann auf das Sicherheitsnetz der Sozialhilfe zurückgreifen.¹² Um die negative Auswirkung von verpflichtenden Sparprogrammen auf das Angebot an Arbeitskräften und die Einkommen von schlecht bezahlten Arbeitnehmern auszugleichen, können die Regierungen gewisse steuerliche Anreize bieten. Diese steuerlichen Begünstigungen verringern die implizite Besteuerung der Arbeitsleistung in Verbindung mit den Pflichtbeiträgen. Steuerbegünstigte Sparkonten stellen den Arbeitnehmern die notwendigen Mittel zur Verfügung, um mehr Humankapitalrisiko selbst abzufangen, während sie gleichzeitig ermutigt werden, dieses Risiko möglichst gering zu halten. Diese Kombination ermöglicht positive externe Auswirkungen, da das Angebot an Arbeitskräften gefördert und die Belastung für die öffentliche Sozialversicherung und -unterstützung verringert wird, die soziale Sicherheit aber weiterhin gewährleistet ist.¹³

Flexiblere Arbeitsmärkte

Um jungen Erwachsenen die Familiengründung zu ermöglichen, sollten die europäischen Arbeitsmärkte flexibler werden, so dass die Arbeitnehmer nicht permanent einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen müssen, um erfolgreich in ihrem Beruf agieren zu können. Anstatt altgediente Mitarbeiter durch Kündigungsschutz abzusichern, sollten die Arbeitsmarktinstitutionen den Eltern junger Kinder, Zweitverdienern und jungen Menschen den einfachen Einstieg in den Arbeitsmarkt und den Verbleib im Arbeitsmarkt (z.B. durch Elternkarenz mit Arbeitsplatzgarantie) ermöglichen. Dadurch können die Opportunitätskosten einer Mutterschaft und der Beteiligung an der Hausarbeit durch die Väter im Hinblick auf entgangene Karrierechancen gesenkt werden. Verschiedene Vorrechte für männliche Vollzeitverdiener sollten durch Maßnahmen ersetzt werden, mit denen Eltern ihre Kinder großziehen, gleichzeitig aber ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit sichern können. Die Beschäftigungsfähigkeit stellt den besten Kündigungsschutz dar.

¹² Sozialhilfe basiert auf gegenseitiger Verpflichtung und ist daher für benachteiligte Arbeitnehmer mit geringem Einkommen während ihrer ganzen Lebenszeit weiterhin notwendig.

¹³ Folster et al. (2002) befassen sich mit den Konsequenzen der Einführung von umfassenden, verpflichtenden Sparkonten für Arbeitslosenversicherung, Elternkarenz, Krankengeld und Berufsunfähigkeitsleistungen, Kindergeld, Wohngeld und Renten in Schweden. Sie kommen zu dem Schluss, dass diese Konten so konzipiert sein können, dass der Anreiz zu arbeiten verbessert wird, der Schutz der Personen mit geringem Einkommen über die gesamte Lebenszeit aber weiterhin sichergestellt ist, wenn diese Konten durch ein soziales Netz ergänzt werden.

Flexiblere und inklusivere Arbeitskulturen mit dem Ziel der Beschäftigungsfähigkeit

Die Sozialpartner sollten flexiblere Arbeitskulturen fördern, die die Bedürfnisse einzelner Mitarbeiter, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren möchten, ebenso erfüllen wie die Bedürfnisse der Arbeitgeber, die auf immer wettbewerbsintensiveren Märkten flexibel auf Nachfragespitzen reagieren möchten. Um in einem alternenden Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben und sich selbst als gute Arbeitsplätze zu vermarkten, sollten die Firmen die Arbeit daher auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter ausrichten, die angesichts erheblicher familiärer Verpflichtungen und rascher Innovation beschäftigungsfähig bleiben möchten. Gleichzeitig sollten die Mitarbeiter eine größere Flexibilität bei den Löhnen, interne Flexibilität bei den Arbeitsmodellen und weniger Kündigungsschutz für männliche Vollzeitwerbstätige sowie mehr Eigenverantwortung für die Finanzierung von Karenzzeiten (einschließlich Vorruhestand und Schulungskosten) zeigen. Anstatt sich für generelle, rigide Kürzungen der Arbeitszeit einzusetzen, sollten die Sozialpartner flexiblere Arbeitszeiten erlauben, die auf die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitnehmer und Unternehmen ausgerichtet sind. Öffentliche Direktiven und Arbeitsmodelle im öffentlichen Bereich können zur Änderung einer Situation beitragen, bei der die Inanspruchnahme einer Karenzzeit fehlendes Engagement signalisiert und eine Änderung dahingehend bewirken, dass dies keinerlei Aufschluss über das berufliche Engagement gibt. Dennoch können Änderungen der Arbeitskultur nicht allein über Maßnahmen seitens der Regierung erzielt werden. Darüber hinaus schadet eine längere Vollzeitskarenz (von mehr als einem Jahr) dem Humankapital der Eltern – selbst in Ländern mit relativ flexiblen Arbeitsmodellen. Öffentlich finanzierte Karenzzeiten sollten daher eine bestimmte Dauer nicht überschreiten oder nur auf Teilzeitbasis erfolgen.

Wettbewerbsgeprägtere Handels- und Arbeitsmärkte betonen die Bedeutung von familienfreundlichen Arbeitsmodellen, indem sie Arbeitsmodelle abschaffen, die altgediente männliche Mitarbeiter schützen. Ein wichtiger Schritt ist die Stärkung der Verbindung zwischen Beschäftigungsmodellen und Leistung, indem die Bedeutung von altersbedingten Gehaltserhöhungen und Arbeitnehmerklassifizierungen verringert wird. Gemeinsam mit einem geringeren Kündigungsschutz senken Löhne, die stärker mit der Produktivität der Arbeitnehmer in Verbindung stehen, die Notwendigkeit von Zwangspensionierungen und unterstützen die Entwicklung flexiblerer Ruhestandsmuster (z.B. Altersteilzeit).

Ersetzen des Hauptverdienermodells durch gemeinnützige Arbeit und In-Work-Benefits für Eltern

Geringere Mindestlöhne fördern das Angebot zuverlässiger Haushaltsdienstleistungen für Familien und ältere Menschen, während gleichzeitig die Beschäftigungsaussichten von unqualifizierten Frauen auf dem Arbeitsmarkt steigen.

Um dies zu erreichen, dabei aber die Einkommenssituation von gefährdeten Haushalten zu schützen, sollte eine aktivierendere Sozialhilfe mit In-Work-Benefits für Eltern mit Kindern (einschließlich Kinderbetreuung) kombiniert werden. Insbesondere die Sozialhilfe auf Basis gegenseitiger Verpflichtungen sollte davon abhängig sein, dass jeder Erwachsene (einschließlich unqualifizierter Frauen) für den Arbeitsmarkt – möglicherweise auf Teilzeitbasis – verfügbar ist, während Eltern für ihre Kinder sorgen, die noch nicht das schulpflichtige Alter erreicht haben.¹⁴ Die verpflichtende Arbeit und Arbeitssuche sollten daher sowohl für alleinstehende Mütter und Zweitverdienerinnen in einem Haushalt mit zwei Erwachsenen umgesetzt werden. Auf diese Art würden die Eltern erkennen, dass Langzeitsozialleistungen (unterstützt von Aktivitäten auf dem Schwarzmarkt) allein keine Option darstellen. Sie werden dadurch ermutigt, ihre verwertbaren Qualifikationen zu bewahren, so dass sie in einen Vollzeitjob zurückkehren können, wenn die Kinder größer sind. Das steigert das Angebot an Arbeitskräften.

Diese Aktivierungspolitik erleichtert die soziale Integration von wenig qualifizierten Migranten und deren Kindern, insbesondere wenn die Arbeitsverpflichtung für Frauen mit Programmen für die Entwicklungsförderung von Kleinkindern kombiniert wird. Eine frühzeitige Intervention ist wichtig, um eine soziale Ausgrenzung zu verhindern, die Erwerbsquoten von unqualifizierten Männern als auch Frauen zu heben und dauerhafte Familien mit zwei Erwachsenen zu fördern. Gleichzeitig sollten die Schulzeiten auf die Bedürfnisse arbeitender Eltern ausgerichtet und durch eine Nachmittagsbetreuung für Kinder von arbeitenden Eltern mit geringem Einkommen ergänzt werden.

Eine subventionierte Kinderbetreuung für Haushalte mit geringem Einkommen hilft Frauen (einschließlich Alleinerziehenden) bei der Vermeidung von Armut und fängt Liquiditätseinschränkungen ab. Unterstützungen für qualitativ hochwertige Kinderbetreuung internalisieren die externen Auswirkungen der Kinderförderung und mindern die durch das Steuersystem bedingten Verzerrungen in Bezug auf die Erwerbsquote von Frauen. Angesichts ihrer höheren Erwerbsquoten profitieren hochqualifizierte Frauen tendenziell am meisten von allgemein verfügbaren Subventionen für Kinderbetreuung. Die Ausrichtung von Subventionen für Kinderbetreuung und Kindergeld auf Haushalte mit geringem Einkommen mindert die Armut, bewirkt aber hohe Grenzsteuersätze und motiviert diese nicht, ein höheres Einkommen durch den Zweitverdiener im Grenzbereich anzustreben. Daher muss die Politik einen schwierigen Mittelweg zwischen der Linderung der Armut und der Chancengleichheit der Geschlechter finden.

¹⁴ Übersicht 3.5 in OECD (2003b) enthält einige nützliche Vorschläge, wie dies umgesetzt werden kann.

Die Rolle der Europäischen Union

Die Europäische Union sollte sich auf ihre Kernaufgabe konzentrieren, einen wettbewerbsfähigen internen Markt mit gut funktionierenden europäischen Märkten für Waren, Dienstleistungen, Arbeitskräften und Kapital zu schaffen. Wettbewerbsgeprägte Warenmärkte untergraben die Marktposition von Insidern und fördern das Experimentieren mit neuen Arbeitsmodellen, die die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Unternehmen miteinander vereinbaren. Um innovative Modelle zu fördern, sollte die Europäische Union auch die Barrieren für die internationale Mobilität von Humankapital beseitigen und damit die räumliche Konzentration von Expertise in Europa ermöglichen. Eine verbesserte internationale Mobilität der Arbeitskräfte hilft den Arbeitnehmern darüber hinaus bei der Bewältigung von radikalen Veränderungen. Durch eine bessere (Selbst-)Versicherung erleichtert ein effizienter, integrierter europäischer Kapitalmarkt zudem einen flexibleren Arbeitsmarkt mit anpassungsfähigen Arbeitnehmern.

Auf nationaler Ebene sollten die Regierungen die Sozialpartner ermuntern, flexible Arbeitskulturen zu schaffen. Solche Kulturen sollten eine beschäftigungsfähige Arbeitnehmerschaft hervorbringen, die Beruf und Familie miteinander vereinbart und anpassungsfähig ist. Auf diese Art steht ein wettbewerbsgeprägter interner Markt nicht in Widerspruch zu sozialem Zusammenhalt und sozialer Sicherheit, sondern fördert diese Zielsetzungen. Die Rolle der Europäischen Union besteht vorrangig in der Beobachtung der besten Praktiken bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, damit die europäischen Länder voneinander lernen können.

Literatur

- Adsera, A. (2004a), »Changing Fertility Rates in Developed Countries. The Impact of Labor Market Institutions«, *Journal of Population Economics* 17, 17–43.
- Adsera, A. (2004b), »Where are the Babies? Labor Market Conditions and Fertility in Europe«, *IZA Discussion Paper*.
- Aghion, P. und B. Hermalin (1990), »Legal Restrictions on Private Contracts can Enhance Efficiency«, *Journal of Law, Economics, and Organization* 6(2), 381–409.
- Albrecht, J.W., P.A. Edin, M. Sundstrom und S.B. Vroman (1999), »Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data«, *Journal of Human Resources* 34(2), 294–311.
- Auerbach, A.J., L.J. Kotlikoff und W. Leibfritz (1999), *Generational Accounting around the World*, University of Chicago Press, Chicago.
- Bovenberg, A.L. und B. Jacobs (2001), »Redistribution and Education Subsidies are Siamese Twins«, *CEPR Discussion Paper* No. 3099.
- Burniaux, J.M., R. Duval und F. Jaumotte (2004), »Coping with Ageing: A Dynamic Approach to Quantify the Impact of Alternative Policy Options on Future Labour Supply in OECD Countries«, *Wirtschaftsabteilung der OECD Working Paper* No. 371.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press.
- Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2003), *A New Organization of Time over Working Life*, Büro für Offizielle Publikationen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg.
- Folster, S., R. Gidehag, M. Orszag und D. Snower (2002), »Assessing Welfare Accounts«, *CEPR Discussion Paper* No. 3479.
- Gruber, J. (1994), »The Incidence of Mandated Maternity Benefits«, *American Economic Review* 84, 622–641.

- Haveman, R. und B. Wolfe (1995), »The Determination of Children's Attainment: A Review of Methods and Findings«, *Journal of Economic Literature* 33, 1829–1878.
- Heckman, J.J. (2000), »Policies to Foster Human Capital«, *Research in Economics* 54, 3–56.
- Heckman, J.J., L. Lochner und C. Taber (1998), »Explaining Rising Wage Inequality: Explorations with a Dynamic General Equilibrium Model of Earnings with Heterogeneous Agents«, *Review of Economic Dynamics* 1, 1–58.
- Jaumotte, F. (2003), »Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries«, *Wirtschaftsabteilung der OECD Working Paper* No. 376.
- Kugler, A. und G. Pica (2003), »Effects of Employment Protection and Product Market Regulations on the Italian Labor Market«, *IZA Discussion Paper* No. 948.
- Kunze, A. (2003), »The Timing of Working Career and Depreciation of Human Capital due to Different Types of Interruptions«, *IZA Discussion Paper*.
- Lindbeck, A. (1997), »Incentives and Social Norms in Household Behavior«, *American Economic Review* 87(2), 370–377.
- Lunqvist, L. und T.J. Sargent (1998), »The European Unemployment Dilemma«, *Journal of Political Economy* 106, 514–550.
- Nesporova, A. (2002), *Why Unemployment Remains so High in Central and Eastern Europe*, Employment Paper 2002/43, International Labour Office, Genf.
- OECD (2001), *OECD Employment Outlook 2001*, Paris.
- OECD (2002), *OECD Employment Outlook 2002*, Paris.
- OECD (2003a), *Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life*, Vol. 2, Paris.
- OECD (2003b), *OECD Employment Outlook 2003*, Paris.
- Orszag, J.M. und D. Snower (1997), »Expanding the Welfare System: A Proposal for Reform«, *CEPR Discussion Paper* No. 1674.
- Rat der Wirtschaftsberater (1997), *The First Three Years: Investments that Pay*, Executive Office of the President, Washington D.C.
- Ruhm, C.J. (1998), »The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe«, *Quarterly Journal of Economics* 113, 285–317.
- Ruhm, C.J. (2000), »Parental Leave and Child Health«, *Journal of Health Economics* 19, 931–960.
- Ruhm, C.J. (2002), »Parental Employment and Child Cognitive Development«, mimeo, University of North Carolina, Greensboro (auch National Bureau of Economic Research Working Paper No. 7666).
- Sandmo, A. (1990), »Tax Distortions and Household Production«, *Oxford Economic Papers* 42(1), 78–90.
- Stiglitz, J. und J. Yun (2002), »Integration of Unemployment Insurance with Retirement Insurance«, *NBER Working Paper* No. 9199.
- UNICEF (1999), *Women in Transition*, The MONEE Project Regional Monitoring Report No. 6, Florenz.