

Kurzfassung
Kinder und Karriere:
Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Australien, Dänemark und die Niederlande - Band 1

Overview

Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life

Australia, Denmark and The Netherlands - Volume 1

German translation

Die Kurzfassungen enthalten auszugsweise Übersetzungen von OECD-Publikationen. Sie sind unentgeltlich beim Online-Bookshop der OECD erhältlich

www.oecd.org/bookshop

Diese Kurzfassung ist keine amtliche OECD-Übersetzung.



ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG

Einführung in den Bericht

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielen zwei Ziele eine Rolle, die sowohl für den Einzelnen als auch die Gesellschaft von hoher Bedeutung sind: die Fähigkeit, voll am Erwerbsleben teilzuhaben, Geld zu verdienen und zugleich im wichtigsten Bereich des Lebens und der modernen Gesellschaft Erfüllung zu finden, bestmöglich für die eigenen Kinder zu sorgen und ihnen die Betreuung und Erziehung zukommen zu lassen, die sie brauchen. Diese Bestrebungen müssen sich nicht unbedingt gegenseitig ausschließen.

Wenn es nicht gelingt, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Familienpflichten zu finden, hat das Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, auf den Beschluss, eine Familie zu gründen bzw. sie zu vergrößern, oder beides. Eltern oder die es werden wollen, die zu Recht oder Unrecht der Auffassung sind, dass ihr angestrebtes Beruf/Familie-Gleichgewicht unerreichbar ist, stellen sich in ihrem Verhalten häufig entsprechend darauf ein; sie beschließen beispielsweise, das Kinderkriegen auf später zu verschieben oder auf Kinder ganz zu verzichten, oder ändern ihr Verhalten in Bezug auf das Erwerbsleben. Viele Elternteile scheidern vorübergehend oder auf lange Zeit aus dem Arbeitsprozess aus. Manchmal, weil sie es, ungeachtet der Berufsmöglichkeiten, die sich ihnen bieten, vorziehen, sich ganztägig um ihre Kinder zu kümmern. Andere, die gerne arbeiten oder mehr arbeiten würden, weil ihre Teilnahme am Erwerbsleben aus Zeitgründen oder mangels Zugang zu den erforderlichen Serviceleistungen nicht möglich oder beschränkt ist. Wiederum andere verbringen so viel Zeit im Beruf, dass folglich die Familie zu kurz kommt und schließlich die Gesellschaft insgesamt einspringen muss, um die Stücke auseinander gebrochener Familienstrukturen aufzulesen und um jungen Leuten, die nicht die nötige umsorgende Betreuung und Erziehung erhalten haben, unter die Arme zu greifen.

Berufliche und familiäre Entscheidungen hängen generell von einer ganzen Reihe sich gegenseitig beeinflussender Faktoren ab; dazu gehören individuelle Vorlieben, sich bietende Gelegenheiten, persönliche Ambitionen, Zukunftsaussichten und die Familienstruktur im weiteren Kreise. Die Balance zwischen Beruf und Familie wird auch von allen weiteren Facetten der Sozialpolitik beeinflusst: Altersvorsorge, Altenpflege- und Gesundheitspolitik, Schul- und Bildungspolitik, Beschäftigungspolitik, geschlechtliche Gleichstellung, familienfreundliche Maßnahmen und Einkommenspolitik. All diese Faktoren spielen sowohl bei individuellen beruflichen Entscheidungen eine Rolle als auch bei Fragen der Familiengründung, Elternschaft und Auflösung der Familie. Das wiederum hat Auswirkungen auf die künftige gesellschaftliche Entwicklung, das Zusammenspiel der Gesellschaft und folglich auf eine Reihe von gesellschaftspolitischen Belangen. Bei gleich bleibender Entwicklung der derzeitigen demografischen Trends und Fruchtbarkeitsraten wird sich z. B. der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Vergleich zur übrigen Bevölkerung (Kapitel 2) gegenüber dem aktuellem Stand verringern (und zugleich an Alter zunehmen). Die diesbezüglichen

Folgen auf das künftige Arbeitskräftepotenzial, die Gesundheits-, Bildungs- und Rentenpolitik sowie sonstige Fragen der Sozial- und Gesellschaftspolitik liegen auf der Hand. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch deshalb so bedeutend, weil mit der richtigen Politik auch andere gesellschaftliche Ziele gefördert und ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft geleistet werden können (OECD, 2001).

Der Schwerpunkt dieses Bands liegt auf den Schwierigkeiten, mit denen die *Eltern von Kleinkindern* bei ihren Bemühungen, Beruf und Kinderbetreuung auf einen Nenner zu bringen, konfrontiert sind, und den daraus resultierenden Folgen hinsichtlich Sozial- und Arbeitsmarkttrends. Bei der Entscheidung, wie Beruf und Familie miteinander in Einklang gebracht werden können, sehen sich Eltern vielen Fragen gegenüber: Wie sieht das Angebot flexibler Arbeitsmöglichkeiten aus? Welches sind die Möglichkeiten der Kinderbetreuung und die Auswirkungen auf die Entwicklung des Kindes? Wie ist es um den Zugang zu Erziehungsurlaub/Familienzeit bestellt? Ist das Nettofamilieneinkommen mit abwechselnden Perioden der Berufstätigkeit und Nichtberufstätigkeit ausreichend? Ob Eltern nun entscheiden, ihre Berufs- und Familienpflichten miteinander zu kombinieren oder nicht bzw. wie, hängt vor allem davon ab, ob Zugang zu *familienfreundlichen* Maßnahmen besteht; diese hängen ihrerseits weitgehend von der jeweiligen Politik der öffentlichen Hand und den Ergebnissen der Tarifverhandlungen ab.

Was ist eine familienfreundliche Politik?

Eine familienfreundliche Politik besteht aus Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, d. h. Förderung der Entsprechung zwischen Familieneinkünften und Kindesentwicklung, Erleichterung der Wahl zwischen Beruf und Kinderbetreuung und Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben. Zum Zwecke dieses Berichts gelten für "Familie" und "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" folgende Begriffsbestimmungen:

Familien: "Haushalte mit einem oder mehreren Erwachsenen, die mit einem oder mehreren Kindern unter einem Dach zusammenleben und für ihre Betreuung und Erziehung Sorge tragen".

Daraus folgt, dass eine Politik zur

Vereinbarkeit von Beruf und Familie "alle Maßnahmen umfasst, die sich auf die verfügbaren Mittel der Familie (Einkommen, Serviceleistungen und Zeit zur Wahrnehmung der Elternschaft) und die Beziehungen kinderbetreuender Elternteile zum Arbeitsmarkt erstrecken."

Nicht alle Eltern sehen sich bei ihren Vorlieben und Entscheidungen hinsichtlich Beruf und Kindern belastenden Sachzwängen ausgesetzt. Dieser Bericht richtet das Augenmerk jedoch vor allem auf jene Eltern, für die das zutrifft.

Ogleich sich bei pflegebedürftigen behinderten oder älteren Familienangehörigen ähnliche Fragen stellen, befasst sich dieser Bericht nicht unmittelbar mit dieser Art von Familienpflicht; dafür wäre eine umfassende Untersuchung der Langzeitpflegesysteme (OECD, 1996), Rentensysteme (OECD, 1998, 2000 und 2001a) sowie der Gesundheitspolitik (OECD/Health Canada, 2002) erforderlich gewesen.

Kapitel 1 zeigt die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie auf, gefolgt von einem Überblick über die aktuelle Stellung der Familie in der Gesellschaft und insbesondere die Situation kinderbetreuender Eltern auf dem Arbeitsmarkt. In den nachfolgenden Kapiteln werden verschiedene Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen untersucht: Kinderbetreuung (Kapitel 3), Arbeitsfreistellungen zur Kinderbetreuung (Kapitel 4), Frauenerwerbstätigkeit (Kapitel 5), Arbeitspraxis (Kapitel 6). Nähere Angaben über sozialpolitische Programme und Erziehungsurlaub/Familienzeit können den Hintergrundinformationen im Anhang zum Bericht entnommen werden.

Kapitel 1

Wichtigste Ergebnisse

Dieses Kapitel enthält die wichtigsten Ergebnisse aus der Untersuchung der politischen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Australien, Dänemark und den Niederlanden.

1.1. Ziele der Politik

Ein bekannter ökonomischer Grundsatz besagt, dass zur Erreichung eines politischen Ziels mindestens ein politisches Instrument erforderlich ist. Werden zwei politische Ziele mit nur einer Politik verfolgt, ist es purer Zufall, wenn beide Ziele erreicht werden.

Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, ist zum Teil ein Ziel an sich. Es besteht allgemein die Auffassung, dass niemand gezwungen sein sollte, sich für die Karriere - denn der Beruf ist letztlich für viele das wichtigste Mittel, sich zu entfalten - oder die Familie (einschließlich der Kinderfrage: ob überhaupt, wann und wie viele?) entscheiden zu müssen. Das allein wäre als Ziel der staatlichen Politik schon schwer genug zu erreichen. Dass der Staat der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zunehmende Bedeutung beimisst, ist vor allem auch dadurch begründet, dass er sich von einer ausgewogenen Lage auf diesem Gebiet eine ganze Reihe anderer gesellschaftspolitischer Resultate verspricht. Zu den Hauptzielen vieler Regierungen gehören ein höheres Arbeitskräftepotenzial und Beschäftigungsniveau (und folglich ein höheres Volkseinkommen); Haushalte mit stabileren und sichereren Einkommensquellen; Familien, die besser den Belastungen des modernen Lebens standhalten und im Falle des Scheiterns der Beziehung besser in der Lage sind, sich im Leben zurechtzufinden; mehr Erfolg bei der Kindererziehung; geringere Staatsausgaben; eine höhere Geburtenrate (oder zumindest die Schaffung der Voraussetzungen dafür, so viele Kinder wie gewünscht bekommen zu können) sowie die Förderung der geschlechtlichen Gleichstellung.

Angesichts einer solchen Vielzahl geht es weniger darum, alle Ziele (das wäre wenig realistisch), sondern ein angemessenes Gleichgewicht zwischen ihnen zu erreichen. In den drei geprüften Ländern musste - teilweise rasch - eine Schwerpunktverlagerung erzielt werden, da heute Zielen, wie dem Arbeitskräfteangebot und der Gleichstellung von Mann und Frau, die vor dreißig und mehr Jahren als nicht so vorrangig erachtet wurden, größeres Gewicht zukommt. Da Maßnahmen zur Erreichung bestimmter politischer Ziele häufig andere erschweren, besteht die mögliche Gefahr einer Eskalation staatlicher Eingriffe. Das ist nicht unbedingt negativ, besser ist es jedoch, sich dessen gewärtig zu sein und die Zusammenhänge klar zu verstehen, als davon überrascht zu werden und überstürzt darauf reagieren zu müssen. Daher werden die ermittelten Ergebnisse in drei Teilen dargestellt. Der erste

Abschnitt fasst die *Haupttrends* bezüglich Erwerbsleben oder Familiengründung zusammen. Der zweite beschreibt die Hauptzüge der *aktuellen Politik*, während der dritte darauf eingeht, *wie sich diese Maßnahmen voraussichtlich auf die Sozial- und Arbeitsmarkttrends auswirken* werden, um zu sehen, inwieweit diese politischen Maßnahmen unter Druck geraten können und weiter verändert werden müssen.

1.2. Beruf und Familie

Durch ein verändertes Erwerbsverhalten der Frauen hat sich der Arbeitsmarkt in den letzten vierzig Jahren strukturell verändert. Junge Frauen sind heute eher in der Lage, einem Beruf nachzugehen und Karriere zu machen als Frauen der selben Altersgruppe in den 1960er Jahren. In allen drei untersuchten Ländern war zumindest bis zu Beginn der 70er Jahre überwiegend der Mann der Brotverdiener, wie sich aus den Tarifverhandlungen, den Steuer- und Sozialleistungssystemen und dem Erwerbsverhalten von Personen mit Kindern ablesen lässt¹. In Australien und in den Niederlanden ist ein erheblicher Anteil der Bevölkerung nach wie vor der Meinung, dass Mütter von Kleinkindern nicht arbeiten oder wenn, einer Teilzeitarbeit nachgehen sollten. In Dänemark wurde das Thema in den 70er Jahren akut, als sich der Anteil der ganztägig beschäftigten Frauen erhöhte und sich zugleich die Wünsche und Vorstellungen änderten (obwohl ihren Aussagen zufolge viele dänische Frauen eine Teilzeitarbeit vorziehen würden). Gesellschaftliche Vorlieben haben gewiss eine Auswirkung auf den Arbeitsmarkt und die einschlägige Politik, sind jedoch ihrerseits nicht unbeeinflusst von politischen Maßnahmen.

Zu Beginn der 70er Jahre betrug die weibliche Beschäftigungsquote in den Niederlanden etwa 30%, in Australien 45% und in Dänemark beinahe 60%, während sie bei Anbruch des neuen Jahrtausend in Dänemark zirka 75% und in Australien und in den Niederlanden fast 70% ausmachte. Bei den Männern scheint in diesem Zeitraum keine merkliche Änderung des Erwerbsverhaltens erfolgt zu sein. Lange Arbeitszeiten werden in den drei Ländern (obgleich hier große Unterschiede bestehen, denn in Australien arbeitet ein Viertel der Arbeitskräfte über 50 Stunden pro Woche gegenüber nur 10% in Dänemark) vor allem von Männern geleistet. In allen drei Ländern ist ein weitgehend traditionelles Verhalten der Männer festzustellen: Männer nehmen nur selten Erziehungsurlaub in Anspruch und, auch wenn die Kluft zwischen Männern und Frauen hinsichtlich unbezahlter Hausarbeit in Dänemark geringer als in den beiden anderen Ländern ist, bleibt die Kinderbetreuung primär Sache der Frau.

Auf dem Arbeitsmarkt insgesamt wurde dennoch einiges erreicht. Die Zahl derjenigen, die am Erwerbsleben teilnehmen, ist heute höher als zuvor. Das gilt insbesondere für Frauen, die früher seltener die Möglichkeit hatten, im Beruf Erfüllung zu finden und dank ihrer Erwerbstätigkeit finanziell unabhängig zu sein, und denen sich nun bessere Chancen zur Gestaltung ihres Leben bieten. Beim näheren Hinsehen sind jedoch auch Schwachstellen zu erkennen, wie eine geringe Beschäftigungsquote und eine hohe Armutsrate bei alleinerziehenden Elternteilen in Australien und in den Niederlanden, ein kaum verringertes Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen und eine

¹ In Dänemark wurde zum Beispiel 1970 die gemeinsame Besteuerung und ein höheres Arbeitslosengeld für verheiratete Männer abgeschafft. In den Niederlanden wurde die Familienbesteuerung in den 70er Jahren reformiert. In Australien setzte der Ausschuss der Sozialpartner den Mindestlohn für Männer und Frauen 1974 zum ersten Mal in gleicher Höhe fest.

stärkeres Risiko für Frauen, an Berufe ohne Aufstiegsmöglichkeiten "gekettet" zu sein. Bei so manchen Arbeitsmarktaspekten ist man noch ein gutes Stück vom Ziel entfernt.

Die Familienentwicklung verlief generell weniger positiv. Während das Alter der Erstgebärenden in den vergangenen 30 Jahren ständig zunahm, ist die Gesamtfruchtbarkeitsrate der Alterskohorten von Frauen der Jahrgänge 1930 bis 1965 in Australien und in den Niederlanden ständig gefallen. Die geringste Fruchtbarkeitsrate wurde bei dänischen Frauen des Jahrgangs 1955 verzeichnet; sie hat sich zwischenzeitlich jedoch leicht erholt. Das Gründen einer Familie erfolgt später oder wird überhaupt auf unbestimmte Zeit verschoben, häufig erst nach Absolvierung einer Ausbildung und/oder dann, wenn einer oder beide Elternteile in ihrer beruflichen Laufbahn gefestigter sind, wenn möglich mit Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub und/oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Dieser Trend hat signifikante Auswirkungen auf die Altersstruktur der Bevölkerung mit einem abnehmenden Anteil von Personen in erwerbsfähigem Alter.

1.3. Vergleich der aktuellen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1.3.1. Allgemeiner politischer Tenor

Das erklärte politische Ziel in Australien ist es, den Eltern zu ermöglichen, zwischen Berufstätigkeit und Kinderbetreuung zu *wählen*. Es erfolgt eine gezielte Unterstützung von Niedrigverdienern; Alleinerzieher sind, bis ihr Kind das Alter von 16 Jahren erreicht hat, von der Pflicht, eine Arbeit zu suchen, befreit, und es steht ihnen somit offen, zu Hause zu bleiben und sich der Kindererziehung zu widmen. Veränderungen dieser Politik haben in jüngster Zeit dazu geführt, dass der Erwerbstätigkeit mehr Gewicht als in der Vergangenheit beigemessen wird; das Kindergeld ist einkommensabhängig mit der höchsten Unterstützung für Niedrigverdiener.

Im niederländischen Modell spielt die Teilzeitarbeit eine zentrale Rolle. Teilzeitarbeiter genießen dieselben Rechte wie Vollzeitbeschäftigte. Das frühere Steuersystem mit erheblichen Transferleistungen, begrenzte Familienbeihilfen und die geringe Unterstützung bei der Kinderbetreuung führte zum gängigen Modell der "Anderthalbverdiener". Den Gleichstellungszielen liegt der Wunsch nach einer gerechteren Verteilung der Erwerbstätigkeit zwischen beiden Elternteilen zugrunde. Hinter der jüngsten Individualisierung des Steuer- und Sozialleistungssystems und der geplanten Erhöhung des Kinderbetreuungsangebots steht nicht unbedingt das politische Ziel ganztagsbeschäftigter Doppelverdiener, sondern vielmehr eines "Zweidrittelverdienermodells", das politisch immer mehr thematisiert wird. Für die nahe Zukunft ist allerdings mit einer solchen Lösung nicht zu rechnen. Dafür wäre ein grundlegender Wandel im männlichen Erwerbsverhalten nötig, wofür es jedoch keine Anzeichen gibt.

Die dänische Politik zielt auf die vollkommene universale Gleichstellung am Arbeitsmarkt auf Ganztagsbasis ab. Zur Erreichung dieses Ziels werden die Familien umfassend unterstützt. Arbeitnehmer haben Anspruch auf großzügigen Erziehungsurlaub. Kinderbetreuung gibt es praktisch für alle Kinder ab dem Alter von sechs Monaten. Das Steuer-/Sozialleistungssystem bewirkt einen hohen Verteilungseffekt mit starker Nachweispflicht von Seiten der Leistungsempfänger. Überraschenderweise ist das Steuersystem nicht zur Gänze individualisiert; es gibt weiterhin zahlreiche übertragbare Unterstützungen; der bezahlte Erziehungsurlaub ist ein Familienanspruch. In

Bezug auf das Erwerbsleben bewirkt das dänische Modell den höchsten Grad an Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Interessant ist, dass die neue dänische Regierung die Notwendigkeit unterstreicht, dass Eltern eine echte Wahl haben müssen, ob sie - bei einem ausgezeichneten Kinderbetreuungsangebot - einem Beruf nachgehen oder zu Hause bleiben wollen, um sich selbst um die Kinder zu kümmern. Nach Ermessen der Kommunen kann Familien, die die zweite Möglichkeit wählen, eine neue Form von Familienentgelt zugestanden werden.

1.3.2. Familienfreundliche Leistungen des Arbeitgebers

Drei Hauptbereiche - Kinderbetreuung, Arbeitsfreistellung und Teilzeitarbeit - können zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verhandelt bzw. per Gesetz vorgesehen werden. Darüber hinaus gibt es eine Reihe weiterer Maßnahmen (flexible Arbeitszeiten, Pflegefreistellung bei Krankheit, Telearbeit usw.), um den Familien zu helfen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

In Dänemark ist die Frage der Kinderbetreuung alleinige Sache des Staates und nicht der Sozialpartner. Es besteht Anspruch auf einen längeren Erziehungsurlaub, der je nach Tarifvereinbarungen vom Arbeitgeber aufgestockt werden kann. Teilzeitarbeit wird weder von den Arbeitgebern, noch von den Gewerkschaften gefördert. Andere familienfreundliche Praktiken haben sich verbreitet, sind jedoch keineswegs überall anzutreffen. In den Niederlanden bestehen im Vergleich zu den beiden anderen Ländern fließendere Übergänge zwischen Leistungen, die zwischen Tarifpartnern ausgehandelt werden, und jenen, die aus der staatlichen Politik resultieren. Die Regierung gibt die Themen vor, die ihrer Meinung nach in die Tarifverhandlungen einfließen sollten. Ist das Ergebnis nicht zufrieden stellend - wie in der Vergangenheit bei den Verhandlungen über Familienzeit, flexible Arbeitszeiten und, zu einem bestimmten Grad, Kinderbetreuung - kann sie den Weg der Gesetzgebung ins Auge fassen. Das Entgelt für den Mutterschafts-/Erziehungsurlaub wird zu einem hohen Anteil vom Staat bezahlt; es bleibt jedoch Raum für Zuzahlungen durch den Arbeitgeber. Die bereits stark verbreitete Teilzeitarbeit erhielt weitere Rückendeckung durch das Arbeitszeitanpassungsgesetz, das den Arbeitnehmern das Recht einräumt, ihre Arbeitszeiten bedarfsgerecht zu ändern (ausgenommen der Arbeitgeber kann eine dadurch entstehende Gefährdung des Geschäftsbetriebs nachweisen). Darüber hinaus sind auch andere familienfreundliche Maßnahmen (Gleitzeit, Pflegefreistellung bei Krankheit des Kindes usw.) weit verbreitet.

In Australien spielt der Staat im Vergleich zu den beiden anderen Ländern eine geringere Rolle bei der Gewährleistung familienfreundlicher Praktiken. Weder werden Gesetze mit allgemeinen Bestimmungen - über das strikte Minimum hinaus - erlassen, wie das in den beiden anderen Ländern und insbesondere in Dänemark der Fall ist, noch greift er "lenkend" in die Tarifverhandlungen ein wie in den Niederlanden. Der Grund dafür sind verfassungsrechtliche Beschränkungen der Zuständigkeit der Zentralregierung. Umso wichtiger sind die Ergebnisse der Tarifverhandlungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kapitel 6).

Einige der familienfreundlichen Maßnahmen begünstigen sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer und ziehen keine direkten Kosten für die Arbeitgeber nach sich (z. B. Gleitzeit). Es mag etwas paradox anmuten, dass einige Unternehmen, die solche Maßnahmen eingeführt haben (bzw. die Möglichkeit einer Einführung prüfen), über ausgesprochen positive Ergebnisse berichten, während andererseits die Maßnahmen bestenfalls bruchstückhaft oder minimal angewandt werden. Dafür gibt es eine Reihe möglicher Erklärungen; die Unternehmen sind vielfach nicht in der Lage, sich ein Gesamtbild von den möglichen Vorteilen zu verschaffen. Der Grund dafür sind Unterschiede hinsichtlich Unternehmensgröße, Qualifikationsprofilen und Anteil der weiblichen Beschäftigten in

den einzelnen Branchen, dem bei den Gewerkschaften nach wie vor geltenden Ideal der Ganztagsbeschäftigung und auch die Tatsache, dass die Nachfrage der Arbeitnehmer nach manchen Maßnahmen in Wirklichkeit gar nicht so hoch ist.

Aber spielen diese Unterschiede in der Praxis wirklich eine Rolle? Das hängt vor allem von den jeweiligen Zielen ab. Die geringe Verbreitung familienfreundlicher betrieblicher Maßnahmen in Australien kann die geschlechtliche Diskriminierung verstärken, wobei Frauen dann in Sektoren tätig werden, in denen familienfreundliche Maßnahmen stärker verbreitet sind. Das hat positive (je ausgeprägter der Segregationseffekt, desto empfänglicher sind Arbeitgeber gegenüber den Bedürfnissen von Müttern) und negative Seiten (geringere branchenübergreifende Mobilität).

Es sind ja hauptsächlich Frauen, die familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen. Das könnte die Einstellungspolitik der Arbeitgeber beeinflussen; beispielsweise erhöht bezahlter Mutterschaftsurlaub für den Arbeitgeber die Kosten. Einigen Studien zufolge kann sich ein arbeitgeberfinanzierter Mutterschaftsurlaub dennoch bezahlt machen, wenn dadurch besser qualifizierte Kräfte gewonnen werden können und nach Rückkehr vom Mutterschaftsurlaub eine höhere Mitarbeiterbindung und Produktivität gewährleistet ist. Lässt sich dieser Nutzen nicht erzielen, führen diese Leistungen eher dazu, dass bei Neueinstellungen Männer gegenüber Frauen bevorzugt werden. In der Praxis werden diese Kosten über ein niedrigeres Entgelt auf die Frauen überwält. Solange die Kosten dieser Vorkehrungen nicht von Männern wie Frauen gleichermaßen getragen werden, in allen Wirtschaftszweigen zur Anwendung kommen (auch in Branchen, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind) und/oder durch Abgaben finanziert werden, die von beiden Geschlechtern zu entrichten sind, haben sie den Effekt einer Besteuerung der Tatsache, eine weibliche Arbeitskraft zu sein. Ein Beispiel ist die (teilweise) Lohnfortzahlung bei Mutterschaftsurlaub, die für den Arbeitgeber eine erhebliche Belastung darstellen kann. Das Mutterschaftsgeld in den Niederlanden ist weitgehend "geschlechtsneutral", da die Arbeitgeber einen hohen Anteil davon erstattet bekommen. Wie in Kapitel 4 dargestellt, ist die Kostenverteilung des Mutterschaftsurlaubs unter den Arbeitgebern in Dänemark begrenzt. Die Kostenumlage erfolgt nur jeweils innerhalb einer Branche; in Wirtschaftszweigen mit hauptsächlich männlichen Beschäftigten sind die Gewerkschaften nicht daran interessiert, die Kosten mit anderen Branchen, die eine höhere Frauenquote aufweisen, zu teilen und unterbinden dadurch eine branchenübergreifende Zusammenlegung aller Ressourcen. In Australien werden alle Kosten und in Dänemark ein beträchtlicher Anteil der Kosten des Mutterschaftsurlaubs vom jeweiligen Arbeitgeber getragen, was ihn eher gegen die Einstellung von Frauen im gebärfähigen Alter einnimmt. Die gesetzlich verankerte Nichtdiskriminierung schützt dabei lediglich vor ganz offensichtlichem Missbrauch.

Es lässt sich folglich sagen, dass es Grenzen gibt, inwieweit familienfreundliche Maßnahmen allein den Tarifpartnern vorbehalten werden können. Bei einem solchen Ansatz liegt die Belastung, einen Ausgleich zwischen Beruf und Familie zu finden, hauptsächlich auf der Frau, der es überlassen bleibt, ihr Erwerbsleben so zu organisieren, dass es mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbar bleibt; eine Ausnahme bilden vielleicht hochqualifizierte Frauen und solche, die in Großunternehmen bzw. im öffentlichen Sektor arbeiten. Im Übrigen ist die Lösung - damit die Gleichung aufgeht - meist Teilzeitarbeit (und in Australien Gelegenheitsarbeit). Die Gefahr einer solchen Politik, deren Fortsetzung grundsätzlich möglich ist, besteht im Fortbestand einer mangelnden geschlechtlichen und sozialen Gerechtigkeit.

1.3.3. Steuer-/Sozialleistungssysteme und finanzielle Anreize zugunsten des Erwerbslebens

Kein anderer Bereich ist so verwirrend, wie die Betrachtung der Auswirkungen des Steuer-/Sozialleistungssystems auf den Anreiz für den zweiten Verdiener in einem Zweipersonenhaushalt, eine bezahlte Arbeit aufzunehmen. Generell geht man davon aus, dass die Einzelbesteuerung der beiden Ehepartner das Doppelverdienermodell fördert. Das trifft auch zu, aber ob es in der Praxis wirklich relevant ist, hängt auch von den einzelnen Bestimmungen des Sozialversicherungssystems und den Familienzulagen ab.

Das dänische Steuersystem mit seinen Transferleistungen scheint Alleinverdienerhaushalte zu fördern; aufgrund der hohen Besteuerung aller Familien und der Begrenzung der Übertragbarkeit der Unterstützungen bei hohem Verdienst sieht die Praxis jedoch anders aus. Bei einem Sozialleistungssystem, das in Australien im Prinzip Alleinverdienerhaushalte zu begünstigen scheint, führt die Steuerprogression bei der Einzelbesteuerung dazu, dass Doppelverdiener, die zu gleichen Teilen zum Haushaltseinkommen beitragen, zumindest genau so viel Steuern einsparen wie sie an einkommensabhängigen Sozialleistungen verlieren. In den Niederlanden wurde (nach langem Hin und Her) die Einzelbesteuerung eingeführt; durch die Steuerfreibeträge und Sozialleistungen ist die Einkommensverteilung zwischen den beiden Verdienern jedoch kaum relevant.

Trotz dieser Komplikationen lassen sich jedoch bestimmte Trends erkennen. Das dänische Steuer-/Sozialleistungssystem führt zu einem effektiven Steuersatz (nach Kinderzulage), der bei ganztägig beschäftigten Durchschnittsverdienern mit Kindern niedriger ist als bei (Teilzeit-) Beschäftigten mit Kindern, die bis zu zwei Drittel des Durchschnittseinkommens verdienen. Mit anderen Worten ist der Vorteil von Teilzeitarbeit begrenzt. Wenn die Entscheidung zugunsten einer Erwerbstätigkeit ausfällt, ist der Anreiz hoch, eher eine Ganztags- als eine Halbtagsbeschäftigung zu wählen. Das bedürftigkeits- und einkommensabhängige Unterstützungssystem Australiens führt im Einkommensbereich, in dem kein Anspruch mehr auf Unterstützung besteht, automatisch zu einem hohen Grenzsteuersatz. In jüngsten Reformen wurden die höchsten Hebesätze verringert und so die Struktur des effektiven Grenzsteuersatzes verbessert. Im Gegensatz zu Dänemark wurde dadurch bewirkt, dass Teilzeitarbeit nun attraktiver ist als zuvor und dass es für den Partner eines Niedrigverdieners nicht interessanter ist, von einer Teilzeit- auf eine Ganztagsbeschäftigung überzugehen.

Mit einem effektiven Steuersatz von 25 - 30% *im Durchschnitt* scheint der größte Nettovorteil für Doppelverdiener - bei gutem Zugang zu Kinderbetreuung - in Australien und den Niederlanden zu bestehen, während die Besteuerung in Dänemark mit 50% am höchsten ist. Einen Zweitverdiener in der Familie zu haben, scheint sich somit auf den ersten Blick eher in Australien und in den Niederlanden als in Dänemark zu lohnen. Tatsache ist jedoch, dass die weibliche Beschäftigung in Dänemark, insbesondere bei Betrachtung der Ganztagsbeschäftigung, höher als in den beiden anderen Ländern ist.

Zu dieser hohen weiblichen Beschäftigungsrate scheinen durch hohe Steuersätze bewirkte Einkommenseffekte beizutragen. Familien mit höheren Einkommen können es sich trotz des auf den ersten Blick vorteilhaften Doppelverdienerstatus leisten, nur einen Verdiener oder einen zweiten teilzeitbeschäftigten Verdiener zu haben. Da darüber hinaus die Kinderbetreuung hoch bezuschusst wird, hieße eine Nichtnutzung des Angebots, eine Quasi-Gratisleistung abzulehnen. Die beiden Hauptfaktoren, die in Dänemark Mütter dazu bewegen zu arbeiten, sind folglich die hohe Besteuerung

und das Angebot der Kinderbetreuung, bei der es sich kostenmäßig kaum auswirkt, ob die Eltern arbeiten und wie lange sie arbeiten.

1.3.4. Zugang zu einer leistbaren Kinderbetreuung

Durch die Politik beeinflusst sind sowohl die Zahl als auch die Qualität der Kinderbetreuungsplätze und die Kosten, die den Eltern daraus entstehen, und dadurch auch der Umfang der Inanspruchnahme des Angebots. In Dänemark sind die öffentlichen Ausgaben für Kinderbetreuung und die Zahl der formalen Betreuungsplätze für Kleinkinder sehr viel höher als in den beiden anderen Ländern. Die staatlichen Aufwendungen für Kinderbetreuung werden allgemein als "Zukunftsinvestition" betrachtet, die zur Verbesserung einer Reihe von Faktoren beiträgt: Kindesentwicklung, Schulerfolg, geschlechtliche Gleichstellung und künftiges Arbeitskräftepotenzial. Auch in Australien werden die Ausgaben zur Kinderbetreuung als Beitrag für die Zukunft einer funktionierenden Familien- und Gesellschaftsstruktur angesehen, während in den Niederlanden die Aufwendungen der öffentlichen Hand (und der Arbeitgeber) weitgehend arbeitsmarktbezogen sind.

Eltern aller Einkommensschichten in Dänemark haben Zugang zu subventionierter Kinderbetreuung; dadurch können sie leichter ganztags arbeiten. Eltern, die ganztags arbeiten, nehmen ganztägige Betreuungsleistungen in Anspruch. Die durchschnittlichen staatlichen Kinderbetreuungsausgaben sind somit pro Kind sehr viel höher als in den anderen beiden Ländern - rund 6 300 US\$ pro Jahr gegenüber 2 200 US\$ in Australien und 1 500 US\$ in den Niederlanden. Wie Kapitel 3 beschreibt, ist die Kostenstruktur des dänischen Kinderbetreuungssystems jedoch nicht immer abhängig von den tatsächlich in Anspruch genommenen Betreuungsstunden. Das bedeutet, dass manche Eltern mehr Betreuungszeit belegen als sie benötigen oder in Anspruch nehmen. Mit einer stärkeren Korrelation zwischen Kosten und Inanspruchnahme könnte eine höhere Effizienz bezüglich Angebot und Angebotsnutzung erzielt werden.

Im Vergleich zu Dänemark gibt es in Australien und in den Niederlanden wesentlich weniger institutionelle Betreuungsplätze, insbesondere für Kinder zwischen 0 und 2 Jahren. Die Gründe dafür sind das diesbezügliche Kosten- und Preisgefüge, die Bevorzugung einer Betreuung durch die Eltern bzw. informelle Betreuung und die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (Kapitel 2). In Australien erhalten Eltern Kindergeld (Child Care Benefit, CCB) als Zuschuss zu den Kosten der Kinderbetreuung; es ist einkommensabhängig und am höchsten für Niedrigverdiener; kein Anspruch mehr darauf besteht bei Einkommen, die fast doppelt so hoch wie das Durchschnittsentgelt sind (Kapitel 3 und 5). Zur Berücksichtigung der signifikanten Teilzeitbeschäftigungsquote bei Frauen enthält die CCB-Struktur einen höheren Satz für die Teilzeit-Inanspruchnahme formaler Betreuungseinrichtungen, um den unterschiedlichen Kosten bei Teilzeitbetreuung Rechnung zu tragen. Das CCB-System ist jedoch nicht im Einklang mit der altersbedingten Kostenstruktur für die Kinderbetreuung; das ist mit ein Faktor, warum es weniger Plätze für Kleinkinder bis zu 2 Jahren und eine ungedeckte Nachfrage für diese Altersgruppe gibt². Sowohl die höheren Sätze für Teilzeitbetreuung als auch der Mangel an Betreuungsplätzen für 0 - 2-Jährige erklären, warum die Betreuungseinrichtungen überwiegend auf Teilzeitbasis genutzt werden.

² In (vorschriftsmäßig ausgestatteten) Kinderbetreuungsstätten ist zur Betreuung von Kindern bis zu 2 Jahren doppelt so viel Personal nötig wie für die Altersgruppe von 3 bis 5 Jahren. Das Kindergeld ist jedoch nicht nach dem Alter der Kinder gestaffelt. Da die Personalkosten praktisch 80-90% der Kinderbetreuungskosten ausmachen, müssen die Betreuungsstätten ihre Ressourcen für alle Altersgruppen zusammenlegen. Die meisten bewerkstelligen das dadurch, dass sie weniger Plätze für Kinder bis zu 2 Jahren als für ältere Kinder anbieten.

In den Niederlanden ist die Betreuungskapazität, insbesondere für Kleinstkinder sehr begrenzt und, sofern keine Bezuschussung erfolgt, bei mehr als einem Kind fast unleistbar. Das erklärt, warum in den Niederlanden mit der Zahl der Kinder die Wahrscheinlichkeit steigt, dass die Mutter einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht oder nicht mehr arbeitet. Teilzeitarbeit ist weiterhin die häufigste Form der Arbeit von Frauen mit älteren Kindern, teils weil sie bevorzugt wird, teils aus dem Wissen heraus, dass Schulzeiten unzuverlässig sind, insbesondere an Freitagen, und Tagesstätten außerhalb der Schulzeit nur in geringem Umfang zur Verfügung stehen.

In Australien und in den Niederlanden müssen die Eltern von Kleinkindern sehr viel mehr als in Dänemark informelle Betreuungsmöglichkeiten suchen. Viele ziehen es vor, ihre Kleinkinder Angehörigen oder Freunden anzuvertrauen - eine sehr viel billigere Lösung als Kinderbetreuungsstätten, außer diese werden voll subventioniert. Auch informelle Lösungen sind eher auf Teilzeitbasis als ganztags die ganze Woche hindurch verfügbar, was wiederum dazu beiträgt, dass Eltern Teilzeitarbeitsplätze suchen. Während jedoch in den Niederlanden Teilzeitarbeit häufig von Dauer ist, scheint in Australien die Teilzeitarbeit dazu beizutragen, dass Mütter bei Älterwerden ihrer Kinder wieder leichter in eine Ganztagsbeschäftigung zurückfinden.

1.3.5. Wahlmöglichkeit der Eltern in Bezug auf die Kinderbetreuung

In allen drei Ländern haben die Eltern die Wahl, ihre Kinder betreuen lassen oder sie selbst zu betreuen. Die einschränkenden Faktoren dabei sind die den Eltern entstehenden Kosten und die verfügbaren Betreuungsplätze. Während in Australien und Dänemark das Angebot der derzeitigen Nachfrage (wenn auch in verschieden hohem Ausmaß) zu entsprechen scheint, besteht in den Niederlanden ein beträchtlicher Angebotsmangel. Allerdings ist auch die übliche Inanspruchnahme von Land zu Land verschieden. Während in Dänemark fast alle Eltern Betreuungsleistungen (Ganztagsbetreuung) in Anspruch nehmen, werden Kleinstkinder in den Niederlanden und in Australien gewöhnlich zu Hause versorgt, und wenn außer Haus, eher im Rahmen einer Teilzeit- als einer Ganztagsbetreuung.

In den Niederlanden sind neue Maßnahmen der Kinderbeihilfe geplant, die den Eltern eine Wahlmöglichkeit einräumen. Wie bei der Reform in Australien vor wenigen Jahren wird die finanzielle Unterstützung von den Anbietern auf die Eltern umdirigiert. Damit wird den Eltern hinsichtlich Art und Zahl der Anbieter eine größere Wahl geboten und die heutige Lage verbessert, in der die meisten Eltern in der Ungewissheit leben, ob sie einen Betreuungsplatz in einer subventionierten (kommunalen) Einrichtung bekommen oder nicht.

Ein weiterer Aspekt der geplanten politischen Reform in den Niederlanden ist die Vereinfachung der organisatorischen Struktur der Kinderbetreuung sowie der Vielzahl der damit einher gehenden Finanzströme. Alle Unterstützungsleistungen der öffentlichen Hand kommen künftig direkt den Eltern zu (über das Steuersystem) und erfordern nicht mehr die Einbeziehung von zwei unterschiedlichen Ministerien und etwa 500 Gemeinden. Ferner werden alle Beschäftigten darauf Anspruch haben und nicht nur diejenigen, deren Tarifverträge die Zahlung von Kindergeld durch den Arbeitgeber vorsehen (60% aller Arbeitnehmer).

Im Gegensatz dazu beruht das dänische Kinderbetreuungssystem fast ausschließlich auf öffentlichen Anbietern; die meisten Dänen sind abgeneigt, ihre Kinder von kommerziellen Anbietern betreuen zu lassen.

Sowohl das australische als auch das dänische System beruhen zum Großteil auf anerkannten Tagesmüttern (in Dänemark vor allem bei Kleinstkindern); gegenüber Tagesstätten wird diese Lösung

von den Eltern häufig bevorzugt und ist eine wesentlich günstigere Form der Betreuung. Ein stärkerer Rückgriff auf Tagesmütter wäre eine Möglichkeit, die in den Niederlanden geprüft werden könnte, um eine kostengünstigere Lösung zur Erhöhung des Betreuungsangebots zu erreichen.

In Australien können gelegentliche Betreuungsleistungen oder die Betreuung durch Tagesmütter häufig stundenweise in Anspruch genommen werden. Sowohl in Australien als auch in den Niederlanden ist die Betreuung in Tagesstätten auf Halbtagsbasis möglich. Wie oben ausgeführt, bietet das dänische System den Eltern nicht immer die Möglichkeit, ihre Kinder nur auf Teilzeitbasis betreuen zu lassen. Diese mangelnde Alternative hinsichtlich der Betreuungszeit ist eine bedeutende Hürde für diejenigen, die lieber halbtags arbeiten würden.

Mehr als in den Niederlanden - da sich das Land noch in einer frühen Phase in der Entwicklung von Kinderbetreuungsdiensten befindet - ist das vorrangige Anliegen zunehmend nicht die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen, sondern deren Qualität und Einfluss auf die Entwicklung des Kindes. Qualität ist Ausschlag gebend, damit Eltern bereit sind, Kinderbetreuungseinrichtungen zu nutzen. In Dänemark besteht ein starkes Engagement von Seiten der Eltern; die Qualitätsanforderungen sind gesetzlich verankert. Aber ohne externes Benchmarking bleibt nichts anderes übrig, als sich auf die professionellen Betreuer vor Ort zu verlassen. Ein mögliches und innovatives Modell zur Qualitätsüberwachung wäre das australische Qualitätssicherungssystem mit Peer Reviews, das dazu beiträgt, möglichst umfassend auch den privaten Betreuungssektor erfolgreich einzubinden. Obwohl das System im Augenblick gut zu funktionieren scheint, ist darauf zu achten, dass durch allzu großen Verlass auf andere Kinderbetreuungspezialisten ein Berufsstand geschaffen wird, der eher darauf bedacht ist, seine eigenen Interessen zu verteidigen als weiter gefasste gesellschaftliche Ziele zu fördern. Die Zulassungs- und Anerkennungspflicht von Betreuungsdiensten zum Zwecke der Finanzierung (mit nationalen und regionalen Zuständigkeiten) führt jedoch in einigen Fällen zu Doppelarbeit und - um alle Vorschriften einzuhalten - höheren Kosten für die Anbieter als eigentlich nötig. Die Frage der Qualität steht auch in Verbindung mit der Entwicklung des Kindes. Zumindest in Dänemark besteht ein Konsens darüber, dass eine gute institutionalisierte Kinderbetreuung den Kindern zum Vorteil gereicht.

1.3.6. Arbeits-, Kinderbetreuungs-, Schul- und Ladenöffnungszeiten

Die außerschulische Betreuung ist in allen untersuchten Ländern ein Politikum. In Dänemark besuchen 80% der 6-9-Jährigen Tagesstätten nach der Schule. Auch die australische Regierung erhöht die Investitionen in außerschulische Tagesstätten, während in den Niederlanden Projekte laufen, um Schulen für die nachschulische Betreuung besser tauglich zu machen. Die Nutzung von Schulen für die außerschulische Betreuung scheint logisch, ist jedoch nicht immer machbar, da die Schulbehörden (oder unabhängige Schulverwaltungen wie in den Niederlanden) einer solchen Nutzung nicht unbedingt aufgeschlossen gegenüber stehen (abgesehen von Problemen mit bestehenden Versicherungsvorschriften). Für niederländische Eltern stellt sich noch ein zusätzliches Problem. Die Schulzeiten sind nicht hundertprozentig verlässlich. Lehrermangel zwingt die Schulen häufig, einen Tag oder einen halben Tag zu schließen; dies wird meist kurzfristig angekündigt und es bleibt den Eltern überlassen, eine Betreuungslösung zu finden. Im Schuljahr 2000/2001 haben 35% der niederländischen Grundschulen die Schüler mindestens einmal nach Hause geschickt. Die Tatsache, dass sich die Lehrer nicht als Kinderbeaufsichtiger sehen und sich dagegen auflehnen, dass dies eine Aufgabe des formalen Bildungssystems sein soll, ist ganz offensichtlich eine Schwierigkeit für Eltern, die, wenn sie arbeiten wollen, stabile, vorhersehbare Schulzeiten brauchen.

Wie es bereits seit langem in Australien der Fall ist, sind die Ladenöffnungszeiten in Dänemark und in den Niederlanden nach der jüngsten Deregulierung des Handels nun an den Bedarf arbeitender Eltern besser angepasst; das gilt jedoch noch nicht für die Öffnungszeiten der Behörden. Um das Dienstleistungsangebot insgesamt kohärenter zu gestalten, finanziert die niederländische Regierung lokale Pilotversuche, z. B. die Zusammenlegung verschiedener Dienste unter einem Dach, um die besten Verfahrensweisen zu ermitteln, die später auf breiter Basis angewandt werden sollen.

1.4. Neuer Druck zur stärkeren Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1.4.1. Welcher Stellenwert kommt der Stärkung des Arbeitskräfteangebots zu?

Es gibt zwei Hauptgründe, warum das Angebot an Arbeitskräften gestärkt werden soll. Erstens ist es im Interesse der einzelnen Personen und Familien mit geringem Erwerbspotenzial. Mit einem höheren Einkommen ist die Familie weniger anfällig gegenüber Arbeitsmarktkrisen (wenn ein Partner seinen Arbeitsplatz verliert, kann die Familie immer noch auf ein Erwerbseinkommen zählen); auch Trennungen sind bei Vorhandensein eines Erwerbseinkommens für den Partner, der das Sorgerecht für die Kinder erhält, weniger traumatisch. Das sind die Hauptgründe, warum es vorzuziehen ist, dass Eltern den Bezug zum Erwerbsleben nicht verlieren. Es ist Sache des Staates dafür zu sorgen, dass Hürden, die der Aufnahme einer Arbeit im Weg stehen, ausgeräumt werden, damit Eltern diese Vorteile wahrnehmen können. Die zweite Reihe von Gründen ist von allgemeinerer Art. Ein höheres Arbeitskräfteangebot reduziert den Lohndruck, erhöht den Wohlstand und versetzt das Land besser in die Lage, dem Problem des Alterns der Bevölkerung zu begegnen.

Die weibliche Beschäftigungsquote beträgt nun in Australien und den Niederlanden 65% (mit einem starken Kohorteneffekt, der darauf hindeutet, dass die Zahl der erwerbstätigen Frauen, unabhängig von der verfolgten Politik, weiter steigen wird). Mit einem ganzen Arsenal von Maßnahmen, wie sie in Dänemark seit Jahren bestehen, beträgt die weibliche Beschäftigungsquote dort 76%. Geht man davon aus, dass Dänemark diesbezüglich eine Art Obergrenze darstellt, kann die Frauenerwerbstätigkeit in den beiden anderen Ländern noch gesteigert werden, ohne jedoch Riesensprünge bewältigen zu müssen.

Die umfassenden Kinderbetreuungseinrichtungen, die großzügigen Ansprüche auf Arbeitsfreistellung und das individuelle Kindergeld usw. gingen in Dänemark der hohen weiblichen Beschäftigungsrate *keineswegs voraus*. Es war vielmehr eine Forderung der Frauen, die, wie von der Regierung gewünscht, am Arbeitsleben teilnahmen und sich einer hohen Zeitbelastung ausgesetzt sahen. Sie waren gezwungen, eine informelle Lösung zur Kinderbetreuung zu suchen oder büßten einen hohen Anteil ihres Einkommens ein, um für eine institutionelle Betreuung aufzukommen, oder waren an eine Teilzeitarbeit gekettet, auch wenn sie in einer Ganztagsbeschäftigung Karriere machen wollten.

Ein ähnliches Stadium scheint nun in Australien und den Niederlanden erreicht zu sein. Die Frauenbeschäftigung hat ein relativ hohes Niveau erreicht und wird weiter zunehmen. Die Familien haben Betreuungslösungen mit Freunden oder Angehörigen bzw. in Tagesstätten gefunden. Die Zweitverdiener im Haushalt haben Arbeitsplätze gewählt, häufig auf Teilzeitbasis oder im öffentlichen Sektor oder anderen Bereichen, die es ihnen mit der nötigen Flexibilität ermöglichen, ihre Arbeit an

ihre Familienpflichten anzupassen. Es sind daher nicht zusätzliche familienfreundliche Maßnahmen als Anreiz zum Einstieg in das Erwerbsleben nötig, da die meisten bereits einer bezahlten Arbeit nachgehen. Die Nachfrage nach Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entspricht vielmehr der Unzufriedenheit mit der derzeitigen Lage und dem Wunsch, aus der Wahl zugunsten des Erwerbslebens einen höheren persönlichen Gewinn zu erzielen.

Mit anderen Worten besteht häufig Unklarheit über die Strömungen, die der Diskussion zwischen Familien- und Arbeitsmarktpolitik zugrunde liegen. Eine höhere Beteiligung am Erwerbsleben führt ipso facto zu einer höheren Nachfrage nach familienfreundlichen Maßnahmen, um Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen. Dass solche Maßnahmen umgekehrt die Aufnahme einer bezahlten Arbeit fördern, ist nur ein Nebeneffekt.

Das ergibt natürlich noch kein Gesamtbild. Eine stärker subventionierte Kinderbetreuung erhöht das Erwerbspotenzial einiger Gruppen, insbesondere solchen mit marginaler Beteiligung am Erwerbsleben infolge einer geringen Qualifikation und geringer Verdienstaussichten. Darüber hinaus ist Teilzeitarbeit in Australien und in den Niederlanden auch das Mittel, um sich selbst um die Kinder kümmern zu können. Mehr Betreuungseinrichtungen und andere Ansprüche könnten dazu beitragen, dass für mehr Eltern auch eine Ganztagsbeschäftigung in Frage kommt. Diese Maßnahmen erhöhen dann nicht unbedingt die Beschäftigungsquote, tragen jedoch dazu bei, Diskriminierungen am Arbeitsmarkt abzustellen, die geschlechtliche Gleichstellung zu fördern und das Arbeitskräftepotenzial insgesamt zu steigern.

Diese Differenzierung hat Auswirkungen auf die Erwartungen, die in politische Reformen gesetzt werden können. Da bisher nur 20% der niederländischen Familien eine institutionalisierte Kinderbetreuung in Anspruch nehmen und das Angebot knapp ist, dürfte die Verlagerung der Unterstützung von den Anbietern auf die Eltern zu einem Abgehen von der informellen, nicht subventionierten Kinderbetreuung führen; möglicherweise werden einige Teilzeitbeschäftigte dadurch auch in die Lage versetzt, eine Ganztagsarbeit ins Auge zu fassen. Es ist wenig wahrscheinlich, dass die Beschäftigungsquote von Müttern erheblich steigen wird. Wäre dies das Hauptziel der Politik, gäbe es gewiss andere, sehr viel effizientere und günstigere Methoden, z. B. höhere Löhne und Gehälter (siehe Powell, 2002) oder gezielte Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung.

Während der wahrscheinliche Kurs der niederländischen Reformen und Beschäftigungsquoten relativ klar zu sein scheint, ist nicht so eindeutig, wo Australien in diesem Zyklus einer höheren Nachfrage nach familienfreundlichen Maßnahmen infolge einer höheren weiblichen Beschäftigungsquote steht. Es gab zweifellos Bemühungen, familienfreundlichere Arbeitsbedingungen zu erwirken, allerdings kommt dabei den Betrieben eine größere Rolle zu als in den beiden anderen Ländern³. Hier finden zwei große Staatstraditionen Australiens ihren Niederschlag. Erstens wurden in Australien viele Ziele, die in anderen Ländern häufig über die Sozialpolitik verfolgt werden, stets den Institutionen der Sozialpartner überlassen. Zweitens zielen Sozialleistungen - jeweils mit Bedürftigkeitsnachweis - generell auf Niedrigverdiener ab. Die australische Sozialpolitik hat in den letzten fünfzig Jahren eine "Wohlfahrtspolitik für den Mittelstand" bewusst unterbunden, um die Gesamtbesteuerung niedrig zu halten. Diese Politik wurden von den Gewerkschaften unterstützt. Die in Europa anzutreffende sozial- und christdemokratische Solidaritätstradition, die sich über die Sozialversicherung durch alle Einkommensklassen zieht, konnte in Australien niemals Fuß fassen. Es ist daher zumindest möglich, dass eine höhere weibliche Beschäftigung nicht zwangsläufig zu

³ Im niederländischen Modell sind die tarifvertraglichen Beziehungen Ausschlag gebend; viele familienfreundliche Maßnahmen, einschließlich Kindergeld, sind Gegenstand der Tarifverhandlungen. Allerdings kommt dabei dem Staat eine lenkende Rolle zu, da er die Themen vorgibt, über die verhandelt werden soll; die Umsetzungsbestimmungen werden von den Tarifpartnern festgelegt.

Forderungen nach mehr *staatlichen* Aufwendungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt.

1.4.2. Inwieweit sollen die Regierungen dafür sorgen, dass eine Teilnahme am Erwerbsleben erfolgt?

Wenn in Familien trotz aller Vorteile, die die Erwerbstätigkeit mit sich bringt, ein Partner *nicht* arbeitet, ist das entweder auf den starken Wunsch zurückzuführen, selbst für die Kinder zu sorgen, oder die Hürden, eine Arbeit aufzunehmen, sind sehr hoch. Ersteres zu ändern, kann mitunter ein Anliegen des Staates sein, beim letztgenannten Grund ist sicherlich der Staat gefordert.

Das hat auch alle drei untersuchten Länder veranlasst, in starkem Umfang einzugreifen, um die Hürden, die Eltern am Arbeiten hindern, möglichst abzubauen. Das gilt insbesondere für Alleinerzieher, die sehr viel mehr armutsgefährdet sind als Haushalte mit zwei Erwachsenen. Eine Erwerbstätigkeit bewirkt bei Alleinerziehern in allen drei untersuchten Ländern eine drastische Reduzierung des Armutsrisikos (auch wenn sie - trotz Arbeit - in allen Ländern ein höheres Armutsrisiko haben als Durchschnittsfamilien).

Nur wenige Aspekte der dänischen Steuer-, Sozialleistungs-, Kinderbetreuungs- und Beschäftigungspolitik können als etwas anderes ausgelegt werden als ein abgestimmtes, in sich geschlossenes Konzept, um sicherzustellen, dass alle erwerbsfähigen Personen einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Die Leistungen sind generell individualisiert. Kinderbetreuung (über ein Jahr Mutterschaftsurlaub hinaus) entbindet Leistungsempfänger nicht von der Pflicht, eine Stelle zu suchen. Das Steuersystem beruht nicht ganz, aber so gut wie, auf Einzelbesteuerung; der Einkommenseffekt der hohen Steuersätze scheint für alle Erwachsenen der Hauptgrund zu sein, zu arbeiten.

Es ist noch nicht so lange her, dass es in den Niederlanden vor allem Alleinverdienerhaushalte gab, mehr als in Australien. Die kinderbetreuenden Leistungsempfänger, einschließlich Alleinerziehern, waren nicht zur Stellensuche verpflichtet. Das Steuer- und sogar das Sozialversicherungssystem war familienbasiert; es besaß folglich einen eingebauten Wirkmechanismus gegen einen Zweitverdiener im Haushalt. Es gab auch praktisch keine staatlich finanzierte Kinderbetreuung.

Dieses Bild hat sich, zumindest was die politische Richtung anbelangt, in außerordentlich kurzer Zeit gewandelt. Von den betreuenden Eltern wird erwartet, dass sie Arbeit suchen, wenn das jüngste Kind 5 Jahre alt ist. Das Steuersystem und weite Teile der Sozialleistungen sind stärker als zuvor auf den Einzelnen bezogen. Die institutionelle Kinderbetreuung hat an Umfang zugenommen. Der Anspruch auf Anpassung der Arbeitszeiten an den Bedarf der Familie ist weit größer als in jedem anderen Land.

Theorie und Praxis stimmen jedoch nicht immer überein. Die Leistungsempfänger werden in der Praxis nicht unter Druck gesetzt, Arbeit zu suchen. Es gibt zwar mehr Betreuungsmöglichkeiten, aber angesichts der kurzen, variablen Schulzeiten ist die Gesellschaft nicht darauf eingerichtet, dass alle Erwachsenen ganztägig arbeiten. Das niederländische System ist somit in einer Übergangsphase. Der rechtliche Rahmen geht zunehmend davon aus, dass im Regelfall alle Erwachsenen arbeiten (darunter viele auf Teilzeitbasis) - die Realität sieht anders aus.

Der politische Kurs in Australien ist nicht sehr viel anders als in den Niederlanden. Wie in den Niederlanden ist das Steuer- und Sozialleistungssystem nun so gestaltet, dass sich Teilzeitarbeit finanziell rechnet. Damit eröffnen sich Erwerbsmöglichkeiten für Mütter, die vorher der Auffassung

waren, dass ihre Familienpflichten eine bezahlte Arbeit nicht zuließen. Bis vor kurzem hat die öffentliche Hand jedoch gezögert, von kinderbetreuenden Eltern, die eine staatliche Unterstützung erhalten, zu fordern, eine Stelle zu suchen. Das ist jedoch dabei, sich zu ändern, wenn auch nur marginal (einige Stunden Erwerbstätigkeit bei Personen mit älteren Kindern). Aus einer Reihe von Gründen, nicht zuletzt aufgrund der Schwierigkeit, Personen, die dem Erwerbsleben lange Zeit fern waren, zu motivieren und neu zu qualifizieren, ist es schwer vorstellbar, dass diese Politik etwas anderes als eine Übergangsmaßnahme ist, um letztlich ein ähnliches System wie in den Niederlanden (die Theorie, nicht die Praxis) einzurichten, das heißt die Verpflichtung zur Stellensuche für alle Eltern mit Kindern ab dem schulpflichtigen Alter. Damit ein solches System zielführend ist, müssen dafür, wie die niederländische Erfahrung bezeugt, Mittel investiert und für die Sozialleistungsträger Anreize zur Anwendung der Maßnahmen geschaffen werden.

1.4.3. Die Rolle des Erziehungsurlaubs

Trotz deutlicher Unterschiede in der Gestaltung des Erziehungsurlaubs ist und/oder war dieses Thema in allen drei Ländern ein Politikum. In den Niederlanden führte die Diskussion vor kurzem zur Verabschiedung des Gesetzes vom 1. 12. 2001 über Arbeit und Pflege, eines umfassenden Rechtsrahmens für verschiedene Arten von Arbeitsfreistellungen. In Australien und Dänemark betrifft die politische Diskussion die Struktur der Einkommensstützung während des Erziehungsurlaubs zur Betreuung von Kindern bis zum Alter von einem Jahr. Das derzeit reformierte dänische System will Eltern die Möglichkeit einräumen, ihr Kind, bis es ein Jahr alt ist, oder je nach Kommunalpolitik länger zu betreuen. Da es in Australien für Arbeitnehmer während des Mutterschafts-/Erziehungsurlaubs kein staatliches Entgelt gibt, taucht immer wieder die Frage auf, ob eine solche Maßnahme wünschenswert ist.

Eine gewisse Zeit der Erholung nach der Geburt (und Ruhe vor der Geburt) ist zwar gesundheitlich wünschenswert; bei der Festlegung des optimalen Entgelts während des Erziehungsurlaubs stehen jedoch weiter gefasste gesellschaftliche Belange, wie das Arbeitskräfteangebot, die geschlechtliche Gleichstellung, die Einkommensstützung und die Entwicklung des Kindes, zur Diskussion. Für einen bezahlten Erziehungsurlaub spricht die Entlastung eines andernfalls überbeanspruchten, hochsubventionierten Betreuungssystems (Kapitel 3). Die Maßnahmen der Erziehungsurlaubs politik, die durch all diese Faktoren beeinflusst wird, müssen sorgfältig gegen andere Zweckbindungen öffentlicher Mittel abgewogen werden, mit denen sich vielleicht die relevanten politischen Ziele effizienter erreichen ließen.

Für Arbeitgeber macht es insoweit wirtschaftlich Sinn, bezahlten Erziehungsurlaub anzubieten, als dadurch die Motivation und Mitarbeiterbindung hochqualifizierter Kräfte erhöht und sogar Fehlzeiten wegen Krankheit verringert werden. Diese Erwägungen scheinen nicht ausreichend gewesen zu sein, um in Australien bezahlten Mutterschaftsurlaub auf breiter Basis einzuführen, auch wenn die Forderungen danach zunehmen. Aufgrund der staatlichen Leistungen müssen die Arbeitgeber in den anderen Ländern nicht die vollen Kosten des Mutterschafts- oder Erziehungsurlaubs tragen, sie bessern jedoch häufig die Zahlungen auf; das ist jedoch nicht überall der Fall, woraus eine Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer entsteht.

In allen drei Ländern gibt es eine staatliche Einkommensstützung für Familien mit Kindern. Um während des Erziehungsurlaubs Armut abzuwenden (ein politisches Ziel in allen drei Ländern), wurden entsprechende Sozialleistungen vorgesehen. Bezahlter Erziehungsurlaub hilft auch bei der Umverteilung des Haushaltseinkommens, wenn nach Zeiten eines hohen Einkommens die

Notwendigkeit, für die Kinder zu sorgen, die verfügbaren Mittel senkt. Das ist eine der traditionellen Funktionen des Sozialversicherungssystems und es ist daher auch nicht überraschend, dass bezahlter Erziehungsurlaub in den Niederlanden und in Dänemark zu finden ist, aber nicht in Australien, wo sich diese Tradition nie durchsetzen konnte.

Die effektive Verlängerung des Erziehungsurlaubs in Dänemark ist teilweise dadurch begründet, dass Eltern (meist Müttern) etwa ein Jahr lang ein fortlaufendes Einkommen gesichert werden soll, bevor sie wieder zu ihrem vorherigen Arbeitgeber zurückkehren. Einem weiteren neuen Vorschlag der Regierung zufolge können Kommunen (keine Verpflichtung) den Eltern, die sich ein Jahr lang selbst um ihr Kind kümmern, das Äquivalent der Subvention für einen Kinderbetreuungsplatz zahlen (Kapitel 3). Diese Maßnahme entlastet einige Gemeinden (insbesondere Kopenhagen), die infolge der Angebotsknappheit nicht in der Lage sind, für alle Kinder ab einem Jahr einen Betreuungsplatz zu gewährleisten. Diese Art der "Problem"-Lösung durch einen verlängerten Erziehungsurlaub und den effektiven Anspruch der Eltern, meist der Mutter, ihre Kinder selbst über längere Zeit zu betreuen oder für die Kinderbetreuung zu Hause zu bezahlen, und nicht dadurch, dass für mehr institutionalisierte Betreuungsplätze gesorgt wird, deutet auf die Präferenz einer häuslichen Betreuung für Kleinkinder hin, ein Gedanke, der in der staatlichen Politik seit Jahren nicht zum Ausdruck kam.

Die reformierten Erziehungsurlaubsbestimmungen in Dänemark sind hinsichtlich des Arbeitskräfteangebots neutral ausgelegt, abgesehen von der zusätzlichen Belastung für Arbeitgeber bei Verlängerung der Arbeitsfreistellung, während der sie meist die Leistungen bis zur Erreichung einer vollen Lohnfortzahlung aufstocken und dadurch zwangsläufig mit höheren Lohnkosten konfrontiert sind. Dadurch könnte sich die Arbeitsnachfrage reduzieren, sofern nicht höhere Stundenlöhne für ein zusätzliches Angebot sorgen, was in Dänemark ziemlich unwahrscheinlich ist, da die weibliche Beschäftigung bereits sehr hoch ist. Auch in den beiden anderen Ländern dürfte die Verlängerung oder Einführung des Erziehungsurlaubs kaum mehr Stellensuchende generieren, da viele Frauen im gebärfähigen Alter, die keine Kinder haben, bereits erwerbstätig sind.

Es sind jedoch auch noch andere Überlegungen zu berücksichtigen. Wenn während des Erziehungsurlaubs von den Arbeitgebern eine Lohnfortzahlung gewährleistet werden soll, steigen die Kosten für weibliche Beschäftigte gegenüber ihren männlichen Kollegen; das dürfte Auswirkungen auf die Beschäftigungsquoten haben oder (noch wahrscheinlicher) das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen verschärfen. Das niederländische Entgeltsystem während des Erziehungsurlaubs ist gegenüber dem dänischen geschlechtsneutraler, da die Kosten in geringerem Maße auf den Arbeitgebern lasten. Lange Arbeitsfreistellungen können ferner einen Qualifikationsverlust bewirken und so die Verdienstaussichten während der Lebensarbeitszeit schmälern.

Im Rahmen der Maßnahmen der australischen Regierung ist beabsichtigt, eine Steuerrückzahlung beim ersten Kind (First Child Tax Refund) einzuführen, die in vielerlei Hinsicht einer Sozialversicherung gleichkommt, wenn auch mit geringeren Leistungsansprüchen. Darüber hinaus ist die australische Regierung weiterhin der Auffassung, dass die finanzielle Unterstützung für Erwerbstätige zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu verhandeln ist; folglich ist, wie oben beschrieben, bezahlter Erziehungsurlaub in der Praxis nur einer kleinen Gruppe von Beschäftigten vorbehalten. Die Diskussion darüber ist jedoch noch nicht abgeschlossen (HREOC, 2002); es gibt Anzeichen, dass eine wachsende Zahl von Arbeitgebern die Einführung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs in Erwägung zieht. Der Australian Council of Trade Unions (ACTU) hat sich dafür stark gemacht, im Forum der Sozialpartner (Australian Industrial Relations Commission) die mögliche Einführung eines 14-wöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaubs als Verhandlungsthema aufzunehmen.

Es mag vielleicht erstaunen, dass den Bestimmungen über den Erziehungsurlaub so großes Augenmerk und Mühe zukommt. Denn letztlich geht es bei der Diskussion über Entgelt und Dauer generell um - da und dort - einige wenige Wochen. Das wäre verständlich, wenn diese Wochen insofern den Ausschlag gäben, als (insbesondere) Frauen ohne diesen (bezahlten) Mutterschaftsurlaub gezwungen wären, aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. In der Praxis dürfte das jedoch selten der Fall sein (obgleich vielleicht Dänemark, wie oben beschrieben, durch die Vermischung des Anspruchs auf Kinderbetreuung und Erziehungsurlaub in diese Kategorie fällt). Generell gehen die Probleme der Eltern bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weit über den Zeitraum, wenn die Kinder noch klein sind, hinaus; folglich sollten die politischen Maßnahmen gegebenenfalls auf diese allgemeineren Belange abstellen. Ein strategisch kohärenter Ansatz scheinen diesbezüglich die in einigen niederländischen Tarifverträgen enthaltenen Bestimmungen zu sein, die die Teilzeitbeschäftigung fördern, ohne in bestimmten Zeiträumen eine vollumfängliche Entgelteinbuße nach sich zu ziehen.

1.4.4. Geschlechtliche Gleichstellung

Auf allen drei Arbeitsmärkten ist die Erwerbstätigkeit zwischen Männern und Frauen ungleich verteilt. In Australien und in den Niederlanden verteilt sich die Erwerbstätigkeit vieler Haushalte wie folgt: "Anderthalb-Doppelverdienermodell" im Hinblick auf die geleisteten Stunden, "Ein-Einviertel-Modell" im Hinblick auf den Beitrag zum Haushaltseinkommen. Bei Ganztagsarbeit kommt Dänemark näher an eine Gleichverteilung heran, aber auch dort haben Männer längere Arbeitszeiten als Frauen. Auch wenn Männer heute mehr als in der Vergangenheit zur unbezahlten Hausarbeit beitragen, sind es in allen drei untersuchten Ländern nach wie vor die Frauen, die sich überwiegend um die Kinder kümmern.

Die Differenzen in der Beschäftigungsquote und im Arbeitsentgelt je nach Geschlecht sind nach wie vor beträchtlich, vor allem in den Niederlanden. In erheblichem Umfang ist dies auch darauf zurückzuführen, dass sich die weibliche Beschäftigung auf Sektoren konzentriert, in denen die Löhne und Gehälter in den letzten Jahren kaum Zuwächse verzeichnet haben. Langfristige Teilzeitarbeit wie in den Niederlanden beeinträchtigt häufig die Aufstiegsmöglichkeiten in höhere Positionen. Auch eine längere Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs in Dänemark scheint zu den Schwierigkeiten beizutragen, denen sich hochqualifizierte Frauen gegenüber sehen, um die "unsichtbare Barriere" zu durchstoßen.

Das gegenwärtige geschlechtsbezogene Gefälle bei Beschäftigungsquoten und Entgelt ist gewissermaßen ein Spiegelbild des Beschäftigungsmusters der Vergangenheit, als Frauen in geringerem Umfang erwerbstätig waren und/oder zum Zwecke der Kindererziehung für lange Zeit aus dem Arbeitsprozess ausschieden. Da die Bildungsabschlüsse von Frauen, die in das Erwerbsleben eintreten, heute genau so hoch, wenn nicht höher als die Qualifikation männlicher Berufseinsteiger sind, könnte sich das Lohngefälle in Zukunft verringern.

Es scheint allerdings unrealistisch, hier übertrieben optimistisch zu sein. Die Verhaltensmuster der Eltern von heute sind immer noch relativ konservativ, wie an der unterschiedlichen Zahl von Männern und Frauen, die den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, abzulesen ist. Bei voller Lohnfortzahlung spielt es theoretisch keine Rolle, welcher Elternteil den Anspruch auf Arbeitsfreistellung wahrnimmt. In der Praxis ist dem nicht so. So lange die Männer (zu Recht) glauben, dass die Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen ihren Karriereaussichten schadet, sind die langfristigen Opportunitätskosten für den Haushalt am geringsten, wenn die Mutter diese Ansprüche geltend macht.

Die heutige Arbeitsmarktkultur sanktioniert nach wie vor Väter, die familienfreundliche Leistungen nutzen, vor allem, wenn es sich um einen längeren Erziehungsurlaub handelt. Ohne Veränderung dieser Einstellung trägt die Politik, die darin besteht, "den Eltern eine *Wahlmöglichkeit* zu bieten" häufig dazu bei, die am Arbeitsmarkt bestehenden Diskrepanzen zwischen den Geschlechtern aufrecht zu erhalten.

Inhaltsverzeichnis der englischen Originalfassung der Veröffentlichung *(ohne Anhänge und ohne Kasten-, Tabellen- und Abbildungsverzeichnis)*

Einführung in den Bericht

Kapitel 1. Hauptergebnisse

- 1.1. Ziele der Politik
- 1.2. Beruf und Familie
- 1.3. Vergleich der aktuellen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- 1.4. Neuer Druck zur stärkeren Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kapitel 2. Familie und Beruf: Wie kommen Familien zurecht?

- Zusammenfassung
- 2.1. Makroökonomische Indikatoren
 - 2.2. Staatliche Eingriffe aus sozialen Beweggründen
 - 2.3. Bevölkerungsmerkmale
 - 2.4. Arbeitsmarktzahlen
 - 2.5. Einkommensgefälle, Armut und Kinderarmut
 - 2.6. Schlussfolgerungen

Kapitel 3. Verfügbarkeit und Leistbarkeit einer hochwertigen Kinderbetreuung

- 3.1. Kinderbetreuung: Ziel der politischen Maßnahmen
- 3.2. Arten der Kinderbetreuung
- 3.3. Stellenwert und Art der Kinderbetreuung in den drei untersuchten Ländern
- 3.4. Kosten der Kinderbetreuung
- 3.5. Qualität
- 3.6. Knappheit des Betreuungsangebots
- 3.7. Schnittstelle zwischen Betreuungs-, Schul- und Arbeitszeiten
- 3.8. Schlussfolgerungen

Kapitel 4. Erziehungsurlaub für Kleinkinder

- 4.1. Hauptmerkmale der Arbeitsfreistellungen zur Kinderbetreuung in den einzelnen Ländern
- 4.2. Gleichstellung und Effizienz des Erziehungsurlaubs
- 4.3. Schlussfolgerungen

Kapitel 5. Förderung der weiblichen Beschäftigung

- 5.1. Einführung
- 5.2. Finanzielle Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit
- 5.3. Auswirkungen des Steuer-/Sozialleistungssystems auf Erwerbstätige
- 5.4. Ergebnisse der Anreize
- 5.5. Beschäftigungsmaßnahmen
- 5.6. Schlussfolgerungen

Kapitel 6. Familienfreundliche Maßnahmen der Betriebe

- 6.1. Einführung
- 6.2. Der institutionelle Rahmen der Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Beziehungen
- 6.3. Beweggründe
- 6.4. Umfang der betrieblichen Maßnahmen
- 6.5. Spielraum zur Verstärkung von familienfreundlichen Maßnahmen der Betriebe
- 6.6. Rolle des Staates
- 6.7. Schlussfolgerungen

Literaturnachweis

Anhang mit Hintergrundinformationen zum Bericht:

Die wichtigsten Familienbeihilfe-, Sozialleistungs- und Erziehungsurlaubsmaßnahmen in den drei Ländern

Die vorliegende Kurzfassung enthält die Übersetzung von Auszügen aus:

Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life

Australia, Denmark and The Netherlands - Volume 1

Bébés et employeurs : comment réconcilier travail et vie de famille

Australie, Danemark et Pays Bas - Volume 1

© 2002, OECD

OECD-Publikationen und -Kurzfassungen (Overviews) sind verfügbar unter:

www.oecd.org/bookshop/

Geben Sie im Online-Buchladen im „Title Search“-Suchfeld „Overview“ oder den englischen Titel der Veröffentlichung ein (es besteht systematisch ein Link zwischen den Kurzfassungen und der englischen Originalfassung).

Die Kurzfassungen werden von der Abteilung Rechte und Übersetzungen,
Direktion Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation, ausgearbeitet.

E-Mail: rights@oecd.org / Fax: +33 1 45 24 13 91



© OECD, 2003

Die Wiedergabe dieser Kurzfassung ist unter Angabe der Urheberrechte der OECD sowie des Titels der Originalausgabe gestattet.