



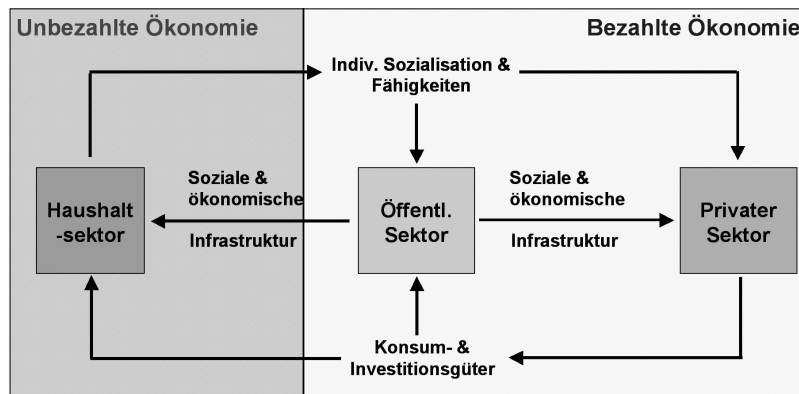
Der Blick aufs Ganze: Care Economy und Erwerbsarbeit

Unter diesem etwas ambitionösen Titel stelle ich sieben einfache Fragen, die sich beim Thema ›Gute Arbeit für alle‹ aus feministisch-ökonomischer Perspektive aufdrängen. Definitive Antworten habe ich nicht zu bieten, denn es ist oft die Tücke einfacher Fragen, dass sie schwierig zu beantworten sind.

Frage 1: Was ist Arbeit?

Neben bezahlter Arbeit gibt es auch unbezahlte, das darf als allgemein bekannt vorausgesetzt werden. Darüber hinaus gilt es aber zu überlegen, warum dem so ist und wie bezahlte und unbezahlte Ökonomie zusammenhängen. Denn aus dem Zusammenspiel der beiden Sektoren können sich Probleme ergeben, die sich direkt auf das auswirken, was gute Arbeit ist.

Eine umfassendere Sicht auf die Wirtschaft.



Quelle: Himmelweit 2002, eigene Darstellung

Die Wirtschaftswissenschaften wie auch die Politik (auch die linke) interpretieren meist nur den Bereich, der in unserer Grafik blau eingezeichnet ist, als ›die Wirtschaft‹. Sie blenden aus, dass die Gesamtökonomie sich notwendigerweise auf die unbezahlte Öko-

Heidi Stutz

1959. ist Sozialökonomin und Geschäftsleitungsmitglied des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS in Bern. Ihre Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Gleichstellung, Familienpolitik, soziale Mindestsicherung.



Arbeit

nomie stützen muss, um ihre Leistungen zu realisieren. Der *unbezahlte Sektor* ist für den bezahlten nicht nur deshalb wichtig, weil er für das gesundheitliche Wohl und die Erziehung der Arbeitskräfte (im marxistischen Diskurs: die Reproduktion) sorgt, sondern auch als *Fabrikationsstätte des Sozialen*. Er produziert Gemeinschaftssinn, Verantwortungsgefühle und Normen, die Vertrauen und Goodwill erlauben und der sozialen Ordnung als Fundament dienen. Obwohl seine Arbeit nicht bezahlt ist, braucht dieser Sektor für seine Outputs Konsum- und Investitionsgüter aus dem Privatsektor und den Infrastrukturservice des öffentlichen Sektors. *Familien* spielen im unbezahlten Sektor eine Rolle, die sich mit den *Unternehmen* im bezahlten Sektor vergleichen lässt.

Überall in diesem Gefüge gibt es *Probleme der Ungleichheit*, sowohl innerhalb der Sektoren selbst als auch in deren Zusammenspiel. Auf letztere werde ich mich hier konzentrieren.

Warum sind Menschen bereit, gratis zu arbeiten? Ein wichtiges Motiv liegt in dem, was der schwer übersetzbare Begriff ›Care‹ umschreibt: Das sich kümmern um sich und andere, das Sorgen für sich und andere. Der Arbeitsanreiz basiert auf emotionaler Nähe und auf Verantwortungsgefühlen, die ihrerseits wieder auf geschlechtsspezifischen Normen basieren. Care-Arbeit und menschliche Beziehung hängen also eng zusammen. Das ist gleichzeitig ein Grund dafür, dass diese Arbeit nicht beliebig delegiert werden kann. Persönliche Beziehungen können nicht auf viele Personen verteilt werden und dabei immer gleich persönlich bleiben. Das heisst aber nicht, dass Care-Arbeit nur im unbezahlten Sektor stattfindet. Es gibt auch bezahlte, wie die Beispiele Krankenpflege oder Kinderbetreuung zeigen. Care-Ökonomie ist also nicht identisch mit unbezahlter Ökonomie, hingegen hat Arbeit in der unbezahlten Ökonomie meist mit Care zu tun.

Nicht alles, was wir unbezahlt tun, ist Arbeit. Die Grenze wird oft über das so genannte *Drittpersonenkriterium* definiert. Demnach umfasst Arbeit alle Tätigkeiten, mit denen ich theoretisch auch eine andere Person beauftragen könnte, zum Beispiel putzen, Kinder hüten, kochen und anderes mehr. Ausgeschlossen wären demgegenüber etwa Anstrengungen im Zusammenhang mit der persönlichen Aus- und Weiterbildung, ein Kinobesuch und Ähnliches.

Frage 2: Was ist gute Arbeit?

Diese Frage ist schon in verschiedenen Zusammenhängen gestellt und beantwortet worden. Die Antworten möchte ich kurz skizzieren, weil sie in einem Spannungsverhältnis zu einem feministisch-ökonomischen Ansatz stehen:



Arbeit

Traditionelle gewerkschaftliche Sichtweise

Der Schutz des auf den Mann zugeschnittenen *Normalarbeitsverhältnisses* mit dem Zweck, »gute« Arbeit und Ernährerlöhne sicherzustellen, hatte historisch einen *ausgrenzenden Effekt* auf die Frauen. Dazu gibt es einen schönen Artikel der Historikerin Joan Scott über das Schneidergewerbe in Paris. Er zeigt auf, wie die Bildung von Gewerkschaften und die Verdrängung der Frauen aus dem Gewerbe ganz direkt zusammenhing und wie es dazu kommen konnte. Die Gewerkschaften haben sich im Rahmen ihres Gleichstellungsengagements mit dieser Problematik beschäftigt. Sie haben ihren Widerstand gegen Teilzeitarbeit aufgegeben und ermöglichen den Frauen, auch während einer »Familienpause« organisiert zu bleiben. Aber das grundsätzliche Spannungsfeld ist nicht ganz aufgehoben. Neue Konfliktthemen in diesem Kontext sind die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und das gewerkschaftliche Desinteresse an Vereinbarkeitsfragen.

Traditionelle volkswirtschaftliche Sichtweise

Hier ist gute Arbeit gleich *Leistung*, ohne dass klar wäre, wie diese gemessen wird (Stichwort Managerlöhne). Im Bereich von Care-Arbeit ist die Bewertung tendenziell noch schwieriger. Ein Zusatzkriterium ist die *Produktivität* der Arbeit, also der Mehrwert, der sich erwirtschaften lässt. Gemäss einer in GAV-Verhandlungen wichtigen Faustregel soll und kann der Produktivitätsfortschritt in Form von Lohnerhöhungen weitergegeben werden. Doch ist auch dieser Begriff nicht frei von Wertungen. Kommt hinzu, dass bei Care-Arbeit das Potenzial für Produktivitätserhöhungen tiefer ist als bei technisch geprägten und automatisierbaren Tätigkeiten. Ausserdem besteht bei der Messung der Produktivität keine Kostenwahrheit, da die Inputs aus der unbezahlten Ökonomie nicht mitgezählt werden. Die Quintessenz: Mit den Massstäben, die die Wirtschaft an Arbeit anlegt, wird Care-Arbeit tendenziell entwertet.

Personalmanagement-Ideal

Das moderne Personalmanagement bedient sich der Strategie, mit Menschlichkeit mehr aus den Menschen herauszuholen. Es bietet ihnen eine angenehme, aber herausfordernde Erwerbsumgebung (flache Hierarchien, Teamarbeit), und das erst noch nachhaltig (familienfreundliche Massnahmen, Work-Life-Balance). Diese Strategie bietet Frauen in vielen Situationen mehr als die real existierenden Gewerkschaftsstrategien. Sie beschränkt sich jedoch weitgehend auf die Qualifizierten, die im Betrieb gehalten werden sollen, während Tiefqualifizierte als leicht ersetzbar betrachtet werden.



Arbeit

Der feministisch-ökonomische Ansatz

Das Neue an diesem Ansatz ist, dass die bezahlte und die unbezahlte Arbeit konsequent zusammengedacht werden. Es stellen sich Fragen wie: Gelten die Anforderungen an gute Arbeit auch für die unbezahlte Arbeit? Wie wirken sich die Arbeitsverhältnisse in der bezahlten Ökonomie auf die unbezahlten Tätigkeiten aus? Entscheidende Themen sind Durchlässigkeit und Vereinbarkeit. Was sind die Anforderungen an gute Arbeit aus einer feministisch-ökonomischen Sicht? Hier gibt es folgende Mindeststandards, die in der Regel vergessen gehen:

- *Existenzsichernd:* Wer Vollzeit arbeitet – bezahlt oder unbezahlt – soll von seiner Arbeit leben können. Aber wie lässt sich diese Forderung bezüglich der unbezahlten Arbeit realisieren? Die üblichen Gewerkschaftsstrategien führen hier nicht unbedingt weiter.
- *Anschlussfähig an Tätigkeiten im unbezahlten Sektor:* Die Vereinbarkeitsdiskussion wird bislang häufig in dem Sinne geführt, dass der unbezahlte Sektor (sprich: nicht oder kaum erwerbstätige Mütter) durch entsprechende Infrastrukturleistungen (sprich: Kinderbetreuungsplätze) Anschlussmöglichkeiten an den bezahlten Sektor erhalten müsste. Hier wäre auch die umgekehrte Sicht gefragt: Die Arbeitswelt müsste sich eine Anschlussfähigkeit an Tätigkeiten im unbezahlten Sektor zulegen. Charakteristisch für diese Tätigkeiten sind hohe Verlässlichkeitsanforderungen, Koordinationsprobleme und Unvorhergesehenes.
- *Dynamische Beurteilung:* Viele von uns haben vielleicht als Ferien- oder Temporärjob irgendwann in ihrem Leben so genannte McJobs mit vielleicht hohem Arbeitstempo, aber wenig anforderungsreichen Arbeitssinhalten, schlechten Arbeitsbedingungen und tiefen Löhnen gehabt. In einer Lebenslaufperspektive gibt es Momente, in denen ein solcher Job nichts Schlimmes darstellt. Eine ganz andere Geschichte ist es, lebenslanglich auf solche prekären Jobs beschränkt zu bleiben. Neben Personen mit Vereinbarkeitsproblemen trifft die Sackgassen-Gefahr auch für Personen mit tiefer Bildung zu. Entscheidend ist die Frage: Wie schaffen wir Perspektiven für Leute in diesen Jobs? Heute existiert in der Schweiz so gut wie kein für Tiefqualifizierte zugängliches Bildungs- und Weiterbildungssystem. Dies scheint in Skandinavien besser zu gelingen und ein völliges Absacken der bereits tiefen Löhne zu verhindern.
- *Integrierter Ansatz der sozialen Absicherung:* Die Flexibilisierung der Erwerbsarbeitsverhältnisse und die höheren Erwerbslosenquoten haben die kontinuierliche Vollzeit-Erwerbskarriere auch für Männer fraglich werden lassen. Die Sozialversicherungen aber sind immer noch voll auf die Erwerbstätigkeit abgestützt. Nichterwerbstätige können sich – aus-



Arbeit

ser im traditionellen Alleinernährer-Arrangement – kaum absichern. Die soziale Sicherung muss endlich so reformiert werden, dass sie zu den heutigen Lebensrisiken passt.

Frage 3: Was ist Vollbeschäftigung für alle?

Der Begriff ›Vollzeitbeschäftigung‹ ist ebenso wichtig wie überholt. Es gilt, seinen Inhalt neu zu definieren. Schliesslich waren in der Realität nicht nur die Schweizer Männer, die der Begriff traditionellerweise meint, voll beschäftigt, sondern auch ihre unbezahlten Frauen, die zusammen mit beliebig mobilisier- und abschiebbaren Ausländer/innen die so genannte Reservearmee bildeten. Sie haben die Vollbeschäftigung der Schweizer Männer über eine historisch kurze Periode erst ermöglicht. Die wenigsten Frauen werden sich nach dieser Zeit zurücksehen. Ein Stück weit sind die gestiegenen Arbeitslosenquoten ja auch als Abbau der versteckten Erwerbslosigkeit interpretierbar. Es stellt sich also die Frage: Was meinen wir heute mit Vollbeschäftigung? Ein paar erste Überlegungen:

Erwerbslosigkeit, nicht Arbeitslosigkeit ist das Problem

Diese Aussage hat einen doppelten Sinn. Erstens erfasst die Erwerbslosenstatistik die nicht erwerbstätigen Personen, die von sich selber sagen, dass sie einen Erwerb suchen und nicht finden, die Arbeitslosenquote hingegen orientiert sich an der Versicherungsstatistik. Sie ist auch deshalb deutlich tiefer, weil die Arbeitslosenversicherung viele ausgrenzt. Zweitens ist nicht der Mangel an Arbeit generell, sondern von bezahlter Arbeit das Problem.

Die Unterbeschäftigung ist ein Teil des Problems

Die Arbeitsmarktprobleme wirken sich nicht auf alle gleich aus. Besonders grosse Schwierigkeiten haben neben den Tiefqualifizierten jene Personen, die Betreuungspflichten mit dem Beruf zu vereinbaren haben. Davon zeugen die hohen Unterbeschäftigungsquoten, die ein Hauptproblem von Frauen auf dem Arbeitsmarkt signalisieren. Das Bundesamt für Statistik weist seit einiger Zeit Zahlen zum Arbeitsmangel nach Geschlecht aus. Demnach waren im Jahr 2005 400'000 Frauen gegenüber 173'000 Männern von Arbeitsmangel betroffen. Zwar war die Erwerbslosenquote der Frauen ebenfalls etwas höher als die der Männer (5.1% gegenüber 3.9%). Doch den Hauptunterschied machen die Unterbeschäftigten aus (16.0% gegenüber 3.8%). 303'000 Teilzeiterinnen würden gerne ihr Erwerbsspensum erhöhen. Was für eine spezifische Beschäftigungsstrategie sieht die Linke für diese fast ausschliesslich aus Frauen bestehende Personengruppe vor?



Arbeit

Was bedeutet volle Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit?

Dieses linke Bekenntnis zur Gleichstellung wirft mehr Fragen auf, als es beantwortet. Was ist damit gemeint? Arbeiten die Männer weiterhin Vollzeit und die Frauen Teilzeit, soweit es die Familienarbeit zulässt? Wäre nicht ›gleichberechtigte Integration‹ der adäquatere Ausdruck? Und wie spielt ein vollbeschäftigter Arbeitsmarkt mit der Care-Ökonomie zusammen? Hilft ein Heer von weiblichem Krippen- und Dienstpersonal zu Tiefstlöhnen, die Geschlechtersegregation bei den Bessergestellten zu überwinden? Es führt kein Weg daran vorbei: die Fragen der Arbeitsteilung in der bezahlten und der unbezahlten Ökonomie müssen zusammen gedacht werden.

Gleichstellungspolitik ist Beschäftigungspolitik

Eine konsequente Gleichstellungspolitik wäre allein schon deshalb beschäftigungswirksam, weil sie die notwendige Verlagerung bisher unbezahlter Tätigkeiten in die bezahlte Ökonomie vornähme. Sie würde zudem wesentlich mehr und oft gut qualifizierten Menschen die Möglichkeit verschaffen, wirtschaftlich zu handeln und Unternehmensgeist zu entwickeln. Weil die ungleiche Behandlung der Geschlechter zudem unerwünschte Verzerrungen in der Wirtschaft produziert, ist Gleichstellung nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch der wirtschaftlichen Effizienz.

Frage 4: Geht es uns und unserer Gesellschaft besser, wenn wir alle möglichst viel bezahlt arbeiten?

Wahrscheinlich würden viele diese Aussage nicht vorbehaltlos unterschreiben. Also stellt sich die Frage: Was ist denn das beschäftigungspolitische und grundsätzliche Ziel? Folgende Punkte scheinen mir wichtig:

Die Unterscheidung von bezahlter und unbezahlter Arbeit hat Verteilungswirkungen

Die Erwerbsarbeit ist in unserem Land für die breite Bevölkerung (ohne die Superreichen) der primäre Mechanismus, um die Wohlstandschancen zu verteilen. Der Zugang zur Erwerbsarbeit ist und bleibt für alle zentral, falls wir nicht eine Zweiklassengesellschaft anstreben. Auch die Mehrheit der Mütter hegt den Wunsch, erwerbstätig zu sein. Wie sehr sich Erwerbsarbeit lohnt, hängt am stärksten vom Bildungsniveau einer Person ab. Mit anderen Worten: Arbeitsmarktpolitik und Bildungspolitik sind die zwei primären Verteilungspolitiken.



Arbeit

Nicht Erwerbstätige sind kein frei verfügbares Arbeitsmarktpotenzial

Die Vorstellung, Mütter seien ein brach liegendes Potenzial, übersieht die Kosten, die der Abbau unbezahlter Arbeit verursacht. Bislang werden diese weitgehend privatisiert: Die Familien müssen selber schauen, wie sie sich arrangieren. Der Staat übernimmt kaum Verantwortung, um eine entsprechende Infrastruktur zur Verfügung zu stellen.

Reduktion im unbezahlten Sektor braucht Ersatz

Verschiebungen zwischen unbezahlt und bezahltem Sektor sind auch gesellschaftlich gesehen nicht gratis. Wer den Care-Service des unbezahlten Sektors reduziert, ohne Ersatz dafür zu schaffen, nimmt Verschlechterungen bei der Bildung von Humanvermögen und der Fabrikation des Sozialen in Kauf. Gesellschaftliche Kosten und Nutzen müssen gegeneinander abgewogen werden.

Wie wird die unbezahlte Arbeit verteilt? – das ist die Frage

Das Problem ist nicht die Menge der unbezahlten Arbeit, sondern deren Verteilung. Gewisse unbezahlte Arbeiten wie das Bügeln von Taschentüchern, die früher zum Hausfrauen-Standard gehörten, lassen sich problemlos wegrationalisieren. Aber eine Reduktion der eigentlichen Care-Arbeit kann nicht das Ziel sein. Zeit mit der Familie und den Kindern verbringen zu können, ist eine Errungenschaft früherer Generationen, die wir nicht leichtfertig aufs Spiel setzen sollten. Gleichzeitig finde ich die Forderung zweischneidig, bislang unbezahlte Arbeit zu bezahlen, weil sie wiederum zu einer Zweiklassengesellschaft führen kann. Entscheidender ist die Frage, wie die unbezahlte Arbeit so verteilt wird, dass alle die Chance haben, ihre Existenz zu sichern. Dazu gibt es noch keine Gewerkschaftskampagnen, die die Arbeitsbedingungen doppelt belasteter Mütter verbessern und sie vor innerfamiliärer Ausbeutung schützen wollen. Das so genannte Dual-Earner-Konzept (Doppelverdiener- als Ersatz des Alleinernährermodells) und die entsprechenden arbeits- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen sind bislang auch in der Linken wenig durchdacht.

Frage 5: Ist die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit eine Geschlechterfrage?

Diese Frage muss man mit einem Ja und Nein beantworten. Ja, die bezahlte und die unbezahlte Arbeit ist zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt. Nein, denn die unbezahlte Arbeit müsste auch dann erledigt werden, wenn sie gleichmässig auf die Geschlechter verteilt wäre. Wichtig scheint mir, wegzukommen von der Frau als Sonderfall (Förderobjekt, Hilfsbedürftige, Heilsversprechen). Die Frage ist vielmehr,



Arbeit

wie die Rahmenbedingungen aussehen müssten, die diesen Teil ihrer Benachteiligung aufheben.

Frage 6: Wie lässt sich eine Zweiteilung in Insider und Outsider vermeiden?

Das ist eine der gesellschaftlichen Kernfragen schlechthin. Nicht nur Marktprozesse haben hier unerwünschte Auswirkungen, sondern auch gut gemeinte Versuche, über gewerkschaftliche oder sozialstaatliche Massnahmen korrigierend einzugreifen. Die althergebrachten Rezepte sind kritisch zu hinterfragen:

Flexibilisierung oder Schutz

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, also die Bewegung weg vom alten, männlich geprägten Normalarbeitsverhältnis, sollte nicht in Bausch und Bogen verteuft werden. Die Flexibilisierung kann für Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt noch nicht etabliert sind, die Eintrittsschwelle senken und die Vereinbarkeit erleichtern. In diesem Sinn wird ein feministisch-ökonomischer Ansatz die Flexibilisierung fordern. Entscheidend sind die *Spielregeln*, nach denen in flexiblen Arbeitsarrangements die Einkommens- und Beschäftigungsrisiken verteilt sind. Haben die Flexibilitäts- und Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmenden ebenfalls Gewicht und bieten die Arrangements langfristige Entwicklungschancen oder führen sie in eine berufliche Sackgasse?

Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes

Mechanismen der Integration und Ausgrenzung sind auch im Arbeitsmarkt wichtig. Es ist ja nicht so, dass die Flexibilisierungswelle alle erfasst. Vielmehr steht eine stabile, qualifizierte und vom Unternehmen gepflegte Stammebelegschaft mit guten Arbeitsbedingungen und Weiterbildungschancen (die *Insider*) einer weniger stark ans Unternehmen gebundenen, schlechter abgesicherten und oft – aber nicht notwendigerweise – tiefer qualifizierten Beschäftigtengruppe gegenüber, die deutlich weniger Karrierechancen hat (die *Outsider*). Unüberlegte Schutzstrategien für Insider können sich als Barrieren für Outsider auswirken. Es gilt also immer zu beachten, wie weit der Schutz der einen die Beschäftigungs- und Entwicklungschancen der anderen verstellt. Bei jeder Massnahme, die den Outsidern «helfen» soll, ist die *dynamische Sicht* im Auge zu behalten. Das Ziel muss sein, aus Outsidern Insider zu machen.

Abbau struktureller Rücksichtslosigkeit

Dieser Begriff stammt aus der Familienpolitik und bezeichnet die Indifferenz der Gesellschaft gegenüber der Tatsache, dass Menschen Verant-



Arbeit

wortung für Kinder zu übernehmen haben. Auch die linke Politik denkt die Zeit- und Koordinationsprobleme, die sich Eltern stellen, oft nicht mit.

Gleicher Zugang, nicht Umverteilung

Eine echte Verteilungspolitik muss die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik ins Zentrum stellen, und nicht soziale Ausgleichsmassnahmen. Statt den Benachteiligten Brosamen vom Tisch der besser Gestellten zuzuhalten, sollte der Zugang zu Wohlstandschancen im Zentrum stehen.

Frage 7: Was für eine soziale Sicherung braucht gute Arbeit?

Gewerkschaften wollen das Erwerbslosenprobleme traditionellerweise mit Beschäftigungsprogrammen lösen und die Existenzsicherung mit gewerkschaftlich ausgehandelten Mindestlöhnen gewährleisten. Ich meinerseits möchte pointiert vertreten, dass das nicht reicht. Den ersten Punkt habe ich bei der Vollbeschäftigungsfrage schon gestreift. Der zweite ist für alle unbezahlt Arbeitenden keine Lösung. Das waren bislang zumeist Frauen, aber mit den neuen Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt beginnt es immer mehr Menschen zu betreffen. Der Schweizer Sozialstaat ist nach wie vor stark an traditionelle Arbeitsteilung und an Erwerb angebunden. Das führt zu grossen Ungleichheiten. Wir müssen die Systeme der sozialen Sicherung so umbauen, dass sie der *Flexicurity* dienen, dass sie nämlich Personen in immer weniger kontinuierlichen Erwerbsbiografien wirksam absichern, ohne zur Belastung des Rentensystems, dauerhaften Ausgrenzungen und in Armutfallen zu führen.

Da das ›skandinavische Modell‹ oft als Reformvorbild genannt wird, möchte ich ein paar Elemente daraus skizzieren. Das Modell basiert stark auf der alten Idee der ›social citizenship‹, der Vorstellung also, dass die Leute nicht nur demokratische Mitwirkungsrechte im Staat haben, sondern auch das soziale Recht auf ein anständiges Leben. Der Staat setzt bei dieser Aufgabe möglichst auf die billigere und wirksamere Prävention statt auf Reparatur, er investiert also in die Leute, die ihm gegenüber Rechte geltend machen können (*social investment strategy*). Charakteristisch ist dabei eine *hohe Erwerbsbeteiligung* bei hoher Flexibilität des Arbeitsmarkts. Nur wenn möglichst viele Menschen Erwerbseinkommen erzielen, ist ein skandinavischer Wohlfahrtsstaat überhaupt finanzierbar.

In der *sozialen Absicherung* im Erwerbsalter bestehen drei Akzente: universale Einkommensgarantien, die als Rechtsanspruch ausgestaltet sind (wichtig ist nur schon der Elternurlaub mit Arbeitsplatzgarantie), dann



Arbeit

eine Aktivierungspolitik, die stark auf Weiterbildung baut, und eine aus-
gebaute Service-Infrastruktur (Kinderbetreuung, Spitex etc.). Billig ist
das skandinavische Modell nicht, doch das hat sich bislang auf die
Wachstumschancen nicht negativ ausgewirkt.

Literatur

- Blau, Francine; Ferber, Marianne; Winkler, Anne (1998): *The Economics of Men, Women and Work*. Upper Saddle River, New Jersey, Prentice Hall.
- Esping-Andersen, Goesta (2002): *Why We Need a New Welfare State*. Oxford University Press.
- Folbre, Nancy (2001): *The Invisible Heart. Economics and Family Values*. New York.
- Himmelweit, Susan (2002): *Making Visible the Hidden Economy: The Case for Gender-Impact Analysis of Economic Policy*. *Feminist Economics* 8 (1), 2002.
- Rubery, Jill et al. (2001): *The Future European Labor Supply: The Critical Role of the Family*. *Feminist Economics* 7 (3), 2001.