

**Enquete-Kommission Wachstum, Wohlstand,  
Lebensqualität**  
**Kurzprotokoll**  
**10. Sitzung**

**Berlin, den 26.09.2011, 13:00 Uhr**  
**Sitzungsort: Berlin, Paul-Löbe-Haus**  
**Sitzungssaal: E 700**

**Vorsitz: Daniela Kolbe (Leipzig), MdB**

**TAGESORDNUNG:**

**Vor Eintritt in die Tagesordnung S. 7**

**Tagesordnungspunkt 1 S. 8**

Wachstumsorientierung und Geschlechterverhältnis  
Anhörung mit Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

**Tagesordnungspunkt 2 S. 57**

Berichte aus den Projektgruppen

**Tagesordnungspunkt 3 S. 58**

Beschlussfassung über die Durchführung einer öffentlichen Anhörung am 14. Dezember 2011 mit Prof.  
Martha Nussbaum  
"Wachstum und globale Gerechtigkeit"

**Tagesordnungspunkt 4 S. 59**

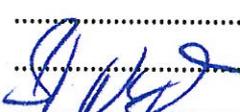
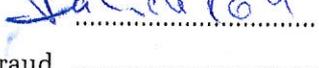
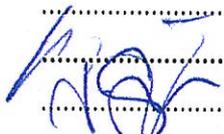
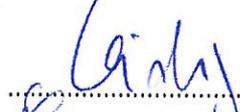
Verschiedenes



**Sitzung der Enquete-Kommission " Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität "**  
 Montag, 26. September 2011, 13:00 Uhr

**Anwesenheitsliste**

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

<b>Ordentliche Mitglieder des Ausschusses</b>	<b>Unterschrift</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses</b>	<b>Unterschrift</b>
<b><u>CDU/CSU</u></b>		<b><u>CDU/CSU</u></b>	
Bilger, Steffen	.....	Göppel, Josef	.....
Heider Dr., Matthias		Klamt, Ewa	.....
Middelberg Dr., Mathias	.....	Klimke, Jürgen	.....
Nüßlein Dr., Georg		Linnemann Dr., Carsten	
Vogelsang, Stefanie	.....	Murmann Dr., Philipp	.....
Zimmer Dr., Matthias		Schön (St. Wendel), Nadine	.....
<b><u>SPD</u></b>		<b><u>SPD</u></b>	
Arndt-Brauer, Ingrid		Heil (Peine), Hubertus	.....
Bulmahn, Edelgard		Högl Dr., Eva	.....
Kolbe (Leipzig), Daniela		Kelber, Ulrich	.....
Wolff (Wolmirstedt), Waltraud	.....	Schaaf, Anton	.....
<b><u>FDP</u></b>		<b><u>FDP</u></b>	
Bernschneider, Florian	.....	Kauch, Michael	.....
Bögel, Claudia		Sänger, Björn	.....
Skudelny, Judith	.....	Vogel (Lüdenscheid), Johannes	.....
<b><u>DIE LINKE.</u></b>		<b><u>DIE LINKE.</u></b>	
Leidig, Sabine		Bulling-Schröter, Eva	.....
Lötzer, Ulla		Schlecht, Michael	.....

---

**Sitzung der Enquete-Kommission " Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität "**  
 Montag, 26. September 2011, 13:00 Uhr

---

**Anwesenheitsliste**

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>BÜ90/GR</u>		<u>BÜ90/GR</u>	.....
Andreae, Kerstin		Gambke Dr., Thomas	.....
Ott Dr., Hermann		Wilms Dr., Valerie	.....

Anwesenheitsliste

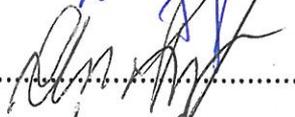
Sitzung der Enquete- Kommission "Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität"

als sachverständige Mitglieder

Betzüge Prof. Dr., Marc Oliver



Bracht van, Georg



Brand Prof. Dr., Ulrich



Carstensen Prof. Dr., Kai

.....

Enderlein Prof. Dr., Henrik



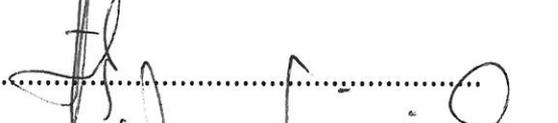
Habisch Prof. Dr., André

.....

Hexel, Dietmar



Hölz Prof., Hanns Michael



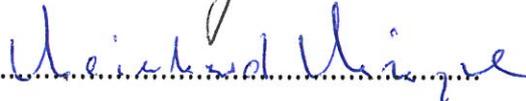
Jänicke Prof. Dr., Martin

.....

Jochimsen Prof. Dr., Beate



Miegel Prof. Dr., Meinhard



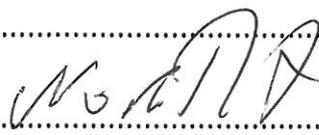
Müller, Michael

.....

Paqué Prof. Dr., Karl-Heinz

.....

Reuter Dr., Norbert



Schmidt Prof. Dr., Christoph

.....

Schneidewind Prof. Dr., Uwe



Wagner Prof. Dr., Gert



07.

Sitzung der Enquete-Kommission "Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität"

Montag, 26. September 2011, 13:00 Uhr

Fraktionsvorsitzende:

Vertreter:

CDU/ CSU

SPD

FDP

DIE LINKE.

BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

Fraktionsmitarbeiter:

Fraktion:

Unterschrift:

(Name bitte in Druckschrift)

Alexander Amstutz

Alexander Mishin

Andreas Voss

Lucia Dietlmeier

Gisela Seitz

Julian Zuber

.....

.....

SPD

CDU/CSU

linke

Bündnis 90/Grüne

B90/Grüne

B90/Grüne

.....

.....

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

.....

.....



Beginn der Sitzung: 13.05 Uhr

Die Vorsitzende, Abg. Daniela Kolbe (SPD) eröffnet die Sitzung um 13.05 Uhr und begrüßt sowohl die Mitglieder der Kommission als auch die Zuschauer auf der Tribüne recht herzlich. Sie weist auf die Öffentlichkeit der Sitzung und die Übertragung im Parlamentsfernsehen hin.

Nachträglich gratuliert sie SV Prof. Dr. Marc Oliver Bettzüge recht herzlich zum Geburtstag. Ganz besonders gratuliert sie Frau Prof. Jutta Allmendinger, die am selben Tag Geburtstag hat und zudem als Gast in der Enquete zugegen ist.

### **Vor Eintritt in die Tagesordnung**

Sodann weist die Vorsitzende die Mitglieder auf den Vermerk über das Obleutegespräch vom 20. September 2011 hin, der am 22. September 2011 per E-Mail an alle Mitglieder versandt worden ist. Hiergegen erhebt sich kein Widerspruch, womit beschlossen ist, dass entsprechend der Vereinbarung der Obleute verfahren werden kann.

Sie unterrichtet die Kommission über das geplante wissenschaftliche Symposium, welches am 21. März 2012 in Berlin stattfinden soll. Das Symposium richtet sich an die interessierte Fachöffentlichkeit. Nach dem bisherigen Stand der Planungen soll in zwei thematischen Blöcken diskutiert werden: „Nachhaltigkeit und Wachstum“ und „Wohlstand und BIP“. Interfraktionell habe man sich auf zwei Hauptredner für den Schluss der Veranstaltung verständigt. So sollen zum einen Herr Dr. Jens Weidmann (Präsident der Deutschen Bundesbank) und zum anderen Herr Achim Steiner (Executive Direktor UNEP) für die Hauptrede eingeladen werden. Zudem habe der Präsident des Deutschen Bundestages, Prof. Dr. Norbert Lammert, bereits zugesagt, die Veranstaltung mit einem Grußwort zu eröffnen.

## **Tagesordnungspunkt 1**

Wachstumsorientierung und Geschlechterverhältnis  
Anhörung mit Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

Beginn des Wortprotokolls

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Zum Verlauf der heutigen Sitzung: Wir haben, wie gesagt, einen Ehrengast. Und dies im doppelten Sinn - mit Ihrem heutigen Ehrentag. Wir werden gleich eine Einführung von etwa zwanzig Minuten hören und uns dann Zeit bis 15.00 Uhr, maximal 15.30 Uhr nehmen. Wir wollen Frau Prof. Allmendinger noch die Möglichkeit geben, Ihre Geburtstagsgäste rechtzeitig zu empfangen und Sie nicht vor verschlossener Türe stehen zu lassen. Das heißt, wir müssen uns in der Diskussion selbst disziplinieren und versuchen eine spannende, tiefgründige und trotzdem nicht aus Monologen bestehende Diskussion zu führen. Können wir so verfahren? Das scheint der Fall zu sein. Dann freue ich mich, dass jetzt Frau Prof. Allmendinger das Wort übernehmen wird, zu der ich nur ganz wenige Sätze sagen möchte: Sie studierte Soziologie und Sozialpsychologie, sie hat in Harvard promoviert und hat sowohl an der Freien Universität Berlin als auch an der Ludwig-Maximilians-Universität München gelehrt. Ab 2003 war sie Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das viel durch sie gewonnen hat und seit 2006 ist sie Präsidentin des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Sie ist prädestiniert für unser heutiges Thema, denn sie hat sich mit der Frage auseinandergesetzt und dazu geforscht, welches Zusammenwirken der Lebensentwurf von Menschen einerseits und staatliche Institution andererseits aufeinander haben. Genau das ist ja die große Frage, die wir haben: Welche Auswirkung hat unser Streben nach Wachstum in den letzten Jahrzehnten auf das Geschlechterverhältnis gehabt? In was für eine Realität leben wir? Wie ist das mit der Frage zum Beispiel, dass die Care-Ökonomie im Bruttoinlandsprodukt, also in der Messung unseres Wachstums bisher kaum enthalten ist? Was hat das für gesellschaftliche Auswirkungen auf das konkrete Leben von Männern und Frauen in unserer Gesellschaft? Das sind die großen Fragen, die uns beschäftigen und ich freue mich sehr, dass Sie uns jetzt ein paar Einblicke in Ihre Forschung geben. Vielen Dank.

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung): Vielen Dank für die nette Einführung. Vielen Dank Ihnen, dass Sie sich die Zeit nehmen, sich diesem, meines Erachtens, sehr wichtigen Thema - der Geschlechterverhältnisse in Bezug zu dem Thema der

Enquete-Kommission - zu widmen. Ich werde mir erlauben, Sie eingangs durch drei Entwicklungen zu führen, die Sie alle kennen. Dafür entschuldige ich mich einerseits, weil es etwas Ihrer Zeit nimmt. Auf der anderen Seite sind diese drei Megatrends, wie man sie oft bezeichnet, unabdingbar notwendig, um die Frage von Wachstum und Geschlechterverhältnissen und der notwendigen Verschiebung von Geschlechterverhältnissen zu verstehen. Von daher beginne ich mit diesen drei Komplexen: Zum einen – und ganz kurz – der Verschiebung der Demographie, zum Zweiten – auch ganz kurz – der Verschiebung des Arbeitsmarktes und Drittens – ganz kurz – der Verschiebung der Bildung zwischen Männern und Frauen über die Zeit. Und dann natürlich der Frage, welche Maße wir im Moment überhaupt noch für Bildung zur Verfügung haben. Die demographische Entwicklung stellt sich ja auf zwei Achsen dar: Zunächst einmal eine Reduktion von Bevölkerungszahlen - zumindest. wenn wir uns Europa anschauen - nicht wenn wir uns die Entwicklung global beobachten. Und zum Zweiten, eine Veränderung der Alterskomposition der Bevölkerung. Ich zeige Ihnen zunächst einmal, wie sich das weltweit darstellt. Wir wissen alle, wir haben hier nach wie vor enorme Gewinne bei den Bevölkerungszahlen. Das ist hier bei uns nicht der Fall und das können Sie, wenn Sie es jetzt nur auf dem Monitor schauen, was Sie alle tun, wie ich sehe, ganz schlecht erkennen, das ist die rote Linie unten, die sich auf Europa bezieht. Wenn man Europa jetzt noch einmal aufteilt - in einzelne Mitgliedsländer - so sehen Sie, dass das bevölkerungsreichste Land, ganz rechts abgebildet, Deutschland ist und Deutschland doch deutliche Bevölkerungsverluste erlebt hat und auch erleben wird. Das sind Zahlen, die jetzt abgetragen sind, wie sie bis zum Jahre 2050 prognostiziert werden. Sie sehen daneben Frankreich und Großbritannien, Länder in denen die Situation ganz anders prognostiziert wird, nämlich mit Bevölkerungsgewinnen. Da spielen natürlich unterschiedliche Faktoren eine Rolle. Das eine ist, dass die Fertilitätsraten in den Ländern anders sind. Das Zweite ist aber auch, dass die Zuwanderung sich ganz anders darstellt als heute in Deutschland. Einher mit dieser Achse der Verschiebung der Bevölkerungszahlen geht etwas, was Sie jetzt leichter erkennen können, nämlich eine Verschiebung der Alterszusammensetzung der Bevölkerung. Hier beziehe mich ausschließlich auf Deutschland. Wenn Sie sich jetzt anschauen, wie sich das von 2010 bis 2050 verschiebt, so sehen Sie, unseren Annahmen zufolge - und generalisiert für wissenschaftliche Institute -, dass wir im Jahr 2050 exakt so viele Personen haben, die unter zwanzig Jahre alt sind, wie Personen, die über achtzig Jahre sind. Das Verhältnis von Zwanzigjährigen zu über Achtzigjährigen - oder der jeweilige Anteil - ist der

gleiche und jeweils mit fünfzehn Prozent prognostiziert. Das heißt, der Anteil von jungen Menschen reduziert sich erheblich. Und was Sie an den oberen violetten Anteilen noch deutlicher sehen: der Anteil von Personen über achtzig Jahren erhöht sich ganz maßgeblich. Was natürlich dazu führt, dass wir irgendwo alle Personen mitnehmen müssen, wenn wir unter der Annahme arbeiten, dass der Arbeitsmarkt nicht so sehr an Jobs schrumpft, dass wir mit einer geringeren Zahl von Personen im Arbeitsmarkt zurechtkommen. Und wenn wir davon ausgehen, dass sich das heutige Rentensystem, welches zu einem großen Teil immer noch ein Umlagesystem ist, nicht verändern wird. Dies hat auch sozialpolitische und nicht nur arbeitsmarktpolitische Auswirkungen. Das Zweite ist - und auch das ist Ihnen absolut bekannt - , der Arbeitsmarkt. Was man sich vielleicht nicht so richtig vor Augen hält ist, wie schnell sich schlicht die drei großen Sektoren im Arbeitsmarkt im Verhältnis zueinander verändert haben. Sie sehen die rote Linie, das sind die Dienstleistungen, die blaue Linie, das ist der industrielle Sektor - oder wie man auch sagt der sekundäre Sektor und unten ist der landwirtschaftliche Sektor. Das sieht jetzt vielleicht in dieser Scherentwicklung gar nicht so erheblich aus. Sie haben mir ja schon zum Geburtstag gratuliert: Ich kann nur sagen, ich wurde 1956 geboren, zu einer Zeit, wo der primäre Sektor weit oberhalb des tertiären Sektors lag, also die blaue Linie weit oberhalb der roten Linie. Ich bin in den Arbeitsmarkt eingetreten, als die beiden Anteile im Verhältnis ungefähr gleich waren und heute - wie wir hier sitzen - sieht die Situation vollkommen anders aus. Wenn wir jetzt davon ausgehen, dass ich noch kein abgeschlossenes Leben habe, sondern - na ja - also über die Mitte schon hinausgekommen bin, dann sieht man, wie schnell - innerhalb einer einzelnen Lebensbiographie - diese Veränderungen stattgefunden haben. Einer Veränderung, die - und das ist neben der Demographie eine ganz wichtige Implikation für das Thema dieser Enquete-Kommission - natürlich einhergeht mit einer Geschlechterdimension. Sie geht deswegen mit einer Geschlechterdimension einher, weil wir wesentlich mehr Jobs von Frauen in diesen Sektoren haben, als wir ihn in dem industriellen Sektor hatten. Von daher sind die Jobs, die jetzt massiv zunehmen zu einem guten Teil Jobs, die traditionell von Frauen ausgeübt worden sind und in die wir jetzt zunehmend Männer bringen müssen. Was dann auch heißt, dass wir Geschlechtsstereotypisierungen, die mit solchen Berufen einhergehen, dringend abzubauen haben. Neben diesem Aspekt - und da könnte ich jetzt stundenlang darüber sprechen, ich habe jetzt das einfachste genommen, nämlich es nach den unterschiedlichen Sektoren dazustellen, ich könnte diesen Trend hin zur mehr Berufen für Frauen auch

anders darstellen - gibt es natürlich eine zweite Dimension: Die zweite Dimension ist: Wenn wir im Moment überhaupt noch Gewinne, in Positionen, in Jobs auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben, dann sind das Gewinne in den wissensorientierten Dienstleistungen. Und was sie hier sehen, kommt aus der Expertenkommission „Forschung und Innovation“, der ich bis zu diesem Jahr angehört habe. Wir hatten auf das Jahr 1990 indiziert und Sie sehen, dass seit 1990 nur die wissensintensiven Dienstleistungen überhaupt Jobs hinzugewonnen haben. Währenddessen sind Positionen in den übrigen Dienstleistungen, dies sind insbesondere die blauen Linien in der Folie und im verarbeitenden Gewerbe schlichtweg ausgewandert. Wir haben sie in dem Ausmaß nicht mehr in Deutschland. Diese zwei Dinge zum Arbeitsmarkt, seien hier bereits kurz angedeutet. Wo ist die geschlechterpolitische Dimension dahinter? Der große dritte Punkt ist die Bildung. Wenn wir über Bildung sprechen, so kann ich auf der einen Seite sagen, dass wir in der Bildungsforschung über die letzten Jahre enorme Fortschritte gemacht haben. Es gibt ein Bildungspanel. Es gibt jetzt auch - neben der Erhebung von Zertifikaten, wie wir sie schon immer hatten und im internationalen Vergleich auch immer benutzt haben - die Erhebung von kognitiven Kompetenzen. Ihnen bekannt unter Pisa-Kompetenzen, wobei der Pisa-Test bei weitem nicht der einzige ist. Aber, was wir leider immer noch nicht haben, ist die Erfassung dessen, was gerade in einem steigenden Wissenschaftssektor, in einer steigenden wissenschaftsbasierten Volkswirtschaft höchst relevant ist: die sozialen Kompetenzen. Das möchte ich Ihnen in dieser Darstellung zeigen: Wir haben Zertifikate, ja, wir haben kognitive Kompetenzmessung, ja - aber wir haben keine soziale Kompetenzmessungen. Damit einher geht auch, dass wir in der ganzen Bildungsforschung in gewisser Weise noch gar nicht so weit sind, wie in der traditionellen Armutsforschung - dass wir die Perspektive einer absoluten Bildungsarmut oder eines absoluten Bildungsreichtums auf einem relativen Niveau unterscheiden können. Ich zeige Ihnen das jetzt einfach einmal an einer Achse: der relativen Bildungsarmut. Und hier könnte man nehmen, - wenn man die Definition von Zertifikaten nimmt - dass man keinen Mindestabschluss hat. Wenn man relative Maßstäbe anlegen würde, dann würde man sagen, es ist ein niedrigeres Zertifikat als der Durchschnitt. Bei den intervallskalierten Kompetenzen ist es viel einfacher. Hier hat man sich darauf geeinigt, dass man zwei absolute Maßstäbe hat. Einmal die höchste Kompetenzstufe - als Kompetenzreichtum - und die niedrigste Kompetenzstufe. Von dieser sagt man - das ist jetzt ein ganz schlimmes Wort, das ist nicht von mir, sondern vom Pisa-Konsortium geprägt – dort finden sich die

funktionalen Analphabeten, also die Personen, die lesen können, aber das Gelesene nicht wiedergeben können. Wie gesagt, bei den sozialen Kompetenzen tun wir uns unglaublich schwer, obgleich alle Gespräche mit Arbeitgebern deutlich machen, dass ist es eigentlich, worauf es ankommt. Ich werde gleich noch einmal darauf eingehen, warum wir eine Messung sozialer Kompetenzen in der Bildungsforschung ganz dringend brauchen. Schauen wir uns die Entwicklung jetzt zunächst einmal bei Zertifikaten an, dann die Entwicklung bei den kognitiven Kompetenzen und achten bei beiden Dimensionen auf Geschlechterunterschiede: Der braune Anteil, den Sie sozusagen reduzierend sehen, sind die Personen, die die niedrigsten Bildungsabschlüsse machen. Das sind Personen, die mit einem Hauptschulabschluss das Bildungssystem verlassen. Das zeigt uns wiederum sehr eindrucksvoll die Bildungsexpansionen, das Ausgangsdatum, das ich hier abgetragen habe ist 1952. Sie sehen oben den Anteil von Personen, die ein Gymnasium besuchen, es sind Schülerinnen und Schüler im 8. Schuljahr. Das heißt, hier wird nicht angegeben, wie viele Personen tatsächlich das Abitur machen, dazu komme ich aber gleich. Wenn ich mich jetzt auf den Anteil von Bildungsarmut konzentriere - und zu Bildung auch die Ausbildung hinzuzähle -, so bin ich in einer neueren Studie für die Bertelsmann-Stiftung zu dem Ergebnis gekommen, dass jedes Jahr von 1,5 Millionen jungen Erwachsenen ohne Ausbildungsabschluss gesprochen werden kann. Von diesen 1,5 Millionen jungen Erwachsenen sind es fast 20 Prozent, die tatsächlich überhaupt gar keinen Schulabschluss haben. Dann 47 Prozent, die einen Hauptschulabschluss haben, von denen wir aber wissen, dass sie sich beim Übergang in den Arbeitsmarkt unglaublich schwer tun. Wir wissen auch, dass mittlerweile Personen, die nur einen Realschulabschluss haben, aber keine hinzugehörige Ausbildung haben, sich schwer tun. Dieser Anteil von Personen, von denen man sagen kann, sie haben eine unzureichende Bildung, ist erheblich und verursacht enorme Kosten für die Volkswirtschaft. Die Geschlechterdimensionen möchte ich Ihnen an diesem Beispiel darstellen - es trifft Aussagen direkt zum Bereich des Arbeitsmarktes. Sie sehen hier die gelbe Linie, das ist der Anteil Männer und Frauen zusammengenommen, die das Abitur erreichen. Die rote Linie sind die Frauen, die blaue Linie spiegelt die Männer wieder - und wenn ich das einfach jetzt noch einmal an meinem ganz eigenen Lebensverlauf darstellen darf - so kann man sagen: Als ich die Schule gekommen bin, haben gerade einmal drei, vier Prozent überhaupt das Abitur gemacht, es waren deutlich mehr Jungs als Mädchen. Als ich die Schule verlassen habe - 1975 - waren es ungefähr gleich viele Männer wie Frauen, die Abitur gemacht haben, der Anteil lag bei

15 Prozent. Heute haben wir einen Unterschied von mehr als 10 Prozentpunkten, die Mädchen den Jungs voraus sind. Das ist eine enorme Entwicklung. Eine enorme Entwicklung zugunsten von Frauen und zuungunsten von jungen Männern. Darüber muss man sich unterhalten, wenn man sich gleichermaßen betrachtet, was der Arbeitsmarkt an Kompetenzen, an Zertifikaten erfordert. Wie es mit Kompetenzen und Zertifikaten steht, zeige ich Ihnen gleich. Soweit zu der ersten Dimension von Bildung: Zertifikate. Ich komme jetzt zu der zweiten Dimension von Bildung, die ich abbilden kann: das sind Kompetenzen. Und Sie sehen hier die Kompetenzverläufe. Erst einmal bei der Pisa-Erhebung, das ist ein relativ kurzer Zeitraum, insofern sehen Sie hier wenig Bewegung, es ist der Zeitraum vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2009. Wichtig an dieser Stelle ist mir darauf hinzuweisen, dass wir in dem Bereich der Kompetenzarmut 24 Prozent Jungs haben, das ist die linke, umkreiste Darstellung. Das heißt, wir haben fast jeden vierten fünfzehnjährigen jungen Mann im Bereich von funktionalem Analphabetismus. Fast jeden vierten jungen Mann im Alter von fünfzehn Jahren - das spiegelt die Zahl von 24 Prozent hier wieder. Wir haben oben auf der Leistungsspitze fünf Prozent der fünfzehnjährigen Jungs, die als kompetenzreich darzustellen sind. Der Unterschied zwischen fünfzehnjährigen Jungs und fünfzehnjährigen Mädchen ist immens groß. Bei den fünfzehnjährigen Mädchen, - auch da reden wir über eine hohe Zahl- aber wir reden nur von dreizehn Prozent funktionalen Analphabetinnen. Aber wir finden gleichermaßen überdeutlich mehr Frauen oder junge Mädchen in diesem oberen Bereich, nämlich elf Prozent. Wenn wir uns Kompetenzen anschauen, wenn wir uns Abschlüsse ansehen, dann ist die Richtung ganz klar: Ein deutlicher und offensichtlich deutlich werdender Unterschied zwischen jungen Mädchen, jungen Frauen und jungen Männern, egal ob ich auf Kompetenzen oder auf Zertifikate gehe. Ich möchte Ihnen jetzt den internationalen Vergleich darstellen. Sie haben auch hier diese Geschlechterdifferenzen, teilweise sind sie sogar noch deutlicher ausgeprägt als bei uns. Da möchte ich Sie in der Abbildung auf unser Land aufmerksam machen, das wir als Musterland immer vor uns haben. Zunächst einmal Finnland, das ist von Ihnen aus gesehen die linke Darstellung. In Finnland haben wir immerhin auch dreizehn Prozent der jungen Männer unter den funktionalen Analphabeten. Vergleichen Sie es noch einmal mit Deutschland, mit 24 Prozent - es ist deutlich weniger. Aber auch in Finnland, wenn Sie die jungen Mädchen vergleichen, so sehen Sie gerade fünf Prozent der Mädchen, die in diesen kompetenzarmen Teil fallen - in Deutschland ist das mehr als doppelt, ja fast dreifach so hoch. Was man im internationalen

Vergleich ebenfalls sieht, ist, dass die Spitze - der Kompetenzreichtum - deutlich stärker ausgeprägt ist. Insbesondere die finnischen Mädchen mit 24 Prozent, das ist eine enorme Anzahl, die quasi in diesem Kompetenzband schon nicht mehr messbar ist, weil so viele darin sind. Was mich, die ich aus der Arbeitsmarktforschung komme, sehr bestürzt hat: Ich weiß, dass viele Personen ein Matching von Arbeitskräften zu Positionen über den Weg von Zertifikaten vornehmen – man sich also das Abitur anschaut, sich einen Studienabschluss anschaut. Die Messung von Kompetenzen auf der einen Seite und die Messung von Zertifikaten auf der anderen Seite führen zu ganz unterschiedlichen Rankings - egal ob ich mir Bundesländer anschau, egal ob ich mir unterschiedliche Länder betrachte. Das heißt - und das ist vielleicht gar nicht so überraschend -, wenn wir uns kognitive Kompetenzen anschauen, wir zu anderen Ergebnissen kommen, als wenn wir uns Zertifikate anschauen. Wahrscheinlich würden wir nochmals zu anderen Ergebnissen kommen, wenn wir soziale Kompetenzen betrachten würden, die zu kennen und die zu erheben, ich für überaus wichtig erachte. Ich zeige Ihnen das einmal an einem Beispiel im Bereich der Bildungsarmut, der Zertifikats- und Kompetenzarmut. Sie sehen hier abgetragen unterschiedliche Bundesländer. Ich mache Ihnen jetzt einmal die Problematik, die meines Erachtens auch eine der Zuweisung von Personen zu Positionen ist, anhand von zwei Beispielen deutlich: Sie haben auf der einen Seite ganz rechts Bremen und Sie haben auch - rot und unten - Bayern. Wenn wir jetzt Bremen und Bayern vergleichen, so haben wir zwei Bundesländer, die exakt den gleichen Anteil von Personen, die keinen Hauptschulabschluss haben, in das Arbeitsleben entlassen. Das ist die Y-Achse, also die senkrechte Achse: Sie bezeichnet den Anteil von Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss. Sie sehen in Bremen und in Bayern ist das exakt die gleiche Zahl. Sie sehen aber auch, dass in Bayern sechzehn Prozent der Fünfzehnjährigen als kompetenzarm zu bezeichnen sind, während es in Bremen 28 Prozent sind. Die Kompetenzarmut und der Anteil von Personen ohne Hauptschulabschluss gehen enorm auseinander. Ich könnte das gleiche Spiel auch machen, wenn ich den Unterschied zwischen Hessen und Sachsen-Anhalt zeigen würde. Auf der abgebildeten Senkrechten hat man die gleichen Kompetenzwerte, aber ganz unterschiedliche Abgänge. Im internationalen Vergleich ist die geringere Korrelation zwischen diesen beiden Achsen noch ausgeprägter. Ich befürchte manchmal, dass es mit etwas wie einem Zertifikatedumping zu tun hat. Also, dass die Benchmarks, die wir auflegen und die die einzelnen Länder zu erreichen haben, relativ einfacher zu erreichen sind, als die international standardisierten Kompetenzmessungen. Ich wage aber nicht es zu sagen, weil

wir solche Daten noch nicht haben. Da müssten wir auf die Ergebnisse des Bildungspanels schauen, auf welches Maß wir jetzt mehr zu achten haben, wenn wir eine Produktivitätsentwicklung und damit auch Wohlstands-entwicklung über den Lebensverlauf in den Blick nehmen. Also, was zählt eigentlich mehr - kognitive Kompetenzen, oder was man in der Schule lernt, schulische Zertifikate? Das ist für die Thematik hier – meines Erachtens – nicht ganz unerheblich und deshalb habe ich mir erlaubt, es vorzustellen. Ich komme damit zum Hauptthema: Frauen und Erwerbstätigkeit. Ich kann auch hier - jetzt auch etwas entspannter, weil ich sehe, dass Sie die Folien vor sich haben und nicht irgendwie kryptische Balken zu entziffern haben - zunächst auf einen enormen Erfolg verweisen: Eine deutliche Erhöhung der Erwerbsquoten von Frauen. auch wenn mit klar ist, dass dies in einer gewissen Weise normativ belegt ist. Sie sehen zwischen 1960 und 2010 steigen die Erwerbsquoten von Frauen von 47 auf 66 Prozent. Dieser Zuwachs ist enorm. Das heißt auch, dass mit einer Reduktion der Erwerbsquoten von Männern über die Zeit der Abstand der Frauen im Arbeitsmarkt zu den Männern im Arbeitsmarkt nur noch bei zehn Prozentpunkten liegt. Also, wenn Sie Köpfe messen - und die Erwerbsquote misst Köpfe und offensichtlich nicht die Arbeitszeit - haben wir eigentlich kein großes Problem. Wenn wir uns stattdessen aber anschauen - und das ist die nächste Darstellung -, was sich eigentlich hinter diesen Frauenköpfen und hinter diesen Männerköpfen an geleisteten Arbeitszeiten verbirgt, brechen die Unterschiede sehr deutlich hervor. Wenn Sie jetzt Ihre Folien einfach einmal so lesen, dass Sie dieses und die nächste Folie überspringen, dann haben Sie Männer und Frauen nebeneinander. Das sind die Männer, jetzt einfach einmal die nächste Folie überspringen, dann haben Sie beides nebeneinander und dann sehen Sie die enorm großen Unterschiede, die sich ergeben, wenn wir jetzt Teilzeitbeschäftigungen von Vollzeitbeschäftigung trennen, wenn wir dann noch einmal unterschiedliche Kategorien von Teilzeitbeschäftigungen, also unterschiedliche Stundenkategorien betrachten. Ich möchte Ihnen jetzt nur den Verlauf darstellen: Sie sehen hier zunächst einmal den Verlauf von Frauen und Sie sehen, dass die Beschäftigungszahlen, das ist die orange Linie nach oben, seit 1991 enorm nach oben gegangen ist. Sie sehen immer mehr Frauen im Arbeitsmarkt. Aber, wenn Sie das Arbeitsvolumen von Frauen betrachten, wenn Sie es mit den geleisteten Stunden gewichten die Frauen im Arbeitsmarkt bringen, so wird deutlich, dass sich zwischen 1991 und 2007 fast gar nichts getan hat. Das heißt, wir haben es in einer gewissen Weise mit einer Umverteilung dahingehend zu tun, dass früher weniger Frauen im Erwerbsleben waren,

diese wenigen Frauen aber eher Vollzeitbeschäftigte waren. Wir haben heute mehr Frauen im Arbeitsmarkt, diese arbeiten jedoch geringere Stundenzahlen. Das heißt, diese drei Dimensionen, die hier dargestellt sind - Beschäftigte, Jahresarbeitszeit und Arbeitsvolumen gehen deutlich auseinander. Bei Männern sieht man auch Verschiebungen, aber die drei unterschiedlichen Messachsen liegen wesentlich näher beieinander. Sie sehen hier auch, was vorhin schon von mir angedeutet worden ist: Durch die Verschiebung der Arbeitsmarktsektoren und durch den Abfall der Erwerbsquoten von Männern, zeigt sich hier eine Reduktion sowohl von Erwerbsquoten als auch von Arbeitsvolumen. Wenn man sich Erwerbsquoten betrachtet - und wenn man sich zum Zweiten die geleistete Arbeitszeit, also das Arbeitsvolumen anschaut -, so muss man sich als Drittes natürlich auch die Frage von Unterbrechungen der Arbeitszeit ansehen. Diese Unterbrechungen der Arbeitszeit sind sehr stark mit der Frage verbunden, ob Frauen und Männer Kinder haben, oder ob sie keine Kinder haben. Sie sehen hier, dass der Unterschied von Frauen mit Kindern zu Frauen ohne Kinder immer noch deutlich ist. Das heißt, sehr viele Frauen unterbrechen - und viele Frauen unterbrechen auch noch eine längere Zeit - sonst würde dieser Unterschied nicht zustande kommen. Wenn Sie jetzt denken, dass diese zwei Kurven von Frauen ohne Kinder zu Müttern sich bei Männern als parallel darstellen, dann ist das falsch. Wir haben auch heute noch einen Unterschied, nur in eine andere Richtung, nämlich dahingehend, dass Männer, wenn sie zu Vätern werden, mehr arbeiten, als Männer, die nicht zu Vätern werden. Sie sehen also, dass die hellblaue Väterlinie über der Linie von Männern ohne Kinder liegt. Wenn ich an dieser Stelle einen kleinen Cartoon zeigen darf, auch wenn er vielleicht nicht zu einer Enquete-Sitzung gehört. Ein Mann fragt den Anderen: „Wie kann ich meinen Job attraktiver für mich machen?“ Der beratende Mann sagt dann: „Na ja, heirate eine Frau, die sich ständig beklagt und mache ihr dann ein paar Kinder“ – wenn ich das salopp ausdrücken darf – Dann sagt der Erste wieder: „Das hört sich ja ganz furchtbar an.“ Der Zweite sagt: „Du machst dir keine Vorstellungen, wie gerne man dann erwerbstätig ist.“ Das hat man vielleicht auch im privaten Umfeld, insbesondere kleine Kinder können absolut nervig sein und in der amerikanischen Literatur gibt es mittlerweile zunehmend auch Positionen und auch Literatur, die sagen, die Arbeit ist eigentlich die Erholung und das zu Hause ist das, wo man vielmehr gefordert ist.

Neben diesen Balken und ich muss jetzt sozusagen dann auch auf Lohndimensionen kommen - neben Erwerbsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsmarktunterbrechungen - ist wichtig...

**Anmerkung des Sekretariats: Unterbrechung – nicht verständlich**

o. k. Ich habe aber noch etwas

...sind Fragen die sich mit dem Arbeitsmarkt dahingehend beschäftigen, welche Berufe werden eher von Frauen, welche Berufe werden eher von Männern ausgeübt. Etwas, was ich vorhin schon angedeutet habe, diese sogenannte horizontale Segregation in Frauenberufe und in Männerberufe ist sehr deutlich ausgeprägt. Ich brauche das jetzt gar nicht groß auszuführen. Wir hatten hier auf der einen Seite Erzieherinnen, die zu 94 Prozent weiblich sind, Apothekenhelferinnen, das war mir gar nicht klar, sind nach Angaben des Mikrozensus sogar zu 100 Prozent weiblich. Während Berufe, die eher in das Produzierende reingehen, wie Metallarbeiter, Jobs sind, in denen wir so gut wie keine Frauen finden. Wir haben sehr wenige Jobs, die wir als integrierte Berufe wahrnehmen. Diese horizontale Segregation ist mit Einkommen verbunden, aber nicht so stark, wie die andere Dimension - die vertikale Dimension. Wir sehen nun Frauen- und Männeranteile nach Hierarchieebenen. Die höchste Führungsebene: Da haben wir 2004 25 Prozent Frauen gehabt. Das sind Daten aus dem IAB-Betriebspanel, das letzte Datum ist 2008, die neueste Welle ist noch nicht ausgewertet. Sie sehen, dass sich hier zwischen 2004 und 2008 an diesem violetten Balken, dem Frauenanteil in Führungspositionen auf der ersten Führungsebene überhaupt nichts geändert hat und dass man auch bei der zweiten Führungsebene eigentlich keine Veränderungen feststellen kann. Das ist ein Maß, wie man Frauen nach Positionen messen kann, ein anderes Maß, dass Sie viel öfters in der Presse hören - weil das DIW mit Frau Holz dankenswerter Weise sehr aktiv arbeitet - ist der Anteil von Frauen in Unternehmen, in Banken und Sparkassen und in Versicherungen. Auch hier habe ich Ihnen dargestellt, wie sich das über die Zeit entwickelt hat. Zunächst einmal 2006, 2009, 2010, ganz links ist die Verteilung von Frauen in Aufsichtsräten, unten das kleine ist der Anteil von Frauen in - wie wir es genau umgekehrt hatten - Aufsichtsräten und Vorständen. Sie sehen: Erstens ist der Anteil extrem niedrig, er liegt bei 2,5 Prozent, zweitens ist der Anteil stabil, das heißt, es ändert sich kaum etwas. Wo sich etwas ändert und wo die Anteile höher sind, ist tatsächlich beim Frauenanteil in Banken und Sparkassen. Wobei hier, das muss man deutlich sagen, wenn ich das anders

skaliert hätte, wenn ich nicht bei 18 Prozent aufgehört hat, sondern sagen wir einmal auf 50 Prozent gegangen wäre, Sie im Moment überhaupt nichts mehr lesen könnten, da hätten sich nämlich nur kleine Kleckse abgebildet. Insofern hat man hier auch ein schönes Beispiel dafür wie man die Situation durch eine bestimmte grafische Gestaltung besser macht als sie tatsächlich ist. Alle Faktoren führen dazu, dass sich diese Gender-Wage-Gap, also die Unterschiede in dem Einkommen von Männern und Frauen über die Zeit erhöht. Je länger Männer im Lebensverlauf in Erwerbsarbeit sind, desto höher wird das Einkommen, bei Frauen ist die Einkommensentwicklung bei weitem nicht so deutlich. Wir sollten vielleicht nachher noch einmal kurz auf diese ganzen Fragen eingehen, wie man diesen Gender-Wage-Gap überhaupt berechnet. Wir sind ja, wenn wir aus der Arbeitsmarktforschung kommen, im Prinzip immer besser darin, Frauen zu Männern werden zu lassen. Das kann man statistisch so machen, dass ich die Betriebsgröße konstant halte, die Arbeitszeit konstant halte, die Arbeitsmarkterfahrung konstant halte. Je mehr dieser Dinge ich konstant halte, desto geringer wird natürlich der Einkommensunterschied, der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen. Das heißt, wenn man jetzt von elf Prozentpunkten, als die wahre Diskriminierung spricht, so ist das in einer gewissen Weise eine sehr irreführende Zahl. Wie ich Ihnen eben gezeigt habe, stellt sich das, was am Ende eines Monats in den Gehaltstüten von Männern und Frauen ist, ganz anders dar. Und das hat etwas mit Teilzeitarbeit zu tun. Das hat etwas mit Unterbrechungen zu tun. Das hat mit anderen Positionen und mit anderen Jobs zu tun. Deshalb bin ich immer sehr zurückhaltend, wenn ich die Zahl von 27 oder 11 Prozent höre. Ich schaue mir viel lieber an, was ist am Ende eines Monats in der Überweisung oder was steht auf dem Konto gutgeschrieben. Wenn man sich das ansieht kann man natürlich - und ich hatte ja die Freude vor langen, langen Jahren in der Rentenkommission von Herrn Blüm zu arbeiten -, am besten die Renteneinkommen betrachten. Wenn man diese quasi als Proxy für eine Lebensleistung nimmt, dann sehen Sie das sehr gut abgebildet: Unten die hellblauen Balken, das sind die Alterseinkommen von Frauen und zwar Alterseinkommen, so wie es definiert ist: die Renteneinkünfte aus eigener Beschäftigung. Diese Renteneinkünfte aus eigener Beschäftigung, abgetragen von 1992 bis 2009, liegen im Durchschnitt bei 350,00 Euro und Sie sehen, dass sich an dieser Stelle ganz wenig tut. Achtung, Achtung: Das sind nicht die Gesamrenten, das sind die Renten aus eigener Erwerbsarbeit. Achtung: Jetzt sehen Sie die violetten Balken, die höher sind, als die hellblauen Balken. Das sind die Balken, die kennzeichnen, was Frauen aus abgeleiteten Renten, also aus Witwenrenten beziehen. Hier ist

der Tatbestand für die alten Bundesländer abgebildet: Die abgeleiteten Renten sind höher, als die aus eigener Erwerbsarbeit erzielten Renten von Frauen. Man könnte das überspitzt so darstellen: Dass der Heiratsmarkt, wenn er mal hält, sozusagen der lukrativere Arbeitsmarkt ist. Also, zu heiraten und eine abgeleitete Versorgung zu haben, zählt mehr im Alter - wenn Sie sich diese Unterschiede anschauen -, als die eigene Erwerbstätigkeit.

Zwischenruf Abg. Dr. Matthias Zimmer (CDU/CSU): Eine Scheidung aber auch!

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung): Darf ich das auch hören? Ich höre auch gerne unqualifizierte Kommentare. Eine Scheidung kann auch etwas bringen? Allerdings kann ich hier auf das jetzige Unterhaltsrecht verweisen, welches besagt, dass nach drei Jahren angenommen wird, dass Frauen sich aufgrund von eigener Erwerbstätigkeit über Wasser halten. Also entweder die Scheidung bringt dann wirklich was, aber dann muss es auch wirklich so viel bringen, dass es für ein Leben reicht.

Betrachten Sie sich einmal ganz kurz, wie das sich in den neuen Bundesländern darstellt - bei Frauen, die, wie wir wissen, ganz andere Erwerbskarrieren hatten. Da sieht es nämlich so aus, dass sie über die Zeit Zugewinne haben. Was aber für meine momentane Argumentation viel wichtiger ist: Die eigenen Erwerbsrenten, also aus eigener Arbeit erarbeiteten Renten, liegen höher als die abgeleiteten Renten. Und das ist auch im Niveau höher: Das heißt, Frauen aus den neuen Bundesländern haben eigene Renten aus eigener Erwerbstätigkeit von über 600,00 Euro. Die Vergleichszahl von Frauen in den alten Bundesländern lag bei 340,00 Euro. Soweit dazu. Zum Schluss möchte ich Ihnen noch einmal das sozusagen reziproke Bild darstellen – jetzt nicht auf den Arbeitsmarkt bezogen, sondern auf die Familie. Wir haben zwei Dimensionen eröffnet: einmal die Dimension von Müttern - in rot -, einmal die Dimension von Vätern - in blau. Und sie haben unten kleine Kinder im Alter von unter drei Jahren. Dann kommen die Kinder von drei bis sechs Jahren, und ganz oben sind die Kinder von fünfzehn bis achtzehn Jahren. Sie sehen, wie sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen verändert: Sowohl in den Anteilen von Teilzeitbeschäftigung, das ist das hellrote, zur Vollzeitbeschäftigung als auch im Ausmaß, nämlich der Erwerbsquote insgesamt. Das heißt: Frauen mit kleinen Kindern arbeiten zu neun Prozent Vollzeit, zu zwanzig Prozent arbeiten sie Teilzeit, der Rest ist

nicht erwerbstätig. Bei Männern sieht die Situation ganz anders aus: Männer mit Kindern unter drei Jahren arbeiten zu 76 Prozent Vollzeit und zu fünf Prozent Teilzeit. Das ist etwas über das zu diskutieren ist, und das kann durchaus gleich eine kontroverse Diskussion sein, ob unter einem Wachstumsgesichtspunkt - egal wie Sie Wachstum definieren - eine Allokation von Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätigkeit angesichts der Ausbildung von Frauen, angesichts der Kompetenzen von Frauen, den Zertifikaten von Frau und angesichts des Arbeitsmarktes von heute suboptimal ist. Und dass man sich andere Verteilungen zwischen der Erwerbstätigkeit von Männern und der Erwerbstätigkeit von Frauen, der Vollzeit und der Teilzeiterwerbstätigkeit von Männern und Frauen vorstellen und auch anstreben sollte. Das Gleiche, ich möchte nicht noch einmal darauf eingehen, betrifft die Hausarbeit von Männern und Frauen. Die Gründe für diese sehr niedrigere Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in Deutschland liegt auf der Hand: Es ist nach wie vor ein extremer Mangel an außerhäuslicher Kinderbetreuung von Kindern unter drei Jahren zu erkennen. Sie haben die grüne Linie, die hier abgetragen ist, das ist was angestrebt wird, nämlich die 35 Prozent für das Jahr 2013. Es ist eine große Frage für uns alle, inwieweit das erreicht werden kann und Sie sehen natürlich hier den Ihnen bekannten Unterschied zwischen der Situation in den alten Bundesländern, das sind die Bundesländer, die unterhalb der roten Linie liegen und den neuen Bundesländern, die diese höheren Balken darstellen. Zum Abschluss ein Blick auf die Frauen, die wir momentan gar nicht berücksichtigt haben: Die ich nämlich weder bei den Erwerbsquoten noch bei der Arbeitszeit erfasst habe, noch bei der Frage von vertikaler oder horizontaler Segregation - und das sind die Frauen, die gar nicht erwerbstätig sind. Es sind im Moment 5,6 Millionen nicht erwerbstätige Frauen zu zählen. Natürlich sind diese 5,6 Millionen nicht erwerbstätige Frauen nicht über einen Kamm zu scheren. Das sind Personen, die z.B. ein unterschiedliches Alter haben. Fangen wir mit den Müttern mit kleinen Kindern unter drei Jahren an, die im Moment nicht erwerbstätig sind, von denen wir aber annehmen können, dass sie wieder in Erwerbstätigkeit übertreten. Es sind Frauen darunter, die sehr, sehr lange Zeiträume nicht erwerbstätig waren, das können Sie nachlesen, darüber habe ich auch gerade ein ganzes Buch geschrieben, wie sich das zusammensetzt. Was für mich interessant ist, dass, egal welche Altersgruppen ich mir anschau, egal wie lange die Dauer der Nichterwerbstätigkeit ist, egal wie die Qualifikation der Frauen ist, die Erwerbsorientierung der Frauen enorm hoch ist. Das heißt: In allen Altersgruppen, in allen Qualifikationsausprägungen, auch in allen Haus-

haltskonstellationen wollen Frauen erwerbstätig sein. Das sind Daten aus dem sozioökonomischen Panel, die grünen Balken spiegeln Ihnen die Antworten auf die Frage wieder „Ja, ich möchte erwerbstätig sein“. Das rote zeigt nur, wie groß der Unterschied ist, zwischen den Arbeitslosenmeldungen und dem Wunsch erwerbstätig zu sein. Sie können also nicht - und sie dürfen nicht - den Fehler machen, aus Arbeitslosigkeitsmeldungen zu schließen: „Aha, nur die Frauen, die arbeitslos gemeldet sind, sind auch diejenigen, die erwerbstätig sein wollen“. Dafür sind die Unterschiede hier viel zu ausgeprägt. Jetzt könnte man bis auf die letzte Folie, die Ihnen schon angedeutet hat, dass Frauen in der Tat erwerbstätig sein wollen, auch annehmen, dass Frauen mit der Kombination von Erwerbsarbeit und der Kombination von Familienarbeit zufrieden sind, dass es das ist, was sie wünschen. Und Sie wissen alle, dass es eine nicht unbeträchtliche Literatur dahingehend gibt, dass Frauen eigentlich diese Kombination von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit so gar nicht anstreben. Und immer damit verbunden, das ist doch sehr deutlich, gibt es Unterschiede in den Präferenzstrukturen von Männern und Frauen. Das sind die jetzt die versprochenen und jetzt auch einfach zu erkennenden letzten Ausführungen, die ich machen werde. Was wollen also Frauen? Ich beziehe mich hier auf eine Befragung, die mittlerweile in der dritten Erhebungswelle ist und die einfach 1000 Frauen und 1000 Männer gefragt hat, „Was wollen Sie eigentlich?“ Und unterschieden ist: „Wollen Sie Geld verdienen?“ „Wollen Sie Karriere machen“, „Wollen Sie unabhängig sein“? „Wollen Sie Kinder haben?“, „Wollen Sie eine feste Beziehung haben?“ Ich habe auch einmal gefragt, ob sie dünn sein wollen. Sie sehen, dass dünn sein ist das Unterste. Sie sehen es wahrscheinlich nur mit Mühe, weil es nämlich keinen einzigen statistischen signifikanten Unterschied gibt zwischen den 1000 Männern, die wir befragt haben, das sind Männer bis zum Alter von 28, das sollte ich dazusagen, und den 1000 Frauen, die wir befragt haben. Die wollen das Gleiche, die sind wie füreinander geschaffen, vom Wollen her. Wenn ich jetzt aber, sagen wir einmal hier sitzen jetzt Männer und hier sitzen Frauen, wenn ich jetzt aber 1000 Männer frage, was die 1000 Frauen wollen und wenn ich 1000 Frauen frage, was die 1000 Männer wollen, dann werden die Unterschiede deutlich, und die Unterschiede werden auch signifikant. Sie sehen, es geht hier auseinander. Frauen nehmen an, dass Männer viel mehr Geld verdienen wollen, als es eigentlich die Männer über sich selbst sagen. Die Frauen sagen über die Männer, dass sie hauptsächlich Karriere machen wollen und zwar viel mehr, als die Männer das über sich sagen. Umgekehrt geht es auch: Es ist also nicht nur sozusagen eine Stereotypisierung von

Frauen über Männer, sondern es ist genau so auch eine Stereotypisierung von Männern über Frauen. Das Wichtigste für Frauen - Sie hatten es vorhin gesehen - ist eine eigene Karriere. Also unabhängig zu sein, auf eigenen Beinen zu stehen. Wenn man Männer fragt, wie wichtig dies für Frauen ist, dann wird das ziemlich bald runtergezogen. Das heißt: Männer vermuten von Frauen gar nicht in dem Ausmaß, dass sie wirklich unabhängig und selbständig sein möchten. Das sind Stereotypisierungen, die enorm verhaltenswirksam sind. Enorm wirksam sind sie dann auch in Zuweisungen von Positionen zu Personen, die wir viel ernster zu nehmen haben. Zum Schluss und das ist jetzt einfach: Egal welche Items ich nehme, es sind diese Attributionen von Frauen, was Männer wollen und von Männern, was Frauen wollen. Sehr unterschiedlich ist dies auch beim „Dünn-Sein“. Alle Männer denken, Frauen wollen dünn sein - Frauen denken das von sich bei weitem weniger. So, ich weiß, dass, da Sie das jetzt nicht lesen können, daher gehe ich dann in der Diskussion darauf ein und zeige Ihnen einfach, wo ich denke, wo der Weg hingehen könnte und wohin er gehen sollte und würde dann in die Diskussion eintreten. Wir haben hier dargestellt und zwar anhand eines Familiendatensatzes, der OECD-Family-Data-Base, wie sich in Finnland, in Großbritannien und wie sich in Deutschland bezogen auf Erwerbsarrangements von Paaren, die Arbeitszeiten von Männern und Frauen darstellen. Was man sehen kann: Zunächst einmal, in den oberen Balken ist Finnland dargestellt: 66 Prozent der Paare ohne Kinder - beide Mann wie Frau - sind Vollzeitbeschäftigt und wenn sie Kinder haben, so sind es doch noch 61 Prozent, die Vollzeitbeschäftigt sind. Die Vollzeitbeschäftigung in Finnland, das muss ich dazu sagen, ist etwas niedriger, als die Vollzeitbeschäftigung von Frauen. Wir haben hier auch ganz andere Arrangements, so dass man Vollzeit auch schon in vier Tagen ausüben kann, wo Mann und Frau sich abwechseln oder sich in einer gewissen Weise überschneiden, bzw. an einem Tag dann nur der Mann, an dem anderen Tag dann nur die Frau zu Hause ist. Diese Situation ist grundlegend anders. In Großbritannien, da sehen Sie, dass, wenn Paare keine Kinder haben, bei 71 Prozent, beide Partner Vollzeitbeschäftigt sind. Mit Kindern sind es nur noch 25 Prozent. In Deutschland sehen Sie, -dass ist das, auf was ich vorhin schon aufmerksam gemacht habe - den geringen Anteil von Vollzeitbeschäftigten Frauen, nämlich dass nur bei 56 Prozent aller Paare beide Vollzeitbeschäftigt sind, wenn sie keine Kinder haben. Wenn sie Kinder haben, sinkt die Zahl auf 19 Prozent, während bei 45 Prozent der eine Partner Vollzeitbeschäftigt ist und der andere Partner eben Teilzeitbeschäftigt ist. Mit diesen Darstellungen schließe ich mit großem

Dank an Ihre Geduld und auch mit einer großen Entschuldigung, dass Sie vieles wahrscheinlich sehr unvollkommen und nur andeutungsweise lesen konnten.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Ganz herzlichen Dank. Wir steigen jetzt in die Diskussion ein. Wir haben bis maximal 15.30 Uhr Zeit und ich habe jetzt schon ganz viele Wortmeldungen gesehen. Herr Dr. Zimmer hat zunächst gleich das Wort. Wir haben jetzt 1,5 Stunden Zeit, das klingt viel, ist aber – wie wir wissen – relativ wenig. Deshalb bitte ich um kurze Statements. Ich möchte aber noch einmal ermutigen auch durchaus einmal in die Diskussion miteinander zu kommen und sich dabei gern auch auf andere Redebeiträge zu beziehen. Damit wir möglicherweise nicht nur ein Frage-Antwort-Spiel haben, sondern auch ein bisschen mehr in die Debatte gehen, denn darum geht es ja auch in einer Enquete-Kommission. Herr Dr. Zimmer.

Abg. Dr. Matthias Zimmer (CDU/CSU): Zunächst einmal ganz herzlichen Dank für die Ausführungen und ich habe zwei konkrete Nachfragen: Eine zugegebenermaßen etwas provokatorisch. Aber zunächst einmal fand ich interessant: In den wissensintensiven Dienstleistungen entstehen neue Jobs. Sie haben das mit Indexierungen von 1990 dargestellt, da ist wahrscheinlich auch viel aus der Industrialisierung in der alten DDR mit dabei. Meine konkrete Frage: Gibt es eine Korrelation zwischen der Zunahme im Dienstleistungssektor und der Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen? Und die zweite Frage: Jemand der sozusagen einer De-Growth-Strategie das Wort reden wollte und ausgesprochen wachstumskritisch ist, also sagt, die Wachstumsimpulse müssen deutlich zurückgehen. der könnte dies ja auch über eine Änderung gesellschaftlicher Leitbilder insofern befördern, als er dann argumentieren könnte, dass das traditionelle Bild von Frauen und Männer, das sich in der Einverdienerehe niedergeschlagen hat, sozusagen positiv konnotiert wär oder positiv korreliert wäre mit einer De-Growth-Strategie. Oder anders ausgedrückt: Verursachen wir nicht mit der Insistenz auf die Erwerbsorientierung von Frauen jenen Wachstumswahn, den wir so kritisch gegenüber stehen? Es ist jetzt provokativ gefragt, aber ich glaube das müssen wir hier an der Stelle einmal beantworten.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Wir würden ein bisschen sammeln, wieder die bewährte Fünfer-Runde machen und dann hätten jetzt noch das Wort Frau Skudelny, Frau Bulmahn, Herr van Bracht und Herr Prof. Dr. Enderlein.

Abg. Judith Skudelny (FDP): Ja, vielen Dank. Ganz schnell dazu, Einverdienerheißt ja nicht unbedingt, dass die Frau zu Hause bleibt. Wir sind eine moderne Gesellschaft, vielleicht können es mittlerweile ja auch die Männer. Ich habe als Erstes eine Frage zu dem einen Schaubild mit der Kompetenzarmut bei Fünfzehnjährigen, und den Unterschieden bei Männern und Frauen. Ich fand das relativ entsetzlich und meine Frage ist daher ein bisschen der Griff nach dem Strohalm. Nach hinten heraus, nach der Pubertät, ändert sich das noch oder bleibt dies mit diesen Kompetenzen bis ins Alter festgeschrieben? Meine zweite Frage betrifft ein bisschen die Erwerbsbiographien, also Sie haben selber Ihren Jahrgang genannt - dazwischen gab es ja bis heute relativ vieles mit, gerade in letzter Zeit, einigen Gesetzesänderungen. Das heißt, die klassische Hausfrau, denke ich einmal, ist jetzt nicht mehr das Lebensmodell von Menschen, die – ich sage jetzt einmal – heute geboren werden. Deswegen meine Frage: Inwieweit haben sich eigentlich die gesetzlichen Änderungen, eben des Scheidungsrechtes, das Elterngeld und ähnliche Sachen - vielleicht auch in die Vergangenheit, also, ich weiß so die letzten zwanzig Jahre -, inwieweit hat sich denn das auf das Wunsch- und Erwartungsdenken der Frauen ausgewirkt? Oder sind die Erwerbskarrieren -immer noch, wegen den äußeren Zwängen - ähnlich wie früher, was Ausstieg und Wiedereinstieg und ähnliches betrifft? Und dann, ob Sie noch zwei, drei Dinge dazu sagen können was passiert - also gerade beim Gehalt -, wenn man Instrumente nicht ändert? Wenn Sie jetzt sagen könnten, es gibt drei Instrumente, an denen ich was drehen würde, damit die Situation für Frauen bzw. für Familien – sage ich einmal – nicht nur speziell auf Frauen, sondern für Familien besser wird, welche drei sind nach Ihrer Erfahrung diejenigen, wo Sie sagen würden, das sind die erfolgversprechendsten?

Abg. Edelgard Bulmahn (SPD): Auch von meiner Seite erst noch einmal ganz herzlichen Dank für die wirklich – ja, finde ich – ungeheuer informative Darstellung. Aber vor allen Dingen Dank dafür, dass Sie auch den Finger in die Wunden gelegt haben. Ich denke, dass ist für so eine Diskussion wichtig. Ich habe noch mehrere Nachfragen: Noch einmal. Zum einen habe ich eine Frage, auch bezogen auf die wissensintensiven Dienstleistungen, etwas anders, als Sie sie gestellt haben, Herr Dr. Zimmer. Ich würde ganz gerne wissen, ob sich bei dem wissensintensiven Dienstleistungen zumindest kleine Abweichungen gegenüber der üblichen Geschlechtertrennung unseres Arbeitsmarktes zeigen? Also, wir wissen ja, bei personenbezogene Dienstleistungen sind vor allen Dingen Frauen zu finden, in anderen Bereichen

praktisch, wie im Produktionsgewerbe vor allem Männer. Aber wenn ich zum Beispiel auch einmal bei auf Ingenieurbüros oder auch Finanzdienstleistungen hinschaue, dies sind ja auch wissensintensive Dienstleistungen, da würde mich einfach interessieren, ob es da Veränderungen gibt gegenüber dem Status quo bzw. gegenüber der Vergangenheit, ob man dort sozusagen wenigsten kleine, – ich sage jetzt einmal – kleine Hoffnungspflänzchen sieht. Die zweite Frage, die ich an Sie habe, bezieht sich auf das, was Sie praktisch zum Anteil der Vollerwerbstätigen Frauen gesagt haben. Also ich finde es doch absolut schockierend, wenn ich mir auch die Ländervergleiche noch einmal anschau, wie niedrig der Anteil der vollerbwerbstätigen Frauen in Deutschland ist. Der lag ja, das haben Sie ja noch einmal gesagt, der liegt ja bei 28 Prozent. Das ist ein ungeheuer niedriger Anteil, auch im Vergleich zu vielen anderen europäischen Ländern. Wo würden Sie denn die wichtigsten Hemmnisse sehen, die gegen eine Vollerwerbstätigkeit oder auch gegen eine längere und höhere Teilzeitarbeit sprechen? Auch wenn Sie es im Vergleich zu anderen Ländern sehen und anhand der Befragung, die Sie gemacht haben. Den letzten Punkt, den ich auch noch einmal ansprechen will, ich fand es hochinteressant, dass Sie ja noch einmal darauf hingewiesen haben, dass die gegenseitigen Zuschreibungen von Zielen und Erwartungen zwischen Männern und Frauen - also sozusagen die Selbstbeschreibung - viel deutlicher und viel weiter auseinander klaffen, Da würde mich einfach interessieren, ob das in anderen Ländern eigentlich in diesem Ausmaße ebenfalls so stark der Fall ist? Und Last but not Least: Nach den Unterlagen, die ich mir auch noch einmal angesehen hatte, ist ja bei den Fragen, die man an die Frauen gestellt hat, eine nach den wirklich gravierenden Hemmnissen Es wird ja immer wieder Kinderbetreuung und Familienarbeit angesprochen. Haben Sie auch einfach einmal Szenarien praktisch untersucht, wie denn eigentlich die Erwartung wäre, wenn wir zum Beispiel tatsächlich 100 prozentige Ganztagskrippenangebote – ich will jetzt gar nicht über 100 Prozent –, aber wenn wir zumindest 60 Prozent hätten oder wirklich ein 100-prozentige Angebot von Ganztagskindergärten und Ganztagschulen hätten. Ob Sie uns Auskunft über solche Szenarien geben können und wie sich dann das Bild Ihrer Einschätzung nach verändern würde?

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Herr van Bracht.

SV Georg van Bracht: Vielen Dank für Ihren interessanten Vortrag. Ich möchte etwas aus der Industrie beisteuern. Ich arbeite in einem internationalen Konzern und wir halten unsere Frauenquote, vor allem in Führungspositionen, für entwicklungsfähig. Wir haben das aber einmal verglichen mit

anderen Ländern und kommen zu dem Schluss, wenn wir Deutschland mit Frankreich oder mit Spanien vergleichen, dann stellen wir fest, dass wir in Frankreich und Spanien etwa doppelt so viele Frauen in Führungspositionen haben. Was sich damit erklären würde, dass dort andere Bedingungen im Umfeld sind, das dort die Kinderbetreuung vielleicht besser organisiert ist oder das man dort auch andere Werte hat. Ich möchte bei meiner zweiten Anmerkung vielleicht noch einen Erklärungsversuch starten, warum so wenige Frauen in Toppositionen sind oder im Vorstand kaum auffindbar sind: Auch da gibt uns die interne Statistik eine Antwort. Wir haben festgestellt, dass die Frauen in unserem Unternehmen im Schnitt etwa 12,5 Jahre jünger sind, als ihre männlichen Kollegen. Das Durchschnittsalter im Vorstand ist bei uns jenseits der 50. Das könnte vieles erklären. Vielleicht müssen wir einfach noch zehn Jahre warten, um dann eben Frauen in Vorstandspositionen zu sehen. Ich weiß nicht, ob Sie so etwas teilen können, ob es darüber Untersuchungen gibt. Danke.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Herr Prof. Dr. Enderlein.

SV Prof. Dr. Henrik Enderlein: Vielen Dank für den Vortrag und auch die Folien. Ich habe zwei Punkte. Der erste geht auch noch einmal auf das zurück, was Herr Dr. Zimmer angesprochen hat, besseres Wachstum. Denn De-Growth heißt ja nicht unbedingt - oder ich sage einmal der Fokus auf besseres Wachstum heißt ja nicht unbedingt, - dass man gar nicht mehr wachsen möchte. Ich weiß nicht, ob Sie das mit De-Growth gemeint haben. Denn die Einbeziehungen von Frauen würden ja auch zu besserem Wachstum führen. Ich wollte das aber mit dem Bildungspunkt verknüpfen. Sie haben den Ausbildungsstand in der OECD-Welt verglichen und ich würde Sie gerne zu einer Einschätzung fragen: Sekundarstufe II, versus Tertiärbildung. Es wird immer gesagt, dass Deutschland bei Sek II weltweit oder im OECD-Bereich führend ist, dafür aber beim Tertiärbereich nicht. Und das wird oft ein bisschen als Argument verwendet: „So schlimm ist es doch gar nicht“. Vielleicht können Sie an der Stelle einfach etwas zur Bedeutung des Tertiärbereichs sagen. Der zweite Punkt: Was in Ihrer Foliensammlung nicht vorkommt, ist das Hochschulstudium bzw. die Ausbildung im Hochschulbereich. Wie schätzen Sie dort den Beitrag ein - das leitet sich aus der Frage zum Tertiärbereich ab, aber ich glaube, es ist ganz zentral. Also, zur Hochschulausbildung, bei dem die Zahlen, wenn ich sie so sehe, eben nicht dabei sind, wenn Sie dazu etwas sagen können? Dankeschön.

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung): Oh, ich habe das Wort. Super. Zunächst mal, ich finde ja solche Fragen großartig, Herr Zimmer, mit dieser Degrowth-Strategie. Es ist natürlich die Frage: welche Person Sie auf welche Jobs setzen? Und die Jobs. Herr Enderlein hat es ja in einer gewissen Weise schon beantwortet: Wenn Sie bestimmte Anforderungen haben und Sie setzen dann Personen drauf, die den Anforderungen weniger genügen als andere Personen, dann ist das eine Frage der Produktivität, aber keine notwendigerweise von Degrowth. Von daher haben wir meines Erachtens in vielen Bereichen ein falsches oder suboptimales, sage ich mal so, matching von Personen zu Positionen. Und ich glaube, die ganze Frage von Wachstum ist dann noch mal eine andere. Die Zunahme der Dienstleistungsberufe korreliert mit der Frauenerwerbsbeteiligung. Das ist richtig, wobei die Frauen noch nicht sehr stark genau in den wissensintensiven Dienstleistungen sind, wo sie eigentlich, so sollte man aufgrund der Ausbildung annehmen, auch hingehören könnten. Hier haben wir, das ist noch die Frage, die nachher zu beantworten ist mit Frauen in Führungspositionen, noch aufzuholen. Kompetenzarmut. Wie entwickelt sich das über den Lebensverlauf? Wir wissen leider, dass die Kompetenzausprägungen sehr sehr früh in der Jugend stattfinden und dass, wenn man in der Jugend ansetzt, also im Alter, und da rede ich jetzt wirklich von eins, zwei, drei, vier, fünf Jahren, und viele gerade Bildungsökonominnen zeigen das ja sehr schön - ich verweise hier auf Literatur von Herrn Wößmann u. a. Da macht es einen richtigen Unterschied, früh rein zu investieren zur Hebung von Kompetenzniveaus. Ich könnte jetzt ein Ergebnis nennen, das wäre vollständig frustrierend, nämlich: wie schafft man es, Personen ohne Abschlüsse überhaupt in Abschlüsse zu bekommen und dann in den Arbeitsmarkt? Das kennen Sie alle von den Daten der Bundesagentur für Arbeit, dass das enorm teuer ist mit enorm wenig Wirkung. Das heißt, so etwas wie eine Orientierung, wie eine Motivation kriegen sie nicht mehr großartig geändert im Alter von 19. Wenn Sie sich die Verläufe von Intelligenzquotienten anschauen, so sind die relativ stabil ab einem relativ frühen Alter. Was wir leider noch nicht haben, aber das kommt nächstes Jahr, ist ein Verlauf von kognitiven Kompetenzen, weil wir die im Moment noch nicht in einem Längsschnitt über dem Lebensverlauf messen. Wir haben sozusagen Querschnitte zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Und alle diese Querschnitte deuten auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen hin oder was heißt: deuten hin, zeigen diese. Aber das ist keine befriedigende Antwort auf Ihre Frage. Von daher muss ich im Moment hier einen empirischen Vorbehalt machen mit einer geringen Hoffnung, dass wir, wenn

wir diese Längsschnitte haben, eine große Schließung sehen würden. Da müssten wir tatsächlich umsteuern. Ich glaube, diese Umsteuerung ist das Wesentliche, was Deutschland machen müsste. Wir müssten viel früher rein gehen in die Bildung von Kindern. Das Zweite ist Erwerbsbiographie, Scheidungsrecht, Elterngeld. Ja. Erste Untersuchungen zum Elterngeld zeigten ganz deutlich, dass das Elterngeld eine Funktion erfüllt, zu welchem man zunächst mal gar nicht Toppriorität im Blick hat, nämlich dass es ein Gerüst gibt für Frauen, wie lange sie unterbrechen, nämlich diese zwölf Monate. Wir sehen, dass von daher die Unterbrechungsdauer für Arbeitnehmerinnen viel klarer zu artikulieren ist, wenn ich, ich spreche ja in solchen Untersuchungen mit sehr vielen Leuten, ich spreche auch im WZB, wo wir im Augenblick einen Fertilitätsboom zu verzeichnen haben. Da bin ich ganz stolz drauf. Die sagen alle, das ist dieses Jahr. Und wie kriegen wir dieses Jahr hin? Wenn ihre Männer dann, viele machen, die meisten im WZB machen jetzt dieses Sieben-Monate-Modell. Das ist schon etwas, was eine deutliche Wirkung zeigt. Die Statistik hinkt immer ein bisschen zurück. Aber von solchen Befragungen her kann man das zeigen und es ist von daher – nehmen wir jetzt mal alles andere weg, also die proportional zu dem Einkommen der Eltern gezahlten Beiträge usw. – etwas, was die Unterbrechungen von Seiten der Frauen klarer formulieren lässt und von Seiten der Arbeitgeber. Die kommen damit wesentlich besser zurecht, wenn man weiß, wir reden über einen Zeitraum, der sich darstellen lässt. Was das Scheidungsrecht betrifft, sehen wir in Befragungen hauptsächlich Zynismus von Frauen. Dieser Zynismus ergibt sich daraus, dass meistens dann die Antwort kommt: hätten wir das mal früher gewusst, also dass da eine Rechtsprechung kommt und die Frauen sich aber auf diese Rechtsprechung, so ihre Meinung, und die kann ich verstehen, gar nicht einstellen konnten. Das heißt, eine Frau, die sechs, sieben Jahre unterbrochen hat aufgrund dessen, dass man sagte, na ja, das, was du jetzt da verdienen würdest, zahlen wir dann für die Kinderbetreuung, das zahlen wir dann, weil man sich nicht mit einer zusätzlichen Krankenversicherung und mit dem Steuersystem usw. und sofort, und dann sagen halt viele: gut, dann unterbreche ich. Und dann wird es halt schwierig, weil die Dequalifizierung in Deutschland extrem schnell ist, weil wir so gut wie keine Weiterbildungssysteme in Deutschland ausgeprägt haben und weil wir auch gar keine richtigen Anlaufstationen haben für Personen, die sehr lange nicht erwerbstätig sind. Es gibt Modellversuche, aber es gibt nichts Flächendeckendes. Und die Bundesagentur für Arbeit, da ist natürlich die Hürde hoch, sich erst mal arbeitslos zu melden. Da muss man auch an entsprechende Institutionen und an „institution building“ dran gehen. Wenn

Sie fragen: Was wären die drei Instrumente, an denen ich persönlich drehen würde? Ich würde persönlich als erstes an den unterschiedlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen drehen. Für mich ist es kein Modell, dass ich Männer wie Frauen auf 100 Prozent über 45 Jahre laufen lasse. Das halten Männer nicht aus. Und das sieht man nicht nur an Bundesligatrainern. Wir brauchen diese Unterbrechungen aufgrund von Weiterbildungen, die absolut notwendig sind. Und wir brauchen sie, um eine gerechtere, aber meines Erachtens auch eine produktivere Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen hinzubekommen. Das heißt, ich bin diesbezüglich eine sehr starke Anhängerin eines finnischen Modells mit Normalarbeitszeiten und mit Normallebensverläufen, die ich eben nicht auf eine 38-Stundenwoche setzen würde, sondern wo ich so etwas wie eine 30-Stundenwoche setzen würde über einen ganzen Lebensverlauf hinweg, wo ich eben auf 20 runter, aber auch mal auf 40 hoch käme. Das wäre dann mein neuer Normallebensverlauf mit Unterbrechungen für Weiterbildung, mit Unterbrechungen von Pflege, mit Unterbrechungen für Kindererziehung. Aber das wäre sozusagen das, wo sich dann anderes davon ableiten würde. Das heißt auch, das wäre keine Großstrategie, weil es im Prinzip dieses Gesamtarbeitsvolumen nur etwas nach oben setzen würde, weil Männer eben nach unten gingen und Frauen nach oben gehen würden. Das wäre das Instrument. Um so etwas überhaupt hinzubekommen, das wäre meine zweite Antwort, brauchen sie natürlich ganz andere institutionelle Rahmenbedingungen. Da möchte ich drei nennen: Wir haben immer noch bei weitem mehr Teilzeitschulen als verlässliche Ganztagschulen. Das ist ein enormes Problem. Wir haben, wenn wir uns über die Zeit Antworten von Eltern mit Schulkindern anschauen, bei Eltern den Eindruck, dass sie immer mehr für die Schule ihrer Kinder zu tun haben. Das ist sozusagen eine qualitative Achse, an der wir dringend was drehen müssen und was Deutschland in der Tat von anderen Ländern unterscheidet. Wir haben, das hatte ich ausgeführt, oftmals nicht nur keine, wenn wir dann Kinderbetreuungseinrichtungen haben, dann passen die Zeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen nicht zu den Arbeitszeiten der Mütter oder der Väter, was zu enormem Stress führt und dann auch zu Fragen einer wirklich, einer mangelhaften, vielleicht kommen wir noch zu der Frage von Glück, mangelhafter Lebenszufriedenheit dadurch ausgeübt. Frau Bulmahn, ja, es gibt diese zarten Hoffnungspflänzchen in einer ganzen Breite von Dingen, die wir sehen. Wir sehen, dass die Stratifizierung abnimmt. Wir kriegen langsam mehr Frauen in die MINT-Berufe rein. Es gelingt auch, Frauen, die als Ingenieurinnen ausgebildet waren, da war ja unser Problem eine lange Zeit bei der Diskussion um den Fachkräftemangel, eigentlich gibt

es die, aber wie kriegen wir die wieder rein? Da gibt es entsprechend auch Initiativen. Was mich bei dieser ganzen Sache allerdings sehr frustriert, dass wir langsam in einem Deutschland der Modellversuche leben und diese Modelle teilweise voll, und das beziehe ich durchaus auf den Schulbereich und den Weiterbildungsbereich und auch auf den Bereich, wie habe ich eigentlich Kompetenzerhöhungen mir vorzustellen, diese Modellversuche oft unevaluiert sind, so gut wie immer unverbunden sind und von daher keinen Unterschied machen, in der Breite. Das finde ich schade. Ich finde das auch, wenn ich mir vorstelle, wie viel Stiftungsgelder da beispielsweise rein gehen, unglaubliche Geldverschwendung und auch Potentialverschwendung. Der Anteil vollzeiterwerbstätiger Frauen. Was sind die wichtigsten Hindernisse? Da brauche ich nicht noch mal darauf einzugehen. Das ist diese Inkompatibilität zwischen guter Kinderbetreuung und Arbeitszeiten. Eines ist klar. Aus allen Untersuchungen, die wir haben, da kenne ich keine Einzige, die was Gegenteiliges sagt: Es ist nicht so, dass Frauen das wollen. Es ist nicht so, dass Frauen von sich aus sagen: ich will nicht erwerbstätig sein oder ich will nur in kurzer Teilzeit erwerbstätig sein. Selbst wenn wir die Frauen in kurzer Teilzeit fragen, dann sagen die: wenn ich doch nur könnte, dann würde ich ja mehr, aber angesichts der Rahmenbedingungen, die ich habe, ist mir das nicht möglich. Auch das fühlt, wenn man sich so ein Frauenleben vorstellt und sich klar macht, wie die eigentlich in der Schule da stur starten und dann abfallen, dann ist natürlich auch sehr viel an kognitiver Dissonanzheilung drin bei Umfragen, wo man dann hört: na ja, irgendwie komme ich damit zurecht. Die gegenseitigen Zuschreibungen sind in anderen Ländern in der Tat anders. In Ländern, wo sie nicht gekommen sind von einem Einfamilienmodell, oder Einernährermodell, sondern sie sind gekommen von einem Anderthalb- oder Gleichernährermodell. Und da haben wir sehr viele Beispiele, wo auch die ganzen Sozialleistungen ganz anders ausgestaltet sind, haben sie diese Stereotypisierungen in einem wesentlich geringeren Maße. Jetzt Szenarien, was würde denn eigentlich passieren, wenn ich 100 Prozent Ganztagskrippen habe? Das kann ich nicht. Wir haben zwei Länder, die ich untersucht habe, wo wir das Recht haben auf eine Ganztagsbetreuung auch der Unter-Drei-Jährigen. In dem einen Land – das ist Finnland – nutzen das etwas mehr als 80 Prozent der Frauen, die dann unterbrechen für acht oder neun Monate. In Schweden sind es mehr Frauen. Aber egal welche Niveaueffekte ich da jetzt anrechne: Der Anteil von über Teilzeit hinausgehenden Frauen ist wesentlich, und zwar richtig wesentlich höher und eine Zufriedenheit damit einhergehend. Die Ausschöpfung ...

### Zwischenbemerkung

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung): Ja, aber das ist ja sehr stark korreliert. Das hört man in Deutschland ungern, weil wir immer noch den Eindruck haben, dass die Kindern sich am besten entwickeln, wenn sie von den Müttern das erste Jahr, die ersten zwei oder sogar die ersten drei Jahre erzogen werden. Wir machen uns dabei viel zu wenig klar, dass wir viel weniger Geschwisterkinder haben als früher. Das heißt, dass wir die Kinder dann oft wirklich in Erwachsenenhaushalten groß werden lassen oder nur noch mit einem Geschwisterteil, was für die Entwicklung der Kinder, und das sagt die Sozialisationsliteratur so etwas von eindeutig, nicht gut ist. Das heißt, sie müssen sich schon in jungen Jahren mit anderen reiben und sind so etwas von dankbar von Impulsen, dass mir diese, uns ja noch vor einigen Jahren vollkommen irritierende Korrelation, dass Länder dann eine höhere Geburtenquote haben, wenn Frauen mehr und auch länger erwerbstätig sind, was natürlich mit entsprechenden Betreuungseinrichtungen verbunden ist, so etwas von selbstverständlich vorkommt, so dass wir eine Frauenerwerbstätigkeit und Bildungseffekte, und das ist sehr schön, weil es eine Ressort übergreifende Aufgabe ist, über viele Ressorts verbinden könnten. Frauen in Führungspositionen: Sie haben Spanien und Frankreich genannt. Da sind die Gründe ganz unterschiedlich. In Spanien liegen sie darin, dass die spanischen Großmütter die Kinder mehr als gerne aufziehen und von daher eine ganz wunderbare Betreuungseinrichtung sind. Spanien hat allerdings auch enorm niedrige Fertilitätsraten wie Italien auch. Da muss man sehen, dass vieles auch mit einem Verzicht der Kinder einhergeht. Und Frauen ohne Kinder haben in Spanien in der Tat wesentlich höhere Chancen, in Führungspositionen zu kommen als Frauen ohne Kinder in Deutschland. Löst sich das Problem alleine, was Führungsposition und Frauen betrifft? Da glaube ich, im Aggregat auf gar keinen Fall. In kleinen Mikrokosmen auf alle Fälle, und zwar deshalb, das war am IAB so und das ist am WZB so, man kann sehen, dass Frauen Frauen nachziehen. Dass es so was wie eine Initialzündung gibt, und das ist dann wieder eine merkwürdige Zeit, aber ich kann nicht feststellen, dass am WZB jetzt die Direktorinnen und Direktoren noch irgendwie verkrampft miteinander umgehen. Das war am Anfang so. Das ist jetzt nicht mehr so, sondern die ... Ich kann jetzt nicht sagen, sie freuen sich einander, weil das so eine komische Konnotation gibt. Aber es ist ein gutes gemeinsames Arbeiten. Da merkt man, dass viele der Juniorprofessoren auch Frauen sind und viele, die jetzt dann auf die B 2-Stellen kommen, Frauen

sind. Wenn man sich die aggregierten Statistiken anschaut, dann sieht man von daher, dass wir für eine kurze Antwort auf Ihre Frage auseinandergehen: Von einigen Betrieben, die eine explizite Frauenförderung machen, die teilweise auch quotieren, wo man dann sieht, sie können eigentlich mit den Quoten jetzt runtergehen, weil sich das von selbst weiterentwickelt, und anderen großen Unternehmen, wo sich überhaupt nichts tut. Aber ich glaube, warten alleine wäre das Allerfalscheste, was wir machen könnten. Dann Herr Enderlein, mit diesem Degrowth und Bildungsbereich und Hochschulbildung: Ich finde, und von daher bin ich aus guten Gründen über diese Statistiken jetzt hinweg gesprungen, die ja letzte Woche groß in der Zeitung wieder waren, dass der tertiäre Bereich in Deutschland so niedrig ist im Vergleich zu anderen Ländern. Ich bin starke Anhängerin von dualen Ausbildungen, auch eine starke Anhängerin dafür, dass man duale Ausbildungen durchaus auch ein Stück höher ziehen kann, also eine duale Ausbildung in Hochschulen. Was wir hier haben, sind, wenn wir Übergänge in den Arbeitsmarkt uns anschauen, eigentlich die erfolgreichsten im Moment. Das heißt, jetzt einfach eine breitere Tertiarisierung zu machen zu einem geballten Hochschulausbau, ohne die Wirtschaft da mit rein zu nehmen, das halte ich für absolut falsch. Ansonsten könnte man über diesen Hochschulbereich noch eine ganze Menge sprechen. Ich glaube, das, was mir im Moment am meisten Sorge macht, ist, dass wir im Vergleich zu anderen Ländern kein Studium generale am Anfang des Studiums haben und die Zuordnung von Berufen in einem immer früheren Alter erfolgt. Bei meinem eigenen Sohn, das kann ich gar nicht anders sagen, der musste sich im Alter von 15 im Prinzip durch die Wahl der Profulfächer im Gymnasium entscheiden, weil das, was er als Profulfach genommen hat, das war, wo eine direkte Zuweisung in die Leistungsfächer ging, und bei den Leistungsfächern wurde ihm gesagt: die nimmst du, weil du dann da später mal studierst. Das finde ich, wenn ich mir überlege, was ich mit 15 werden wollte, relativ absurd und schafft wiederum Probleme in Zuweisungsprozessen. Da müssen wir aufpassen. Wir haben kein Land sonst, welches das so früh macht.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Vielen Dank. Wir würden jetzt in die nächste Runde einsteigen. Wenn wir so konzentriert fortfahren, schaffen wir auch beide Runden, die noch auf der Redeliste stehen, vollständig abzarbeiten. Die nächsten Fünf sind Frau Andreae, Prof. Miegel, Frau Bögel, Herr Prof. Brand und Herr Dr. Reuter. Und die nächsten Fünf, das ist jetzt die Überprüfung, ob alle auf der Liste stehen, die wollten, sind Herr Dr. Ott, Frau Leidig, Frau Lötzer, Herr Prof. Hölz und Frau Professorin Jochimsen.

SV Prof. Dr. Ulrich Brand: Ich hatte mich nicht gemeldet. Das war ein Missverständnis.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Das ist ...

Zwischenbemerkung: ... auch gut so.

Heiterkeit

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Dann kommt, das ist natürlich bedauerlich für die Diskussion, Herr Dr. Ott jetzt mit in die erste Runde. Frau Andreae.

Abg. Kerstin Andreae (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank für den Vortrag. Ich glaube, was man nicht oft genug betonen kann, und das haben Sie in Ihrem Vortrag auch noch mal drauf hingewiesen, dass junge Frauen heute sagen, ich möchte beides machen. Ich möchte sowohl Karriere, Beruf. Ich möchte aber auch Familie und Kinder. Jetzt haben wir eine Enquete zum Thema Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität. Und wenn ich mir Ihren Vortrag weiter anschau oder auch die Diskussion, die gesamtpolitisch drüber geführt wird, dann sagen sehr viele: Kinder haben, hat unheimlich viel mit Lebensqualität zu tun, dass es schön ist, es bereichert das Leben, bereichert die Gesellschaft. Gleichzeitig haben wir die Diskussion, Kinder hat was mit einem höheren Armutsrisiko zu tun. Kinder hat für die Frauen was mit einer Rentenminderung zu tun, zumindest potenziell, also ein gewisses Rentenrisiko, und sie sind mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Karriererisiko. Ich finde, es ist unsere Aufgabe hier in der Enquete, diesen Widerspruch auch aufzulösen, also Antworten zu finden: Was müssen flankierende Maßnahmen sein, um diese, jetzt mal ein bisschen überspitzt, aber doch vorhandene Risikobehaftung zu mindern. Das Zweite ist, dass wir, wenn wir über Wohlstand und Lebensqualität reden, immer über die Frage reden: Welchen Stellenwert hat Arbeit oder hat die Teilnahme auch am Arbeitsleben? Da habe ich zwei Gedanken: Das Eine ist, weil Sie gezeigt haben in diesem Vortrag, die Frauen möchten erwerbstätig sein, also auch mehr, die sich faktisch arbeitslos melden, dass das unbedingt ein Schwerpunkt auch unserer Arbeit sein muss. Auch hier: Wie können wir Barrierehemmnisse abbauen? Weil, der Zusammenhang zu Kreativität und Potenziale zu schöpfen und den schlaun jungen Mädchen auch die Teilhabe zu ermöglichen, in den Zusammenhang gehört. Das Andere ist aber auch, und damit schließe ich: Die Frage bei den Barrieren diskutieren wir oft von beiden Seiten. Das Eine ist der ganze Ausbau der Kinderbetreuung. Das, glaube ich, ist inzwischen sehr unstrittig, und es geht nur noch darum, wer es finanziert es wie und in

welchem Tempo. Aber die andere Ebene ist tatsächlich die Ebene der Führungskräfte. Ich behaupte sehr, dass wir, wenn wir einen Mentalitätswechsel in der Arbeitswelt hinbekommen wollen, so wie Herr Bracht es aus seinem Unternehmen beschrieben hat, heißt es natürlich auch, dass wir die Frauen in die Führungspositionen bekommen, weil sich dann auch ein Denken im dem Unternehmen insgesamt ändert. Nur, ich kenne die Zahl von der kritischen Masse von 30 Prozent. Also, wenn wir bei den Führungspositionen nicht eine erhebliche Zahl von Frauen in Führungspositionen bringen, dann können wir, weil die gar nicht alleine in der Lage sind, diese Strukturen zu verändern, keine Erfolge verzeichnen.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Herr Prof. Miegel.

SV Prof. Dr. Meinhard Miegel: Ich habe drei Punkte. Erster Punkt: Sie haben zu Recht darauf hingewiesen: Empirie: Starke Unterschiede bei Kompetenzen und Zertifikaten bei Jungen und Mädchen. Und dann haben Sie im internationalen Vergleich gezeigt, dass mit Ausnahme von Finnland sich in Deutschland, Großbritannien, Frankreich und, wenn ich das recht habe lesen können, Polen das gleiche Bild zeigt. Viele schwach qualifizierte Jungen, wenige stark qualifizierte Jungen und entsprechend mehr Mädchen. Da drängt sich die Frage auf: Worauf ist das zurückzuführen oder worauf könnte das zurückzuführen sein? Sind Jungen weniger kompetent und/oder zertifikataffin als Mädchen? Ist es gewissermaßen eine genetische Begründung oder stimmt das System nicht, durch das die Jungs geschickt werden, so dass sie gar nicht ihre Potenziale entfalten können? Sie haben bei der Erwerbstätigkeit gesagt, hier vergeuden wir weibliches Potenzial. Die sind hochqualifiziert, aber sie tauchen im Erwerbsleben nicht auf. Müssen wir nicht gleichzeitig fragen, wir vergeuden bereits männliches Potenzial im Ausbildungsweg, weil sie gar nicht zu den Ebenen, zu den Höhen geführt werden, auf die sie hätten geführt werden können? Wir brauchen also meines Erachtens eine Diskussion über die Kausalitäten, warum das so ist. Zweiter Punkt, ganz kurz – Betreuungsmöglichkeiten. Das scheint mir doch etwas fassettenreicher zu sein. Gerade was die internationalen Vergleiche angeht, ist das mitunter verwirrend. Gute Betreuungsmöglichkeiten, wenige Kinder, geringe Beschäftigung, ich denke an Irland, USA und umgekehrt. Diese ganz strenge Verbindung zwischen Betreuungsmöglichkeiten und den anderen Dingen, die Sie angesprochen haben, scheint es aus meiner Sicht nicht zu geben. Das stimmt wahrscheinlich für Deutschland, obwohl ich auch in Deutschland nicht ganz sicher bin, wenn ich mir die im weltweiten Vergleich exzellenten Betreuungsmöglichkeiten in den neuen Bundesländern anschau und was

sich daraus weiterentwickelt hat, dann ist das ja nicht so stringent, wie es hier rübergekommen ist. Aber der dritte und für uns entscheidende Punkt ist der, der von Herrn Zimmer bereits angesprochen worden ist. Was messen wir denn da eigentlich? Es wurde so präsentiert, als würden wir das messen, was Männer und Frauen wollen. Stimmt das überhaupt? Ist es das, was Männer und Frauen wollen oder ist das nichts anderes als die Entsprechung eines gesellschaftlichen Leitbildes? Ein Leitbild, was voluntaristisch gesetzt worden ist, ein Leitbild, was im Wesentlichen daraus gespeist wird, dass die Gesellschaft wachstumsfokussiert ist, und eine wachstumsfokussierte Gesellschaft muss natürlich ein hohes Interesse daran haben, dass möglichst alle Männer und Frauen in irgendeiner Weise in diesen Erwerbsprozess hineingehen, so dass wir, wenn wir abfragen, willst du dies oder willst du jenes, im Ergebnis keineswegs eine Antwort bekommen, dies entspricht der Natur des Menschen, der Natur des Mannes, der Natur der Frau, sondern dies entspricht unserem momentanen gesellschaftlichen Leitbild. Wir könnten noch ein ganz anderes gesellschaftliches Leitbild haben: zum Beispiel Müßiggang – ist das Erstrebenswerteste, was man sich überhaupt vorstellen kann. Wir haben historisch Perioden, wo das genau umgekehrt war, wo die Menschen nach Müßiggang strebten oder nach Frömmigkeit oder irgend so etwas. Wir streben nach dieser Art von Erwerbstätigkeit und messen ständig das, was wir uns selbst voluntaristisch vorgegeben haben. Das Letzte in diesem Zusammenhang: Leitbilder. Wir schauen immer, eine höhere Kinderzahl in Großbritannien, eine größere Kinderzahl in Frankreich, niedrigere Kinderzahlen in Spanien und Deutschland. Sie kennen wahrscheinlich diese Untersuchungen, wonach kinderlose Männer und Frauen in Deutschland überhaupt keinen Ansehensunterschied haben gegenüber Müttern und Vätern. Es ist vollkommen gleichgültig, ob eine Frau Kinder hat oder nicht. In Frankreich, nach den Untersuchungen, die ich vorliegen habe, ist es vollkommen anders. In Frankreich ist eine Frau – und ein Mann übrigens auch –, der keine Kinder hat, defekt. Das ist kein richtiger Mann. Das ist keine richtige Frau. Und auf der Cocktailparty wird ausgetauscht: Hat der denn Kinder? Und wenn es heißt, nein, der hat keine Kinder, dann wird diese Frau, dieser Mann sofort heruntergestuft, was überhaupt nicht in Deutschland stattfindet. Auch das ist ein gesellschaftliches Leitbild. Das gesellschaftliche Leitbild in Frankreich ist: Mann hat Kinder. In Deutschland nicht.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Frau Bögel, bitte schön.

Abg. Claudia Bögel (FDP): Ja, ich kann das ziemlich kurz machen, weil ich an das erste Statement von Herrn Prof. Dr. Miegel anknüpfen und behaupten möchte, dass Jungs nicht dümmer sind bzw. Mädchen nicht schlauer sind als Jungs. Ich möchte diese Zahlen einfach hinterfragen, insofern als dass es vielleicht auch Erhebungen oder wissenschaftliche Ausarbeitungen dazu gibt, inwiefern die Frauenförderung in den letzten Jahren doch präferiert wurde. Ich sehe in der Schullaufbahn meines Kindes deutlich, dass Mädchen gegenüber Jungs stark präferiert werden. Ich knüpfe da zum Beispiel an den Girls-Day nur als kleinstes Beispiel an und sehe in den Schullaufbahnen aller Kinder, dass die Frauen stark dominieren. Das fängt im Kindergarten, bei den Erzieherinnen an, die halt überwiegend weiblich sind, und geht in Grundschulleben weiter, wo auch eindeutig Frauen dominieren. Es sind sicher auch deshalb frauenspezifische Berufe, weil sie leider gesellschaftlich nicht so hoch bewertet werden wie eine Ausbildung im Sekundarstufenbereich II, wo man ja wesentlich mehr Männer findet. Ich würde Sie daher aber gern fragen, inwieweit wir da politisch eingreifen können, vielleicht auch durch unsere Arbeit hier in dieser Enquete-Kommission, um dort Schwerpunkte zu setzen und vielleicht auch die männerspezifische oder jungenspezifische Förderung im Kleinkind- und Grundschulalter einmal hervorzuheben.

Dann würde ich noch eine sehr ketzerische Frage stellen und zwar zu den Frauen in Führungspositionen. Ich glaube nicht, dass es ausschließlich daran liegt, dass die Mädels noch nicht alt genug und noch nicht über 50 sind, um in Führungspositionen zu kommen. Ich würde einmal ganz ketzerisch in die Runde geben: Vielleicht wagen Frauen es auch nicht, in Führungspositionen zu gehen. Liegt es vielleicht in der Sozialisation der Frauen, dass sie es nicht wagen? Geben wir ihnen vielleicht nicht das nötige Selbstbewusstsein mit auf dem Weg ins Leben? Dankeschön.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Herr Dr. Reuter.

SV PD Dr. Norbert Reuter: Ja, vielen Dank. Ich habe den Beitrag von Frau Allmendinger sehr genossen. Ich würde mir erhoffen, dass sich die Konsequenzen am Ende auch im Abschlussbericht dieser Enquete-Kommission widerspiegeln. Zwei Dinge möchte ich gerne ansprechen. Eines in Anknüpfung an die Frage von Herrn Dr. Zimmer: Sie hatten erwähnt, dass 5,6 Millionen Frauen gar nicht erwerbstätig sind, wo Dr. Zimmer mit einer gewissen Berechtigung entgegnete, dass ihre Erwerbstätigkeit ja sozusagen ein richtiges Wachstumsprogramm wäre und wir das eigentlich gar nicht

wollen könnten. Ich habe einmal überschlagen: 5,6 Millionen Frauen, die zusätzlich arbeiten würden, würde ungefähr bedeuten, dass das BIP um dreizehn Prozent höher wäre als heute. Dann haben wir ja auch noch, was wir nicht vergessen sollten, Massenarbeitslosigkeit in Deutschland: vier Millionen. Wenn das auch noch dazukommen würde, wären das riesige Wachstumsprogramme. Insofern bin ich Ihnen sehr dankbar, dass Sie dann in der Antwort auf Herrn Dr. Zimmer das Thema der Arbeitszeiten angesprochen haben. Das ist ein ganz entscheidender Punkt. Ich glaube, dass wir in unsere Wohlstandsdimensionen auch den Zeitwohlstand mit in den Blick nehmen müssen – Sie hatten ja davon gesprochen, dass eine durchschnittliche Arbeitszeitverkürzung eigentlich auf dem Weg liegen müsste, um überhaupt eine zukunftsfähige Entwicklung zu haben. Das sollte meines Erachtens in der Tat dann auch von dieser Enquete-Kommission mehr in den Fokus genommen werden, also, die Frage, wie wir eben auch Zeitwohlstand unterstützen können. Ich komme ja von der Gewerkschaft ver.di und da erlebe ich genau das Gegenteil, nämlich, dass wir zurzeit keine Arbeitszeitverkürzung, sondern ständig Arbeitsverlängerung haben. Versuche in Tarifverhandlungen Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen, sind praktisch völlig unmöglich. Es ist schon geradezu ein Erfolg, wenn es uns gelingt, Arbeitszeitverlängerung zu verhindern. Also im Prinzip ist der Trend ein ganz anderer, als der, den Sie eben in Ihren Ausführungen angemerkt haben. Man müsste auch noch einmal ein paar Sachen dazu sagen, was wir eigentlich politisch tun können, um so einen sinnvollen Trend zu unterstützen und müsste den Fragen nach der Verteilung von Arbeitszeiten zwischen Männer und Frauen nachgehen sowie der Verteilung insgesamt, um zu kürzeren Arbeitszeiten zu kommen.

Zum zweiten Punkt ganz kurz noch: Sie hatten den Trend zur Dienstleistungsgesellschaft erwähnt. Es gibt ja auch Fortschreibungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bis 2025, wo gezeigt wird, dass dieser Trend zur Dienstleistungsgesellschaft weitergeht. Nun hatten Sie dann aber, wenn ich Sie recht verstanden habe, den Schluss daraus gezogen, da in den Dienstleistungen mehr Frauen arbeiten, müssten wir in Zukunft, eben weil zunehmend Dienstleistungen auf der Tagesordnung stehen, auch mehr Männer in die Dienstleistungsbereiche bekommen, was dann aber auch bedeuten würde, dass ebenso die Nachfrage nach Frauen steigen müsste ins Erwerbsleben einzusteigen, weil sie sowieso schon stärker im Dienstleistungsbereich arbeiten. Dahinter würde ich gern Fragezeichen setzen, weil wir als ver.di immer zu hören bekommen, dass die

Dienstleistungsbereiche, die wachsen, die sogenannten unternehmensnahen Dienstleistungen sind – also gerade nicht der Care-Bereich und gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen. Deswegen glaube ich, ist das hier, Sie werden es nicht so gemeint haben, kein Selbstläufer in eine bessere Gesellschaft. Sondern ich glaube, dass wir dann eine aktive Dienstleistungspolitik brauchen, die dazu führt, dass die Dienstleistungen, die wir gerade im sozialen Bereich haben müssen, politisch unterstützt werden. Um da zu einer qualitativ guten Entwicklung zu kommen, bedarf es noch einiger Anstrengungen. Vielen Dank.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Und noch Herr Dr. Ott.

Abg. Dr. Hermann E. Ott (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Vielen Dank auch Frau Allmendinger für den interessanten Vortrag. Wir können der Piratenpartei sehr dankbar sein, die das Thema postfeministische Partei ja gerade wieder prominent in die Zeitung gebracht hat, bei der nach den Worten ihres Vorsitzenden, glaube ich, Frauen deshalb nicht so stark vertreten sind, weil die nicht so gerne in der ersten Reihe stehen wollen. Auf alle Fragen haben wir dadurch keine Lösung, aber vielleicht bringt uns das auch hier ein bisschen an die Problematik heran. Sie wissen, dass wir das Thema vor allen Dingen auch auf die Tagesordnung gesetzt haben, weil es ein gewisses genderpolitisches Defizit zu Zeiten der Konstituierung dieser Kommission gab – das haben Sie ja mitbekommen ebenso wie auch das Defizit an Anteil von Migrantinnen und Migranten hier in der Kommission, deren Sichtweisen doch manchmal sehr nötig wären. Meine Frage: Wenn man sich über Genderperspektive und Wachstum Gedanken macht, dann kann einem sehr viel in den Sinn kommen. Ich will nur zwei Dinge herausgreifen. Das eine ist: Gibt es eine unterschiedliche Herangehensweise an Problematiken bei Männern und Frauen? Also, neigen Männer eher zu technischen, groß strukturierten, zentralistischen Lösungen? Ist es bei Frauen eher so, dass sie Möglichkeiten haben, kleinteiliger Lösungen zu suchen, sanftere, harmonischere oder erliege ich da ebenso einem Stereotyp wie der Kollege von der Piratenpartei? Zweite Frage: Was mich ein bisschen gewundert hat und Herr Dr. Zimmer hat es schon angesprochen, ist die Fixierung auf die Erwerbsarbeit. Im meinem früheren Leben war ich am Wuppertal Institut. Da gab es eine Studie „Zukunftsfähiges Deutschland in einer globalisierten Welt“, in der wir uns eben auch schon Gedanken um Wachstum machten und als einen der Wachstumstreiber natürlich die Erwerbsarbeit ausgemacht haben. Es gibt ja auch den Kollegen Prof. Dr. Niko Paech aus Oldenburg, ihn werden Sie auch gut kennen, der zur

Lösung der Wachstumsfrage ja eine Vollzeit von zwanzig Arbeitsstunden propagiert. Sie selber hatten gesagt, dass das auch Ihre persönliche Präferenz sein könnte, gemittelt über die Erwerbsbiografie. Ausgehend von der Erkenntnis eben, dass, wie er es nennt, Warenbeziehungen durch soziale Beziehung ersetzt werden müssen. Wir haben in den letzten 100 Jahren Sozialbeziehung durch Warenbeziehung in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen ersetzt. Können wir von diesem wachstumsgetriebenen Kurs nicht abkommen, ohne die Vollarbeitszeit zu begrenzen?

Das Zweite ist: Gehen Sie nicht ein wenig unkritisch daran, das hat Prof. Dr. Miegel auch angesprochen, wenn Sie Frauen nach den Wünschen für die Erwerbsarbeit fragen, und diese sagen, ja das wollen wir? Müsste man nicht stattdessen fragen, was denn die Gratifikation ist? Denn das, was wir ja alle anstreben, ist Anerkennung. Aber es gibt sehr unterschiedliche Arten: Gemeinschaftsarbeit, Eigenarbeit, Familienarbeit, wie auch immer. Dass das in der richtigen Balance ist, ist für jeden Menschen individuell sehr wichtig. Müsste man dann nicht doch eher danach fragen, was jungen Frauen oder jungen Männer Anerkennung verschafft? Je nachdem, in welcher Gesellschaft man lebt, wird man dann natürlich entsprechende Antworten bekommen. Sehen Sie da Möglichkeiten, das vielleicht auch zu ändern? Das ist ja auch eine zentrale Fragestellung für unser Ergebnis hinterher. Vielen Dank.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Vielen Dank. Wir würden ohne Pause fortfahren, es sei denn, es gibt jetzt gegenteilige Wünsche. Der Versorgungswagen wäre da und wir würden mit der Antwort fortfahren und auch noch eine Runde daran anschließen. Bitte schön.

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung): Vielen Dank. Frau Andreae, als erstes zur Lebensqualität und das geht es jetzt quer zu einigen Fragen, die in einer gewissen Weise in die gleiche Richtung gegangen sind: Ich wundere mich, dass viele, nicht Sie Frau Andreae, aber andere, sozusagen immanent davon auszugehen scheinen, dass die Lebensqualität von Männern sich anders bemisst als die von Frauen. Ich habe hier nicht so argumentiert und falls der Eindruck entstand, dann entsprach das in keiner Weise meiner Intention, mich für eine auf Erwerbstätigkeit orientierte Gesellschaft auszusprechen. Ich rede hier für eine Gesellschaft, die Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer gleicher verteilt, davon rede ich. Ich rede nicht davon, und das sagte ich meines Erachtens zum Schluss auch sehr deutlich, dass ich mir ein Leben vorstellen kann, wo Männer und Frauen über 45, vielleicht auch bald mehr Jahren, zu dem Anteil

erwerbstätig sind zu dem sie das heute sind, also, in unserer heutigen Definition von Vollzeit. Da gehen soziale Relationen kaputt und das meine ich nicht nur in Bezug auf Kinder, nicht nur in Bezug auf die ganze Frage von Care-Arbeit, sondern ich meine schlichtweg auch in Bezug auf den Freundeskreis und so etwas wie eine eigene physische Hygiene, die man dann auch nicht mehr aufrecht erhalten kann. Lebensqualität hat für mich sehr viel damit zu tun, dass man einen Freundeskreis hat, dass man auch Kinder hat, wenn man sie haben möchte, und dass man sich um die Anverwandten kümmern kann, was sich die meisten auch als eine Selbstverständlichkeit wünschen. Das ist ein gesamtes Leben. Und wir ziehen andere Formen der Anerkennung, das wissen Sie alle, aus dem Beruf als wir Formen der Anerkennung aus einer Partnerschaft, von den Kindern, einem Familienleben oder aus Freundschaften ziehen. Darum geht es. Und ich habe keinen Hinweis darauf, dass die Definition dessen, was die Lebensqualität ist, sich für Männer und Frauen unterscheidet. Unsere jetzige deutsche Gesellschaft geht aber immanent davon aus, dass es diese Unterschiede gibt.

Zur Frage der Führungskräfte: Da hat man meines Erachtens natürlich auch noch viel Grundlagenarbeit zu erledigen. Ich habe 1992 für die Stadt München Untersuchungen dazu gemacht, inwieweit Führung auch in Teilzeit möglich ist bzw. inwieweit Führungspositionen auch von zwei Personen besetzbar sind. Man hat mir die Stadt München in Anführungszeichen als ein kleines Labor geschenkt, wo man das einmal setzen konnte. Wir konnten feststellen, dass, wenn man die Positionen ordentlich schneidet, es absolut möglich war und überhaupt gar keine Reibungsverluste gab. Das heißt, wir können uns Modelle vorstellen, wo man auch in Teilzeit und/oder zu zweit führt. Ich zum Beispiel könnte wunderbar gemeinsam führen auch in Teilzeit mit einer anderen Person zusammen. Wir müssen in diese Richtungen gehen, insbesondere auf dem Weg zu Führungspositionen. Wir haben im Moment, wenn man den Zahlen des Mikrozensus glaubt, noch einen relativ einfachen Übergang von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigungen. Aber wir haben so gut wie überhaupt gar keine Übergänge, und das Niveau liegt so etwas von gering, dass ich das dreimal gerechnet habe, von Teilzeitwieder zurück in Vollzeiterwerbstätigkeit. Das heißt, einmal Teilzeit ist immer Teilzeit und Teilzeit führt nicht in Führungspositionen.

Abg. Kerstin Andreae (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Weil Sie mich so angucken, das war nicht meine Frage. Meine Frage war die nach der kritischen Masse. Spielt sie eine Rolle?

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung): Die kritische Masse spielt eine Rolle, wobei da natürlich immer die Frage ist, auf was Sie 30 Prozent beziehen. Also, ich habe ja einmal eine große Orchesterstudie gemacht, wo ich mir angeschaut habe, ab welchem Anteil von Musikern in einem Sinfonieorchester das tatsächlich dazu führt, dass Frauen und Männer zusammenarbeiten können, und ab welchem Anteil sich Frauen anpassen und quasi wie Männer funktionieren. Da kamen so ungefähr diese 25 Prozent heraus. Jedoch gibt es keine ordentliche Literatur dazu, so dass wir es gar nicht so genau wissen. Wir haben dieses Spektrum von Betrieben, die eine Frau haben bis hin zu Betrieben, die achtzig Prozent Frauen haben, ja gar nicht abgebildet. Das heißt, wir sind extrem eingeschränkt, was die reinen Proportionen von Frauen und Männern in Führungspositionen betrifft. Das gilt im Übrigen für beide Richtungen: bei Männern in Frauenjobs und bei Frauen in Männerjobs. Eines ist klar, sie kommen mit einer Frau unter fünf Führungspersonen ganz schlecht zurecht, weil dieses Merkmal des sich dann Anpassens sehr stark ausgeprägt ist. Und wir sehen auch, dass die Anerkennung und die Wirksamkeit dieser einen Frau, ihre Entfaltungsmöglichkeiten wesentlich begrenzter sind als wenn wir dann auf zwei Frauen gehen. Nochmals: Ich kann nicht sagen, es sind die 30 Prozent und ich kenne auch keine Literatur, die sagt, es sind die 30 Prozent. Ich kann nur sagen, eine Frau reicht nicht, wir brauchen mehr als eine – alles andere wäre wissenschaftlich unlauter.

Die ganze Frage der Sorgeökonomie gehört für mich als ein Gesamtbestandteil in eine andere Lagerung der Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit. Das heißt, wenn ich runter gehen würde mit dem, was ich über den Lebensverlauf verteilt als eine Standardarbeitszeit bezeichnen würde, so wären für mich Sorge und Betreuung von Kindern Bestandteil, aber wiederum in einer nicht wie im Moment gegebenen geschlechtsungleichen Verhältnisproportion.

Nun komme ich zu Herrn Prof. Dr. Miegel und worauf man das zurückführen könnte, dass die Kompetenzen zwischen Männern und Frauen in diesen gemessenen Bereichen bei der PISA-Studie so unterschiedlich sind. Die erste Antwort: definitiv nicht auf die Intelligenz. Die ordentlichsten Untersuchungen, die wir haben, zeigen, dass es mehr Männer in dem Bereich von Höchst-Intelligenz-Scores und dass es etwas mehr Männer als Frauen bei den niedrigsten IQ-Messungen gibt. Wir können hier also in keiner Weise sagen,

Gott sei Dank können wir das nicht, dass Männer dümmer sind als Frauen. Insofern schließe ich das erste, was Sie angeboten haben, nämlich eine genetische Begründung, vollständig aus. Die Frage, ob das System nicht stimmt, betrachte ich aufmerksamer. Wir haben uns in dem ersten Anlauf zunächst (und da haben wir ja eine geringe, aber immerhin ausreichende Abweichung über alle Bundesländer und Schulklassen hinweg) den Anteil von Lehrerinnen angeschaut, die eine Schülerin und die ein Schüler hat. Der Anteil des weiblichen Lehrpersonals hat aber keine Korrelation, kann also die niedrigen Kompetenz- oder Zertifikatsmaße von Jungs nicht erklären. Man könnte jetzt sagen, dass das kein direkter Effekt von der Feminisierung von Erziehung zu dann Kompetenz- und Zertifikatsergebnissen, sondern ein indirekter über Geschlechtsrollenverhältnisse sei. Dieses können wir leider empirisch nicht abdecken. Aber es führt mich dazu, dass ich denke, dass, wenn Väter präsenter wären, diese Anwesenheit als Vater in einer Familie, insbesondere Jungs und jungen Männern zugute kommen würden – aber tatsächlich nicht in einem direkten, sondern in einem abgeleiteten Effekt. Das heißt, dass das System in der Familie immer weniger stimmt. Wir sehen bei den heute Zehn-, Fünfzehn-, Zwanzigjährigen – das wird jetzt mit den neuen Vätern, die dann diese zwei Elternmonate oder auch einmal sieben Elternmonate nehmen, vielleicht anders werden – in einer gewissen Weise ohne Väter groß geworden sind. Das ist ein definitives Problem. Ich habe das leider noch nie ordentlich rechnen können, weil ich dazu nicht die Zahlen habe, aber ich bin auch der Meinung, dass dieses Nichtpassen der Arbeitszeiten von Frauen in Teilzeit und den Halbtagschulen, insbesondere jungen Männern nicht zugutekommt, weil junge Männer mit dieser freien Zeit am Nachmittag, die sie unbetreut von Eltern zu Hause verbringen, anders umgehen als junge Mädchen. Das kann man abbilden, wenn man sich Sozialisationsstudien anschaut. Wir wissen, dass die jungen Mädchen von sich aus Hausarbeiten machen und dann rausgehen und sich auch in ihren ja immer geschlechtsgleichen Freundeskreisen bewegen, die dieses Muster haben, und dass Jungs eher sagen, na ja, jetzt spielen wir einmal, die Hausarbeiten die wir können wir dann später immer noch machen. Da gibt es Dinge, die in der Tat mit Sozialisationsdifferenzen zusammenhängen, im Übrigen auch damit, wann wir unseren Töchtern und Söhnen das erste Mal Geld in die Hand geben. Man sieht in Sozialisationsstudien, dass man jungen Mädchen im Alter von drei Jahren schon einmal zwanzig Euro in die Hand drückt, wenn man sie zum Bäcker schickt, weil man denkt, sie bringen das Restgeld auf alle Fälle zurück und dass man ihnen auch zutraut, eine Geschirrspülmaschine anzumachen, während bei Jungs dieses Alter einfach

später liegt, und von daher ihr Verantwortungsgefühl anders ausgeprägt und geschult ist. Wir wissen aus der Entwicklungsbiologie auch, dass es tatsächlich kleine Verschiebungen in den Entwicklungen von Jungs und Mädchen gibt. Das würde dann dazu führen, dass wir auch institutionell umbauen müssten, und zwar dahingehend, dass wir altersheterogenere Klassen zulassen müssen.

Bei den Betreuungsmöglichkeiten, das war Ihre zweite Frage, beziehe ich mich nicht ausschließlich auf frühkindliche Betreuung, sondern ich beziehe mich auf das gesamte Set der Betreuung von frühkindlich zu Kindergärten, zu Schulen und auf das Zusammenpassen der Öffnungszeiten von Kinderbetreuung zu Arbeitszeiten der Eltern und die Möglichkeiten, wie ich das ausdrücke, nicht nur die Arbeit – das tun wir alle – mit in die Familie zu nehmen, sondern auch die Familie mit zur Arbeit zu nehmen. Ich kenne keine so große Diskrepanz zwischen diesen zwei Gebilden wie in Deutschland. Als ich in Amerika sieben Jahre studierte, war es selbstverständlich, dass alle Professorinnen und Professoren ständig mit ihren Babys kamen, während dies bei uns absolut getrennte Welten sind. Es ist eine Einbahnstraße und keine Autobahn, zu der wir kommen müssen.

Die Frage zur wachstumsfokussierten Argumentation, was eigentlich die Natur der Sache ist: Da kann ich sagen, dass aus den Untersuchungen, die ich kenne, schlichtweg hervorgeht, dass in der Natur – nein, ich werde das jetzt in meiner Sprache ausdrücken: dass Frauen wie Männer ein extrem großes Bedürfnis haben, abgesichert zu sein. Diese Absicherung war bei Frauen in Deutschland oft durch eine Absicherung über die Familie, also über Männer, gegeben. Diese Absicherung haben wir in den Wechselzeiten des Lebens, wie es Zacher so schön sagt, bei Krankheit und Arbeitslosigkeit als eine Absicherung über den Staat in Form von Transferzahlungen gegeben. Aber dieses Abgesichertsein erscheint mir – und nicht nur mir – ein Grundbedürfnis. Deutschland ist so aufgestellt, dass es diese Absicherung durch Erwerbstätigkeit auf dem Markt zur Verfügung stellt. Und durch Gesetzesänderungen im Unterhaltsrecht bezieht sich das auf Männer und auf Frauen. Von daher noch mal mein großes Plädoyer für mehr Geschlechtergerechtigkeit dahingehend, dass es auch Frauen möglich wird, durch eigene Erwerbstätigkeit tatsächlich ihre Unabhängigkeit herzustellen. Das ist diese Bedürfnislage der Unabhängigkeit von anderen, die bei Frauen und auch durch Gesetzesänderungen und natürlich auch durch ihre Bildungserfolge gestützt immer stärker wird und wo ich es nicht wagen würde, Frauen in dem Ausmaß aus dem Arbeitsmarkt herauszuhalten, weil das auch ein

krankmachender Faktor ist. Wir müssen eine Gesellschaft herstellen, und da meine ich wirklich herstellen, indem man die Bedingungsfaktoren zur Verfügung stellt, wo Frauen sich genauso wie Männer absichern können, und zwar direkt und nicht abgeleitet über andere.

Wenn Sie sagen, dass Frauen, die keine Kinder haben, in anderen Ländern als defekt erklärt werden, dann ist die Konnotation hier in Deutschland wahrscheinlich ein bisschen anders. Bei mir war es nicht so. Als ich schwanger wurde, sagte man mir, aha, jetzt haben sie die zweite Medaille. Ich konnte das damals überhaupt nicht verstehen. Ich hatte zu diesem Zeitpunkt schon lange meine Professur. Ich kenne die Untersuchungen, aber ich weiß nicht, inwieweit ich den methodischen Grundlagen trauen soll und inwieweit man nicht auch in Deutschland zunehmend dazu kommt, dass man es sogar als mehr wünschbar ansieht, dass Frauen neben der Erwerbstätigkeit Kinder haben bzw. neben Kindern auch erwerbstätig sind. Das geht ja in zwei Richtungen. Das müsste länger ausdiskutiert werden. Ich glaube schon, dass nicht erwerbstätige Frauen mit Kindern sich in Deutschland zunehmend stärker legitimieren müssen, und die Frage, ob Frauen, die erwerbstätig sind, sich ebenfalls mehr dafür legitimieren müssen, keine Kinder zu haben, erscheint mir doch auch stark im Aufschwung zu sein. Wenn ich mit Personen rede, dann kommt immer so ein defensives Moment, wo die Frauen denken, erklären zu müssen, warum sie denn jetzt keine Kinder haben. Insofern kommt mir persönlich dieser Unterschied nicht so groß vor.

Alle Fragen schaffe ich in der Zeit nicht. Ich gehe weiter zur Frage nach der Sozialisation und inwieweit Frauen sich nicht nach vorne wagen bzw. nicht das nötige Selbstbewusstsein mitbringen. In dem Moment, wo sie sagen, das ist sozialisationsbedingt, kann ich vielleicht mitgehen. Ich kann nicht mitgehen mit Argumentationsachsen, die man auch findet, dass es Frauen schlichtweg nicht gegeben ist. Man muss einfach sehen, dass bei dem Anteil von 97 Prozent Männern in Führungspositionen es für Frauen auch etwas ganz anderes bedeutet, sich vorne hinzustellen als es das für Männer bedeutet. Man muss schließlich sehen, dass die Netzwerke, die Männer zur Verfügung haben, ganz andere sind als die, die Frauen zur Verfügung haben. Ich arbeite in einer Einrichtung mit 98 Leibniz-Instituten und habe genau drei Frauen, die ein Leibniz-Institut führen – und das sind dann auch eher Bibliotheken. Ich kann wirklich so gut wie überhaupt nichts von diesen Frauen lernen, was meine konkrete Arbeitsweise betrifft. Und ich erachte es als ein Defizit ebenso wie die Tatsache, dass, wenn ich Presse über mich lese,

ich definitiv anders als Männer in entsprechenden Führungspositionen dargestellt werde. Da ich entsprechende Auswertungen mache, kann ich Ihnen das gerne zur Verfügung stellen. Es geht ganz einfach dadurch, dass man den eigenen Namen austippext und durch Männernamen ersetzt und dann schnell sieht, dass man große Heiterkeitseffekte auslöst, weil die Sätze so nicht funktionieren. Und wenn wir nun die jungen Leute fragen, ob sie lieber im Chefsessel oder im Vorzimmer, lieber in der ersten oder der zweiten Reihe sitzen wollen, dann habe ich keine Geschlechtseffekte. Das entwickelt sich dann über die Zeit und hängt damit zusammen, dass die Netzwerke, die man in der Schule mit anderen guten Frauen hat, die in die Führung wollten, wegbrechen. Von daher ist das für mich eine strukturelle, aber keine individuelle Frage.

Ich schließe gleich die andere Frage an, inwieweit Frauen anders als Männer führen. Diese Frage kann ich auch nicht beantworten, weil ich zu wenig Umfeldler kenne, wo ich überhaupt die entsprechende Variation von Frauen sehe. Ich habe im Moment den Ansatz, dass Frauen mit bestimmten Eigenschaften eher in Führungspositionen kommen als Männer. Dadurch, dass ich so viele Männer in Führung habe, ist aus meiner persönlichen Beobachtung heraus die Bandbreite dessen wie Männer führen viel größer als die Bandbreite bei Frauen. Aber ich kann ja nicht mein statistischer Zwilling sein. Die Literatur ist diesbezüglich absolut unterbelichtet. Wenn überhaupt, gibt es dazu Laborexperimente oder merkwürdige Maßzahlen von einzelnen Organisationen. Ich gehe im Moment davon aus, dass im Verhalten in Führungspositionen hauptsächlich extreme Selektionsprozesse enthalten sind. Wenn ich jetzt frage, ob ich Männer kenne, die teamförmig und kleinteilig führen, würde ich sagen, dass ich extrem viele Männer kenne, die genau so sind, wie man mir normalerweise sagt, nur Frauen seien so. Daher würde ich diese Hypothese zunächst verwerfen wollen.

Ich habe schon etwas zur Fixierung auf die Erwerbstätigkeit gesagt. Das ist mir fremd. Die Wünsche nach der Erwerbstätigkeit haben in der Tat, das haben Sie selbst gesagt, etwas mit Anerkennungs-, mit Gratifikationsmustern zu tun. Ich habe lange zu Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen gearbeitet, zu Hartz-IV-Empfängern. Da haben wir teilweise die gleichen Deprivationsmaße. Das hat nichts damit zu tun, dass sie nur ihre Netzwerke verlieren, sie verlieren eben auch etwas außerhalb ihrer direkten Lebensumwelt, wo sie andere Gratifikationen erfahren. Daher, glaube ich, müssen wir diese Terminologie von Gratifikationen erweitern.

Und noch zu Herrn Reuter, zu Arbeitszeit und Zeitwohlstand: Wir haben im Siebenten Familienbericht, an dem ich mitwirken durfte, lange Kapitel darüber stehen, dass nicht die absolute Zeit, die man beispielsweise mit Kindern verbringt, entscheidend ist, sondern die qualitativ hochwertige Zeit. Daher müssen wir bei allem „Arbeit mit nach Hause und das zu Hause mit zur Arbeit nehmen“ darauf achten, dass wir uns nicht überarbeiten, zumal wir immer deutlicher sehen, was für Auswirkungen das hat. Wir haben im Moment eine Diskussion über die Einkommensspreizungen. Wir müssten viel stärker auch eine Diskussion über die Arbeitszeitspreizungen haben, die sich ergeben. Wir sehen, dass die Personen in hohen Positionen immer mehr und andere immer weniger arbeiten. Ich nenne das Stichwort der Erhöhung von geringfügiger Arbeit. Man muss an das ganze Thema anders rangehen, zum Beispiel mit dem Mückenberger-Konzept eines normalen Lebensverlaufs, welcher dann aber nicht mit hohen und ununterbrochenen Karrieren, sondern mit einem expliziten Ja an Nicht-Normallebensverläufe verbunden ist. Diese Nicht-Normallebensverläufe von Mückenberger könnte zu den Normallebensverläufen eben mit den Unterbrechungen und mit zeitlichen Schwankungen in dem Ausmaß der Arbeitszeit gemacht werden. Das ist das Modell, das mir vorschwebt.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Ganz herzlichen Dank. Mit Blick auf die Uhr stelle ich fest, dass wir nur noch ganz wenig Zeit haben. Wir haben noch fünf Personen auf der Rednerliste, von denen ich allen zutraue, wirklich prägnante Fragen zu stellen, die ich ungern unter den Tisch fallen lassen würde. Deswegen würde ich die Gelegenheit geben, noch klare und knappe Fragen zu stellen, und zwar Herrn Prof. Bettzüge, Frau Leidig, Frau Lötzer, Herrn Prof. Hölz und Frau Prof. Jochimsen.

SV Prof. Dr. Marc Oliver Bettzüge: Frau Vorsitzende, vielen Dank. An Frau Allmendinger gehen drei Fragen. Erstens: Zu Ihrer Grafik auf der Seite 15 stellt man fest, dass alle Indikatoren in allen Ländern in die richtige Richtung gehen, außer der untere Sekundarbereich II in Deutschland, der sich im Zeitverlauf verschlechtert. Da hätte ich gerne eine Begründung, wenn es eine gibt, und erklärt, ob das ein Trend ist, den wir für die Zukunft extrapolieren müssen, wenn wir nichts verändern. Frage zwei: An Ihr Schaubild auf der Seite 55 anschließend, drängt sich insgesamt die Frage nach dem Ehegattensplitting und der Rolle auf, die es auch komparativ zu anderen Ländern mit anderen Steuersystemen hat. Ihre Einschätzung hierzu, bitte. Die dritte Frage: Wenn es jetzt tatsächlich so wäre, dass wir in der Bundesrepublik Deutschland ausnahmsweise mal schnell vom Befund zu

Veränderungen kommen würden, wie schnell kann sich Gesellschaft aus Ihrer Sicht tatsächlich verändern? Reden wir dort über wenige Jahre oder durchaus eher über Jahrzehnte? Vielen Dank.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Frau Leidig.

Abg. Sabine Leidig (DIE LINKE.): Ich würde gerne noch einmal zurückkommen auf den ganzen Bereich der Sorgearbeit oder Care-Arbeit, der in verschiedenen Beiträgen auch schon thematisiert worden ist. Ich glaube, dass es ein zentrales Feld für die Frage ist, in welche Richtung sich unsere Gesellschaft verändern muss, um praktisch Lebensqualität und auch Wohlstand der Gesellschaft her- und sicherzustellen und individuelles Glück möglich zu machen, ohne dass man das sogenannte Wirtschaftswachstum immer weiter vorantreibt. Da möchte ich zunächst Herrn Miegel widersprechen, der gesagt hat, dass unser Wachstumsmodell dem Leitbild folgt, möglichst viele in die Erwerbsarbeit hineinzuziehen. Ich glaube, dass es eher so ist, dass nur ein Teil der Arbeit in diesem real existierenden Wirtschaftsmodell überhaupt zur Kenntnis genommen wird und dass es sehr wohl darauf beruht, dass ein großer Teil der Arbeit, der notwendig ist, um zu produzieren, weder honoriert noch sichtbar gemacht wird, nämlich der ganze Bereich der reproduktiven Arbeit, die als Care-Arbeit auch in den Familien stattfindet. Ohne diese geleistete reproduktive Arbeit würde ja gar nichts laufen. Ich würde Sie gerne noch einmal fragen, Frau Allmendinger, wie dieser Teil der Arbeit, der eben nicht Erwerbsarbeit ist, von Ihnen bewertet wird und ob es tatsächlich nicht auch eine Frage der Perspektive unserer Gesellschaft ist, dass diese Care-Arbeit gerecht verteilt wird und dass dadurch auch die Lebensqualität von Männern wächst. Wir haben in verschiedenen Beiträgen gehört, dass die Arbeitszeiten, die man in Erwerbsarbeit hat, verkürzt werden könnten und man Muße hat. Ich spitze es mal zu: Es gibt ja nicht nur von Niko Paech diese 20-Stunden-Normalarbeitsvorstellungen, es gibt auch das sogenannte Vier-in-Eins-Modell, wonach jeder Mensch ein Viertel seiner Lebenszeit erwerbstätig ist, ein Viertel der Zeit Sorgearbeit macht, ein Viertel der Zeit Bildung macht und ein Viertel der Zeit Muße hat. Das ist natürlich eine weite Zielvorstellung, jedoch eine Idee, in welche Richtung man Wohlstandsentwicklung auch denken könnte.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Frau Lötzer.

Abg. Ulla Lötzer (DIE LINKE.): Das Erste knüpft da vielleicht noch einmal an: In Ihren ausgeteilten Folien wird sehr deutlich sichtbar gemacht, dass die

Frage der Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit bei Männern direkt mit dem Verhältnis bei Frauen korreliert. Je kleiner die Kinder sind, umso mehr leisten die Frauen Sorge- und Betreuungsarbeit und umso weniger sind sie in der Erwerbstätigkeit und genau umgekehrt verhält es sich bei den Männern. Da entsteht auch die Frage nach einem anderen Wachstums- und Wirtschaftsbegriff unter Einbeziehung dieser Sorgearbeit. Ihr Sichtbarmachen insgesamt und das Betrachten ihres Beitrages zur Wohlstandsentwicklung, glaube ich, sind auch Voraussetzung dafür, dass man sie anders teilt – sowohl zwischen den Geschlechtern als sie auch gesellschaftlich verbessert. Da ist die Frage der Pflege, wo ein großer Bedarf ist, nicht nur die der Kinderbetreuung, sondern eben auch in anderen Bereichen der Care-Arbeit. Dazu hätte ich gern noch einmal Ihre Haltung erläutert.

Und die zweite Frage: Wenn ich mir Ihre Zahlen und verschiedenen Analysen zu Geschlechtergerechtigkeit ansehe, für wie wichtig würden Sie es halten, wenn von einer solchen Enquete wie unserer ein Impuls ausginge, der sagt, dass der Faktor Geschlechtergerechtigkeit, also, wie eine Gesellschaft Geschlechtergerechtigkeit gelöst hat, ob es die Bezahlung ist, die Verteilung von Arbeit oder anderes, ein wichtiger Indikator für den Wohlstand dieser Gesellschaft ist und etwas, was unbedingt zu messen ist. Wie würden Sie das sehen?

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Vielen Dank. Herr Prof. Hölz.

SV Prof. Dr. Hanns Michael Hölz: Ja, herzlichen Dank. Ich wollte mich nicht bei Ihnen für den Vortrag bedanken, sondern ich würde gerne sagen, dass Sie unbedingt in die Enquete-Kommission gehören. Ich weiß wohl, dass das wahrscheinlich nicht möglich ist, aber ich glaube, dass das, was Sie heute gesagt haben, uns in einer Art Querschnittsfunktion begleitet. Und ich würde mich freuen, wenn es uns gelingen könnte, Sie systemorientiert tatsächlich in unsere Arbeit zu integrieren. Wie das geht, Frau Vorsitzende, davon habe ich keine Ahnung – ich kenne mich in den Berufungsmechanismen der Enquete-Kommission nicht so gut aus. Heute ist quer über alle Parteien hinweg zum Ausdruck gekommen ist, wie wichtig genau diese Dimension in unserer weiteren Diskussion ist. Ich glaube, dass wir insgesamt, und das habe ich schon mal gesagt, in einer Enquete arbeiten, die zu männlich und zu alt ist. Damit will ich nicht den Frauen zu nahe treten, die wir ja dankenswerterweise haben, sondern damit meine ich auch, dass wir auf jeden Fall in der Findung von Lösungen durch die Tatsache, dass wir zu männlich und zu alt sind, wahrscheinlich zu anderen paradigmatischen

Äußerungen kommen, als wenn wir das nicht wären. Das haben Sie aus meiner Sicht vorhin quasi indirekt in einem Nebensatz schon einmal bestätigt. Die Frage, die ich habe, ist: Wir befassen uns leider in dieser Enquete-Kommission, obwohl ich aus meiner beruflichen Sicht sage, es müsste die Mutter aller Enquete-Kommissionen sein, viel zu wenig mit dem, was da draußen gerade passiert. Und dort passiert ganz vieles, was man mit dem Finanzmarkt assoziiert und was eigentlich Bedürfnis hat, dass wir es hier diskutieren, weil, das, was wir da draußen als Problemlösung haben, Dimensionen des Wachstums, des Wohlstands und der Lebensqualität beinhaltet. Leider haben wir hier noch nie darüber diskutiert. Ich weiß nicht warum, aber mein Eindruck ist, dass wir da als ein Leck haben. Ich könnte mir vorstellen, dass eine Enquete-Kommission mit diesem Potenzial an Leuten gerade zu aktuellen Themen einen enormen Beitrag leisten könnte. Ob das möglich ist, ob das mit den Statuten des Bundestages zusammengeht, weiß ich nicht. Nochmals: Ich weiß bloß, was da draußen tobt.

Ich habe, und jetzt komme ich zu meiner Frage, folgende Frage an Sie: Ich weiß aus meiner beruflichen Tätigkeit, dass Mittelständler immer dann sehr erfolgreich sind, wenn sie ihren Frauen die Finanzen überlassen. Das mag bei einigen, das habe ich jetzt gemerkt, zur Erheiterung führen, aber das ist tatsächlich so. Mittelständler, die die ganze Finanzdimension ihren Frauen übertragen, haben nicht nur eine Erleichterung, dass sie dann nichts mit der Tätigkeit am Schreibtisch zu tun haben, sondern ihre Frauen agieren auch mit den Banken völlig anders als ihre Ehemänner oder männlichen Geschlechtsgenossen dies tun. Leider kann man sehen, dass das nur bis zu bestimmten Größenordnungen von Wirtschaftsorganisationen so ist. Wenn wir in die großen Unternehmen gehen, findet das so gut wie nicht statt. Ich könnte mir nun vorstellen, dass, wenn wir in Unternehmen Frauen nicht nur für Human Resources (HR)-Positionen oder auch manchmal für Compliance- oder Corporate Social Responsibility (CSR)-Funktionen, sondern an den Stellen für die Kernaussage des Finanzwesens hätten, dass wir zu wesentlich veränderten Entscheidungen kämen. Das gilt auch, ich hoffe, dass ich das jetzt auf dieser Seite des Tisches ohne Strafe sagen kann, das gilt auch für Finanzministerinnen. Meine Frage ist also an Sie, und Sie haben das vorhin mit dem Brötchenholen und den 20 Euroscheinen schon einmal genannt, ob es nicht günstig wäre, in der Bildung und Ausbildung gerade Mädchen in diesen Bereich zu bekommen, der für uns ja spielentscheidend für das ist, wie wir denn eines Tages unsere Soziale Marktwirtschaft gestalten. Sollten

wir nicht gerade an dieser These noch wesentlich mehr arbeiten, als es uns im Augenblick sinnvoll erscheint? Herzlichen Dank.

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Vielen Dank, Herr Prof. Hölz. Die Anregung hier zum Thema Finanzmärkte zu diskutieren, haben wir schon in der Obleuterunde angesprochen, werden sie aber weiter diskutieren und ich nehme sie auch noch einmal mit. Das Kompliment an Frau Allmendinger hat sie sicherlich gehört und als Geburtstagsgeschenk dankend aufgenommen. Frau Prof. Jochimsen.

SV Prof. Dr. Beate Jochimsen: Ich setzte gleich noch ein Kompliment drauf. Ich hatte bis vor anderthalb Jahren das Vergnügen, auch am WZB zu arbeiten und war da, als Frau Prof. Dr. Allmendinger kam und eine ihrer ersten Amtshandlungen ein Kinderzimmer einrichtete, was in meiner Männer dominierten Wissenschaftsabteilung zu Skepsis und Belächelung geführt hat.

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung): Ich weiß das wohl.

SV Prof. Dr. Beate Jochimsen: Aber, der Erfolg gibt Ihnen Recht. Wenn die Fertilitätsrate gestiegen ist am WZB und jetzt die Väter verstärkt Elternzeit nehmen. Und ich glaube, damals war das auch sehr notwendig, die Herren ein bisschen für die Thematik zu sensibilisieren. Nichtsdestotrotz ist meine Frage, die ich habe, auf die Männer gerichtet. Und zwar ist mir noch nicht ganz klar, wie wir es denn schaffen, dass auch die Lebensqualität der Männer steigt oder zumindest gleich bleibt. Vielleicht können Sie mir da noch mal helfen? Wir haben gesehen in den Übersichten, dass die Väter mehr arbeiten, wenn Kinder da sind, als wenn Männer keine Kinder haben. Wir wissen nicht genau, zumindest nach der Repräsentation, woran es liegt. Das wird vielleicht an den Gründen liegen, die im Cartoon geschildert wurden, aber vielleicht auch nicht. Ich weiß nicht, was wollen denn die Männer? Wollen die sich die Arbeit teilen mit den Frauen? Wollen sie Erziehung dauerhaft über die Elternzeitregelungen hinaus oder sind die eigentlich ganz zufrieden, wie es so ist? Müssen wir da noch an gesellschaftlichen Leitbildern arbeiten, damit wir eine Aufteilung zwischen Männern und Frauen kriegen, so, wie sie ihnen vorschwebt? Oder wollen die Männer das jetzt eigentlich schon und können sie es nur nicht? Anknüpfend an das Letzte: Wenn es so ist, dass sie es eigentlich wollen, aber nur nicht können, weil das Arbeitsumfeld nicht so ist, gibt es Untersuchungen, ob die Männer, wenn sie in einem Arbeitsumfeld sind, was Teilzeit mehr als in allen anderen Bereichen meines Erachtens

ermöglicht, nämlich im öffentlichen Dienst, außer der Wissenschaft, ob sie das da verstärkt wahrnehmen? Gibt es da Untersuchungen?

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Vielen Dank. Sie haben das Wort.

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung): Zunächst die Frage: warum haben wir in der Tat bei diesen Balken auf der Folie Nr. 15, dass der Anteil von, ich nenne es jetzt mal Schülerinnen und Schülern, mit dem, was wir als unzulängliche Bildung heute bezeichnen müssen, nach oben geht. Wir haben leider in Deutschland nach wie vor kein Solidaritätspakt oder Präventionspakt. Präventionspakt – sagt man mir immer –, Prävention ist auf Gesundheit, HIV und so etwas. Aber wenn wir einen Solidaritätspakt oder präventiven Pakt hätten, früher reinzugehen, die Kinder, die sind ja nicht dumm. Mein Sohn war in einem integrativen Kindergarten. Und die Kinder aus den Hartz-IV-Familien, die dann bei uns zu Hause waren, kamen mir ehrlicherweise viel schlauer vor als mein eigener Sohn, wenn ich das jetzt mal an Memoryspielen oder an sonstigen Dingen damals gemessen haben, die sind jetzt aber alle auf Förderschulen oder irgendwo. Diese Förderschulen, das ist das Erste, was ich abschaffen würde, das ist eine ganz böse Maßnahme, diese Kinder da rauszuziehen. Wir müssten eben auch, und da gibt es mittlerweile mit genügend sozialräumliche Statistiken klar definieren, wo sind, ich nenne jetzt mal den Lieblingsausdruck, Brennpunktschulen, wie es so schön heißt, müssten da eine ganz andere Zusammensetzung auch von unterschiedlichen Berufen rein geben, also Sozialpädagogen, Psychologen, weil ich absolut der Überzeugung bin, dass wir viel mehr Kinder auch aus bildungsfernen Schichten mitnehmen können. Deutschland ist immer noch das Land, wo die Vererbung von Bildung am höchsten ist. Das hat nicht nur was mit dem dreigliedrigen Bildungssystem zu tun, sondern mit Anregungen usw. usf. Da sehen wir leider, dass in Deutschland durch eine ganze Kette von Dingen dieser Effekt dazu führt, dass wir ohne Not, da geht wirklich mein Herzblut rein, ohne Not diese hohen Anteile von bildungsarmen, egal ob es mit Abschlüssen oder mit Kompetenzen, oder wenn ich mit sozialen Kompetenzen komme, dann wäre es wahrscheinlich noch höher, hinter uns lassen, die wir oft ein Leben lang zu alimentieren haben. Das finde ich auch unter allen Dimensionen, die in dieser Enquete-Kommission diskutiert werden als unmenschlich. So. Dieses Wort setze ich jetzt. Und unzumutbar. Das Zweite ist: Was für eine Rolle spielt Ehegattensplitting usw.? Wir wissen, dass wir in Deutschland sehr hohe Anreize setzen, nicht gleich hohe Einkommen zu haben. Da gehört das Ehegattensplitting dazu. Wir haben aber auch noch

andere Anreize. Ein anderer Anreiz, hatte ich vorhin schon genannt, ist diese kostenlose Mitversicherung. Bei der Krankenkasse ist das oft. Aber die Geldverteilung und die Prozesse, die innerhalb von Paaren ablaufen – in vier Ländern war untersucht –, alle berichten ja, wir wägen das halt innerhalb von unserem Haushalt ab, was dann am besten ist. Dann kommen wir zu dem Ergebnis, dass am besten, bevor wir das alles zahlen, schon jenes ist, das du halt zu Hause bleibst oder nur wenige Stunden arbeitest. Das, Herr Miegel, scheint mir im Übrigen auch ein sehr stark kulturell behaftetes Ding. Wenn ich in Havard war, wo die Kosten für die Kinderbetreuung an der Havard University exorbitant hoch sind für unsere Verhältnisse, haben die trotzdem in diese Kinderversorgung investiert, aber immer mit dem Argument: in vier Jahren zahlt sich das mehr als aus, denn dann bin ich nicht mehr Ph. D. oder Assistant, sondern dann habe ich meine Associate Professorship. In den meisten Fällen hat das auch gestimmt. Wir brauchen auch so etwas wie das „Nichtanschauen“ auf das Hier und Jetzt und die momentane Nutzenmaximierung, sondern auch die Frage, wo stehe ich und möchte ich eigentlich in drei Jahren stehen. Das erscheint mir in solchen Auseinandersetzungen überhaupt gar kein Thema zu sein. Wir lassen dann Partner oder Ehepartner frei diskutieren, und es kommt sozusagen nie der Blick, was ist eigentlich in drei Jahren, sondern es ist immer dieser Blick gerichtet auf das Hier und Jetzt. Wir müssen, was Anpassungsgeschwindigkeiten der Gesellschaft betrifft, insbesondere rein, was diesen Bildungsaspekt angeht. Und da rede ich nicht über eine neue Bildungsreform. Das ist überhaupt nicht mein Punkt. Ich rede darum, dass wir eine gesamtheitliche Bildung brauchen, die sich entfernt von diesen reinen und immer stärker auf diese Kernfächer – konzentrierende Bildung. Ich finde, dieses G8 geht definitiv in die falsche Richtung, insbesondere wenn man das sieht mit diesen schnellen Anschlüssen, insbesondere mit Bachelor & Master. Es gibt überhaupt keinen Grund, diesen „Rush“ da vorne durchzuziehen. Auch da sieht man, dass in anderen Ländern zwischen dem ersten Abschluss und dem zweiten ganz andere Zeiten reingelegt werden. Wir brauchen hier vorne auch mehr Ruhe. Wir brauchen die nicht erst dann im Arbeitsleben selbst. Wenn ich mir überlege, wie schafft man das, wirklich einen schnellen „Turn“ hinzubekommen, dann in der Tat nur so, dass ich Schulen definiere, wo die Abbrecherquoten enorm hoch sind, wo es eine Ballung gibt von Personen mit niedrigen Kompetenzen. Das hat meistens damit was zu tun, dass auch die Eltern über lange Zeit nicht erwerbstätig waren und arm sind, und das – es tut mir leid, dass ich dieses Thema dann doch noch eröffne – würde ich nur schaffen, indem ich den Bund in die Pflicht nehme, in solche Pro-

blemschulen klar zu investieren. Das heißt, das, was ich in der Exzellenzinitiative habe als kooperativen Föderalismus, dass ich diese Art von kooperativem Föderalismus auch in die Erziehung und in das Bildungssystem einziehe. Anders bekommen wir das mit einer richtigen Schuldenbremse der Länder nicht hin und anders dauert es in der Tat Jahrzehnte. Wenn ich jetzt umschalten würde und da früh reingehen würde, und zwar in diese ganzen Instanzen eines kindlichen Lebens, dann würde ich das viel zügiger erreichen. Im Übrigen reden wir über dieses Problem seit 30 Jahren. Wenn wir damals was getan hätten, wär es schon längst abgearbeitet. Frau Leidig, die ganze Frage von Lebensqualität, Wohlstand Care. Mein Punkt, noch mal, ist, wir brauchen hier eine andere Verteilung zwischen den Geschlechtern. Wir wissen, dass die Lebensqualität auch von Männern, und das war noch mal eine Frage, die am Schluss kam, auch wächst, wenn sie nicht das schlechte Gefühl haben, das haben die ja auch, sich nicht kümmern zu können, keine Zeit für Kinder zu haben, keine Zeit zu haben für ihre Eltern. Männer haben es da schwieriger als Frauen. Das kann man in der Tat zeigen, insofern sie in einer größeren Begründungsnot sind in den Betrieben, zu sagen: ich kümmere mich jetzt um mein Kind, ich kümmere mich jetzt um meine Eltern. Wenn wir Befragungen durchführen, warum Männer diese zwei Monate des Elterngeldes nehmen, dann sagen die, das ist betrieblich viel eher durchsetzbar. Da sage ich, wenn ich die nicht nehme, dann verliere ich Geld. So. Das ist auf einer akzeptierten Ebene auch für Männer und unter Männern. Wenn die sagen, ich möchte mich jetzt auch mal um meine Tochter kümmern, dann ist das eben wie auf einer ganz anderen, viel moralischeren Ebene, die wesentlich schlechter kommunizierbar ist. Wir sehen bei der Befragung von Männern, dass Männer das durchaus schätzen. Das ist ja nicht so, dass die da Stunden über Stunden arbeiten wollen, sondern das ist ein permanent tradiertes Bild, und es geht bis zu Bundesrechnungshöfen rein, dass dieses Arbeiten und dann auch in der Firma Arbeiten und auch mit Zeitstechuhren Arbeiten das ist, was auch ein produktives Arbeiten ist, ein gesunderhaltenes Arbeiten ist. Und davon müssen wir einfach wegkommen. Ich muss sagen, ich bin über diese Politik – ich hatte gerade den Bundesrechnungshof am WZB, und der wollte dann unbedingt, dass ich da Stechuhren einführe. Und dann sage ich, ich habe eher das Gefühl, dass die Leute alle viel zu viel arbeiten als zu wenig. Zu meinem blanken Entsetzen kam dann dieser Bundesrechnungshofmensch am nächsten Tag an und sagte, ja, ich bin um acht aber bei ihnen rumgelaufen und es waren nur zwei Zimmer beleuchtet und es kann ja gar nicht sein, dass es so ist, wie sie sagen. Und da musste ich sagen, ja, vielleicht arbeiten die ja

nicht am WZB um 20 Uhr abends. Da sieht man, dass diese Anwesenheitskulturen und diese Absurdität, sozusagen Produktivität in Zeit zu messen, noch immer enorm in unseren Köpfen verankert ist. Ich bin davon überzeugt, es gibt mittlerweile auch einige Studien, die zeigen, dass gerade Kinder etwas sind, was lebensqualitäts- und arbeitserhaltend sind. Viele junge Mütter, die sich jetzt für Kinder entschließen, sagen, das machen sie ganz bewusst, um diese Selbstausbeutungsspiralen zu durchbrechen, denen sie sonst unterliegen würden. Und da nehme ich mich durchaus rein. Ich bin davon absolut überzeugt, dass ich schon zehn „Burn Outs hätte, wenn ich nicht die Wochenenden über eine lange Strecke meines Lebens mit dem Sohn die Abende verbracht hätte und da einfach hätte raus müssen. Das schafft man ja sonst so einfach nicht. So eine Kommission sollte schon auch den Mut haben, zu sagen: Leutchen, ihr braucht das. Das bezieht sich auf Männer wie auf Frauen, 100-prozentig bezieht sich das auf Männer wie auf Frauen. Jetzt habe ich diese Dimensionen Erwerbstätigkeit und Care. Da würde ich hinzufügen: Es muss zwischen den Geschlechtern sein. Es muss über den Lebensverlauf sein. Aber es muss auch über alle Positionen hinweg sein. Also es hilft jetzt nichts, wenn man das nur auf einige positional Bereiche zieht. Und ja, ich denke, eine geschlechtergerechte Gesellschaft ist unbedingt zu messen. Und ja, man kann eine geschlechtergerechte Gesellschaft auch messen. Das ist auch eine glücklichere Gesellschaft. Davon bin ich überzeugt, und es wird auch zunehmend so sein. Man kann das im Übrigen, und das ist vielleicht eine kleine Anregung, wenn ich mir das erlauben darf, eine Anregung zu geben, insbesondere auch bei der jetzt entstehenden, doch sehr eindrucksvollen Glücksforschung zeigen, wo das, was vorhin als Gratifikation umrissen worden ist, dann mit Anerkennung, mit Lebensglück usw. untersucht wird und auch, wie das zustande kommt. Jetzt kommen die interessanten Mittelständler, die Frauen ihre Finanzen übertragen: Auch Männer lieben es, mit Frauen zu arbeiten. Das sagen die nämlich. Wir haben ganz viele Familien. Wenn man sich anschaut, es bringt eigentlich nur einer das Geld nach Hause, dass die Frau dann die Finanzmanagerin ist dieser Familien. Das ist bei der Einverdienerreihe, bei Einverdienerfamilien genauso wie bei Doppelverdienern, dass in der Familie oft die Frau die Finanzchefin ist. Das findet die Frau gut, denn das gibt ihr ein Stück Kontrolle, das ist überhaupt keine Frage. Und die Männer finden es gut, weil es eine Entlastung ist. Aber beide, und das war das Merkmal, das am höchsten gescort hat, finden es gut, weil sie dann miteinander außerhalb dem normalen Leben etwas zu tun haben. Da könnte ich jetzt länger drüber reden. Die Grundlagen dafür sind meines Erachtens gelegt. Wenn Sie sich den Frauenanteil

anschauen im Finanzsektor, dann ist der sehr hoch. Wir haben dann das Problem, dass die gläserne Decke, wenn man dieses Bild benutzen möchte, relativ tief unten ist und dann schon bei den mittleren Führungspositionen relativ schnell eine Ausdünnung erfolgt. Da muss man rangehen. Aber ich habe Ihnen ja gerade die Grafik gezeigt, gerade bei den Banken gibt es auch Fortschritte. Das Letzte. Frau Jochimsen. Es ist richtig, das WZB hat gerade innerhalb von 24 Stunden drei Kinder erzeugt, und zwar alle von mehr oder weniger ..., also nicht, ja, also ...

#### Heiterkeit

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung): Ich bin da echt stolz drauf. Ich meine, ich habe vier Jahre gebraucht, um endlich den Frauen und den Männern den Mut zu geben, in dieser Phase, die in Deutschland jämmerlich ausgeprägt ist, wo die einfach keine unbefristeten Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft bekommen, den Mut zu geben, dass sie das schaffen, Kinder und eine weitere Karriere so zu legen, dass sie dann doch Professorinnen und Professoren werden. Und wenn es jetzt drei Kinder in 24 Stunden sind, ist das, ich glaube es ist ein Evaluationseffekt oder was weiß ich für ein Effekt, aber das trübt meine Freude und meine Begeisterung über diesen Umschwung nicht. Ich bekomme ja vom Betriebsrat verboten, diese persönlichen Fragen zu stellen bei Einstellungsgesprächen. Die darf ich ja nicht stellen. Ich darf ja nichts sagen, wenn wir ein Gespräch führen: wie stellen sie sich das vor? wollen sie Kinder haben, und wenn sie Kinder haben, wie wollen sie das dann machen? Das bringen wir den Personen so bei, dass die von sich aus fragen, was wir da für Lösungen anbieten und wie wir damit umgehen. Wir legen das vor vornherein glatt auf den Tisch. Und wenn man das tut, dann erhöht man das Vertrauen, dass das auch geht. Wir haben im Moment mehr Männer als Frauen in Erziehungszeiten. Da hat sich enorm viel geändert, und das zeigt auch, das ist dann noch mal eine Antwort auf Ihre Frage, dass so etwas doch relativ gut geht. Die letzte Frage, die Sie gestellt haben: Ziehen Männer ein Stück Lebenszufriedenheit auch aus der Frage von Care und jetzt Care in einem übergeordneten Sinne? Ja. Da müssen sich auch die Betriebe und die Personalverantwortlichen in den Betrieben dahingehend ändern, dass sie insbesondere auch Männern mehr Mut geben, dass sie von ihrem Karrieretrack nicht dann entschwinden, wenn sie mal für ein paar Monate in die Familie gehen. Da müssen wir auch ansetzen. Vielen Dank.

Beifall

Vorsitzende Daniela Kolbe (SPD): Sehr geehrte Frau Prof. Allmendinger, es war eine Freude, Sie heute hier zu haben. Vielen Dank, dass Sie sich so viel Zeit genommen haben und so eine fundierte Grundlage für die weitere Diskussion hinterlassen haben und auch den einen oder anderen Denkanstoß mit auf den Weg gegeben haben. Was uns noch bleibt, ist, Ihnen vor allen Dingen einen wunderbaren verbleibenden Nachmittag zu wünschen. Lassen Sie sich feiern. Genießen Sie den Tag. Sorgen Sie für gute Lebensqualität für sich selbst. Ich hoffe auf ein baldiges Wiedersehen. Vielen Dank und auf Wiedersehen.

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung): Ich danke Ihnen, und ich habe selten so viele Geburtstagswünsche bekommen wie heute. Ich danke auch sehr für die Blumen. Alles Gute.

## **Tagesordnungspunkt 2**

Berichte aus den Projektgruppen

Abg. Stefanie Vogelsang (CDU/CSU) berichtet in ihrer Eigenschaft als Vorsitzende der Projektgruppe 2 aus deren Arbeit. Man habe sich intensiv mit den Kernbegriffen der Enquete (Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität) auseinandergesetzt und diesbezüglich, insbesondere zu den Begriffen Wohlstand und Lebensqualität, eine nahezu philosophische Debatte geführt. Dabei seien durchaus unterschiedliche Ansichten zu Tage getreten. Interessant sei dabei gewesen, dass man so machen Standpunkt parteipolitisch wohl anders zugeordnet hätte. In dem für Anfang des Jahres 2012 vorgesehenen Zwischenbericht der Projektgruppe 2 soll eine kurze Zusammenfassung der geführten Diskussion präsentiert werden.

Der Vorsitzende der Projektgruppe 3, Abg. Dr. Hermann E. Ott (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN), berichtet von den Arbeitsfortschritten in der Projektgruppe 3. Dort habe man in der durchgeführten Klausurtagung die Gliederung und die zuständigen Autoren nebst Bearbeitungsfristen bestimmt.

Inhaltlich habe man auf Anregung der SV Prof. Dr. Bettzüge und Prof. Dr. Schneidewind den sogenannten „soziotechnischen Komplex“ diskutiert, der sodann von SV Prof. Dr. Schneidewind näher erläutert wird.

SV Prof. Dr. Uwe Schneidewind führt unter anderem aus, der Mensch sei schon immer ein „Entkopplungswesen“ gewesen. Schon sehr früh sei der Mensch bestrebt gewesen, sich von der Natur unabhängig zu machen, beispielsweise durch Technologie und intelligente Regulierung. Hierdurch sei es dem Menschen möglich gewesen, Wohlstand zu erzeugen und Umwelteffekte zu produzieren. Die Herausforderungen, vor denen man in der Gegenwart stehe, seien letztlich nichts anderes als die Verlängerung dieser Idee. Diese Idee beinhalte sowohl politische, technologische als auch soziologische Aspekte, weswegen man sich in der Projektgruppe darauf verständigt habe, den Komplex mit dem Arbeitstitel „soziotechnischer Komplex“ zu überschreiben.

Der Bericht der Projektgruppe 1 entfällt, da diese ausnahmsweise nicht getagt hat.

**Tagesordnungspunkt 3**

Beschlussfassung über die Durchführung einer öffentlichen Anhörung am 14. Dezember 2011 mit Prof. Martha Nussbaum  
"Wachstum und globale Gerechtigkeit"

Die Vorsitzende teilt mit, dass sich die Obleute darauf verständigt haben, am Mittwoch, dem 14. Dezember 2011, eine Sondersitzung mit einer Anhörung von Frau Prof. Martha Nussbaum zum Thema „Wachstum und globale Gerechtigkeit“ durchzuführen. Der reguläre Termin für die Kommissions-sitzung am 12. Dezember 2011 habe Bestand, zumal an diesem Tag auch reguläre Projektgruppensitzungen durchgeführt werden. Die Reiseplanung von Frau Prof. Nussbaum sei der Hintergrund, warum man einen Sondertermin anberaumt habe. Mögliche Fragestellungen für die Anhörung sollen über die Obleute kommuniziert werden. Hiergegen werden keine Einwendungen erhoben, womit die Anhörung beschlossen ist.

**Tagesordnungspunkt 4**

Verschiedenes

Hierzu gibt es keine Wortmeldungen.

**Schluss der Sitzung: 15:55 Uhr**

Bü/Ha/Wa



Daniela Kolbe, MdB  
**Vorsitzende**