

**Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**  
**Wortprotokoll\***  
**76. Sitzung**

**Berlin, den 15.10.2012, 13:00 Uhr**  
**Sitzungsort: Paul-Löbe-Haus**  
**Sitzungssaal: Saal 2.200**

**Vorsitz: Sibylle Laurischk, MdB**

**Öffentliche Anhörung**

zu der

Unterrichtung durch die Bundesregierung

Erster Gleichstellungsbericht  
Neue Wege - Gleiche Chancen  
Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf

BT-Drucksache 17/6240

Antrag der Abgeordneten Dorothee Bär, Markus Grübel, Nadine Schön (St. Wendel), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU sowie der Abgeordneten Miriam Gruß, Nicole Bracht-Bendt, Florian Bernschneider, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf

BT-Drucksache 17/8879

Antrag der Abgeordneten Caren Marks, Christel Humme, Petra Crone, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Zeit zwischen den Geschlechtern gerecht verteilen - Partnerschaftlichkeit stärken

BT-Drucksache 17/6466

---

\* redaktionell überarbeitete Tonbandabschrift

**Inhaltsverzeichnis:**

	<b>Seite</b>
<b>Anwesenheitslisten</b> .....	4
<b>Liste der Anzuhörenden</b> .....	10
<b>Fragenkatalog</b> .....	11
<b>Wortprotokoll der Anhörung</b> .....	13
1. Begrüßung durch die Vorsitzende .....	13
2. Eingangsstatements der Anzuhörenden	
Raimund Becker, Vorstand Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg .....	13
Dr. Sandra Hartig, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin.....	15
Astrid Hollmann, Stv. Bundesvorsitzende des Deutschen Frauenrates, Berlin .....	16
Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Bildungswissenschaften.....	17
Prof. Dr. Stephan Meder, Leibniz Universität Hannover, Juristische Fakultät .....	19
Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Justus Liebig-Universität, Gießen.....	20
Dr. Gisela Notz, Sozialwissenschaftlerin und Historikerin, Berlin.....	22
Ingrid Sehrbrock, Stv. Vorsitzende des Dt. Gewerkschaftsbundes, Berlin.....	24
Maria Wersig, Juristin und Politikwissenschaftlerin, Berlin.....	24
3. Fragerunden	
a) Sprechregister Anzuhörende	
Raimund Becker .....	27, 47
Dr. Sandra Hartig.....	28,35, 36, 42, 51
Astrid Hollmann.....	39, 48, 51, 53
Prof. Dr. Ute Klammer .....	26, 29, 31, 34, 39, 43, 50, 56
Prof. Dr. Stephan Meder .....	37, 55
Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe .....	32, 41, 46
Dr. Gisela Notz.....	38, 52, 54
Ingrid Sehrbrock.....	29, 30, 33, 54

Maria Wersig.....44, 45, 50, 53

b) Sprechregister Abgeordnete

**Seite**

Sibylle Laurischk (FDP), Vorsitzende ..... 26, 29, 31, 35, 37, 38, 40, 42, 48, 51, 52, 54, 56

Abg. Nadine Schön (St. Wendel) (CDU/CSU) .....26, 28, 46, 47

Abg. Elisabeth Winkelmeier-Becker (CDU/CSU) .....30, 31, 42, 45,

Abg. Christel Humme (SPD).....31,48

Abg. Nicole Bracht-Bendt (FDP).....35, 36, 51

Abg. Jörn Wunderlich (DIE LINKE.).....38, 52, 53

Abg. Yvonne Ploetz (DIE LINKE.) .....38

Abg. Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) .....54

Abg. Monika Lazar (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) .....40, 55

Abg. Caren Marks (SPD) .....49, 50

**Anhang:**

Stellungnahmen der Anhörrpersonen (nur in der Druckfassung)

1. Ausschussdrucksache 17(13)201a (Prof. Dr. Stephan Meder).....57

2. Ausschussdrucksache 17(13)201b (Astrid Hollmann) .....70

3. Ausschussdrucksache 17(13)201c (Dr. Sandra Hartig) .....78

4. Ausschussdrucksache 17(13)201d (Ingrid Sehrbrock) .....89

5. Ausschussdrucksache 17(13)201e (Dr. Gisela Notz) .....107

6. Ausschussdrucksache 17(13)201f (Raimund Becker) .....113

7. Ausschussdrucksache 17(13)201g (Dipl.-Jur. Maria Wersig) .....123

8. Ausschussdrucksache 17(13)201h (Prof. Dr. sc. Oec. Uta Meier-Gräwe).....128

**Liste der Anzuhörenden**

1. **Raimund Becker**  
Vorstand Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
2. **Dr. Sandra Hartig**  
Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin
3. **Astrid Hollmann**  
Stv. Bundesvorsitzende des Deutschen Frauenrates, Berlin
4. **Prof. Dr. Ute Klammer**  
Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Bildungswissenschaften
5. **Prof. Dr. Stephan Meder**  
Leibniz Universität Hannover, Juristische Fakultät
6. **Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe**  
Justus Liebig-Universität, Gießen
7. **Dr. Gisela Notz**  
Sozialwissenschaftlerin und Historikerin
8. **Ingrid Sehrbrock**  
Stv. Vorsitzende des Dt. Gewerkschaftsbundes
9. **Maria Wersig**  
Juristin und Politikwissenschaftlerin

### Fragenkatalog

1. Welche Schlussfolgerungen aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sind Ihrer Meinung nach sofort bzw. vordringlich in politisches Handeln umzusetzen und mit welchen Wirkungen und mit welchen Ergebnissen wäre dann entsprechend zu rechnen?
2. Was halten Sie von der im Gutachten verwandten Lebensverlaufsperspektive? Welche Rolle kann sie im Hinblick auf die Analyse und die Herstellung von gleichen „Verwirklichungschancen“ für Frauen und Männer spielen?
3. Im Gutachten wird das Fehlen eines konsistenten Leitbildes in der deutschen Gleichstellungspolitik kritisiert – wie müsste ein solches Leitbild Ihrer Meinung nach aussehen?
4. Der Erste Gleichstellungsbericht konstatiert im Kapitel 3, dass die Rollenbilder und -zuweisungen der Geschlechter sowohl in der Arbeitswelt als auch im gesellschaftlichen Feld in Bewegung geraten sind. Welche Maßnahmen zur Umbewertung von Arbeit, Arbeitszeiten, zur geschlechtergerechten Aufteilung von produktiven und reproduktiven Tätigkeiten schlagen Sie vor? Wie stehen Sie zu einem im Gutachten geforderten Gesetz zu Wahlarbeitszeiten?
5. Die Angleichung der Zeitverteilung zwischen Frauen und Männern, Müttern und Vätern und eine Stärkung der Partnerschaftlichkeit gehören mit zu den erforderlichen Schritten zu mehr Gleichstellung, da gegenwärtig die Zeitbedürfnisse erkennbar mit Zeitkonflikten einhergehen. Welche Instrumente, Maßnahmen und gesetzlichen Regelungen sind dabei erforderlich, und welche mittelbaren und unmittelbaren Ziele können damit erreicht werden?
6. Welche Schlüsse sind rechtspolitisch aus der Erkenntnis zu ziehen, dass während bestehender Partnerschaft die Bereitschaft zur Solidarität groß ist, nach dem Scheitern der Partnerschaft aber kaum noch Bereitschaft besteht, (Mit-)Verantwortung für die Folgen asymmetrischer Rollenteilung zu übernehmen? Sind für einen fairen Nachteilsausgleich von in der Ehe gemeinsam getroffenen Entscheidungen Unterhaltsrecht und Güterrecht im Zusammenhang zu betrachten und kommt dem Ehegüterrecht nach der Unterhaltsrechtsreform von 2008 eine größere Bedeutung zu? Was halten Sie von der Einführung einer "Errungenschaftsgemeinschaft" (=gütergemeinschaftlicher (Wahl-) Güterstand)?
7. Eine der Ursachen für die nach wie vor bestehende Geschlechterungleichheit sind Rollenstereotypen z.B. in der Berufs- oder Studienwahl. Welche Möglichkeiten sehen Sie, Mädchen und Frauen stärker für die (oft besser bezahlten) MINT-Berufe zu gewinnen?

8. Zentrale Punkte, die Gleichstellung behindern, sind das Ehegattensplitting, die kostenfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, Minijobs. Was müsste sich hierbei ändern?
9. Welche Schritte wären bei der Ausgestaltung des Rechtsrahmens für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu tun, um die beschriebenen Nachteile (keine Brückenfunktion, mangelnde Durchlässigkeit zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung etc.) für Frauen abzumildern?
10. Der Erste Gleichstellungsbericht hält im Part „Erwerbsleben“ fest, dass die Frauenarmut in Deutschland zunehme, dass gerade die Alterszeit nicht abgesichert und der Niedriglohnsektor für Frauen eine Falle sei. Wie bewerten Sie die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission, die Sonderstellung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen abzuschaffen und einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen?
11. Wie können und sollten Wiedereinstiege in Erwerbsarbeit gefördert werden? Welche Rolle kommt der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu, welche Rolle dem (Ehe-)Partner? Welche Bedeutung könnte ein rechtlicher Rückkehranspruch auf Vollzeit nach einer familienbedingten Reduzierung auf Teilzeit haben? Welche Rolle spielen entlastende haushaltsnahe Dienstleistungen?
12. Wie bewerten Sie die Notwendigkeit von gesetzlichen Regelungen für Frauen in Führungspositionen durch eine gesetzlich festgelegte Quote sowie für gesetzliche Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit und die im Gutachten dazu empfohlenen Maßnahmen?
13. Wie bewerten Sie die Forderung des Sachverständigengutachtens des Ersten Gleichstellungsberichtes, im Komplex „Entgeltgleichheit“ den „Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) rechtlich zu verankern“ (S. 243)?
14. Vor einigen Monaten gab es Berichte, nach denen deutsche Unternehmen Nachteile bei der Vergabe von Aufträgen im Ausland befürchten müssten, wenn es in Deutschland keine Frauenquote gebe. Sind Ihnen solche Sorgen von Unternehmen bekannt und wie schätzen Sie eine solche Gefahr ein?
15. Was halten Sie von der verpflichtenden Einführung von Gleichstellungsindikatoren (Glix) bei Bundesministerien und obersten Bundesbehörden, um den Anteil der Geschlechter in den einzelnen Ebenen transparent zu machen?
16. Welche Schlüsse lassen sich aus der Analyse des Gleichstellungsberichts für zukünftige Reformen der Rentenversicherung ziehen? Ist es im Sinne des Berichts naheliegend, die Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder auf 3 Jahre aufzustocken? Was halten Sie von einem permanenten Rentenanwartschaftssplitting?

**Vorsitzende:** Guten Tag, meine Damen und Herren, ich darf Sie zur öffentlichen Anhörung zum Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ begrüßen. Ich heiße dazu zum einen die Ausschussmitglieder und die Mitglieder der mitberatenden Ausschüsse sowie zum anderen Herrn Parlamentarischen Staatssekretär Dr. Kues, die Besucherinnen und Besucher und ganz besonders natürlich die Sachverständigen unserer heutigen Anhörung herzlich willkommen.

Ich darf Sie einzeln nennen: Herr Becker, Vorstand der Bundesagentur für Arbeit; Frau Dr. Sandra Hartig Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Frau Hollmann, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Frauenrates; Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg, Fakultät für Bildungswissenschaften; Prof. Dr. Stephan Meder, Leibniz Universität Hannover, Juristische Fakultät, Lehrstuhl für Zivilrecht und Rechtsgeschichte; Frau Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Justus Liebig-Universität Gießen, Professur für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft; Frau Dr. Gisela Notz, Sozialwissenschaftlerin und Historikerin aus Berlin; Frau Ingrid Sehrbrock, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes sowie Frau Maria Wersig, Juristin und Politikwissenschaftlerin aus Berlin.

Ich weise darauf hin, dass von der heutigen Anhörung eine Tonaufzeichnung gemacht wird. Zusätzlich wird ein Wortprotokoll erstellt, das im Internet verfügbar sein wird. Bild- und Tonaufzeichnungen anderer Personen sind während der Sitzung nicht gestattet. Das gilt natürlich nicht für die akkreditierten Vertreterinnen und Vertreter der Medien. Außerdem bitte ich Sie, während der Anhörung auf die Benutzung von Mobiltelefonen zu verzichten. Weiterhin weise ich darauf hin, dass die Stellungnahmen der Sachverständigen vor dem Sitzungssaal ausliegen und auch ins Internet eingestellt wurden.

Der Ablauf der öffentlichen Anhörung ist wie folgt vorgesehen: Es gibt zuerst einmal Eingangsstatements der Sachverständigen von jeweils 5 Minuten, dann eine Fragerunde von einer Stunde und eine weitere Fragerunde von noch einmal einer Stunde.

Wir beginnen mit der öffentlichen Anhörung zu der Unterrichtung durch die Bundesregierung, „Erster Gleichstellungsbericht Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“, Drucksache 17/6240, zu dem Antrag der Fraktionen der CDU/CSU und FDP, „Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf“, Drucksache 17/8879 sowie zu dem Antrag der Fraktion der SPD, „Zeit zwischen den Geschlechtern gerecht verteilen“, Drucksache 17/6466.

Zunächst bitte ich die Sachverständigen um ein kurzes Eingangsstatement. Ich werde Ihnen jeweils ein Zeichen geben, wenn Sie Ihre Redezeit ausgeschöpft haben, und wäre Ihnen dankbar, wenn Sie dann zum Ende kämen. Ich bitte nun zunächst Herrn Becker um seine Stellungnahme und erteile dann den weiteren Sachverständigen in alphabetischer Reihenfolge das Wort. Herr Becker, bitte schön.

Herr **Raimund Becker** (Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Damen und Herren, der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung bietet eine gute Grundlage und eine gute Analyse zum tatsächlichen Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen. Ich versuche, in meinem Statement eine Arbeitsmarktperspektive einzunehmen und möchte zuerst das große Thema der

demografischen Entwicklung ansprechen. Die größten Ressourcen beim Erwerbspersonenpotential in Deutschland liegen darin, dass Erwerbspersonenpotential der Frauen auszuschöpfen, um in der Perspektive den Fachkräftebedarf stillen zu können.

Vor dem Hintergrund arbeitsmarktlicher Perspektiven sehe ich vor allem drei prägende Ursachen und Gründe für die gleichstellungspolitischen Defizite. Erstens: Es gibt immer noch ein sehr traditionelles und stereotypes Rollenbildverhalten mit der Folge einer eingeengten Berufswahl für junge Menschen, insbesondere für junge Mädchen. Zweitens: In der Folge sind Frauen in bestimmten Berufen und Branchen sowie auch auf höheren Stufen weniger vertreten, wiederum mit der Folge geringer Verdienste und daraus resultierend auch einer geringeren Absicherung im Alter. Drittens: Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger mit gravierenden Folgen für den weiteren Erwerbsverlauf. Hinzu kommt, dass aufgrund der sehr starken fachlichen Qualifikationen in Deutschland, die von Frauen während ihrer Familienphase erworbenen sozialkommunikativen, organisatorischen und Umsetzungskompetenzen nicht genügend Eingang in die Bewertung finden.

Entsprechend diesen drei prägenden Ursachen müssen aus arbeitsmarktpolitischer Sicht vor allem folgende Themen angegangen werden. Erstens: Das Berufswahlspektrum muss erweitert werden. Die MINT-Initiativen, die vertiefte Berufsorientierung, die Unterstützung durch Medien, Schriften und Internet müssen dazu dienen, jungen Mädchen vor allem die Berufswahl näher zu bringen und sie vor allem auch in die Lage zu versetzen, breitere Berufswahlmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen. Das geht bis ins Elternhaus und auch in die Vorschule hinein. Zweitens: Flexible Arbeitszeiten sind ein wesentlicher Schlüssel für die Umsetzung der Chancengleichheit. Flexible Arbeitszeit, Telearbeit, Teilzeit, Langzeitkonten sind alles Beispiele, die wir als Bundesagentur für Arbeit mit 120.000 Beschäftigten auch anbieten, sodass wir als Beschäftigungsgeber immer eine Perspektive bieten können und auch einen Überblick über den Arbeitsmarkt haben. Drittens: In der Folge ist es auch wichtig, lebensphasenorientierte Ansätze zu verfolgen. Im Gleichstellungsbericht wird von der Lebensverlaufsperspektive gesprochen. Wichtig ist, auch Frauen in ihren unterschiedlichen Phasen – in ihrem Berufswahlverhalten, im Ausüben eines bestimmten Berufes, in der Phase, wo Kinder geboren werden – zu sehen. In der Folge sind Gesundheitsmanagement, lebenslanges Lernen, Wiedereinstieg wichtige Themen. Viertens: Betreuungsmöglichkeiten für Kinder müssen weiter ausgebaut werden, und zwar nicht nur zu Regelzeiten, sondern vor allem auch zu Randzeiten. Ganztags- und Ferienbetreuung in den Schulen sind hier Stichworte.

Der Wiedereinstieg in Erwerbsarbeit benötigt Begleitung und Unterstützung. Hier gibt es gute Beispiele in Form von Wiedereinstiegsprojekten, wie z. B. das Lotsenportal „Perspektive Wiedereinstieg“, die Erfahrungen für die weitere Fortentwicklung gebracht haben. Als Bundesagentur für Arbeit werden wir diesen Weg weitergehen und versuchen, das Thema „stille Reserve“ anzugehen, um so auch Frauen, die sich noch nicht arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet haben, wieder einen Weg in die Erwerbstätigkeit aufzuzeigen. Zum besseren Verständnis und zur Weiterentwicklung sind Analysen und Indikatoren geeignet, die den Fortschritt der Gleichstellung transparent und bewusst machen und so auch Handlungen auslösen. Perspektivisch muss man sehen, dass die bestehenden Anreize bzw. Fehlanreize steuer-



rechtlicher Art, je nach dem wie man es sieht, in sinnvollen Schritten angegangen werden müssen. Danke schön.

Frau **Dr. Sandra Hartig** (Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin): Frau Vorsitzende, meine sehr geehrten Damen und Herren, wir haben den Bericht mit großem Interesse gelesen. Aus Sicht der Wirtschaft ist vor allem der gewählte Ansatz der Lebenslaufperspektive positiv zu bewerten, denn diese zeigt, dass Entscheidungen, die man in jungen Jahren trifft, später große Auswirkungen haben. Sie führt auch ein wenig weg von der Perspektive, die gerne einmal eingenommen wird, nämlich dass die Unternehmer vermeintlich ohne Grund Frauen per se erst einmal schlechter behandeln als Männer. Wir fanden vor allem die Aussage interessant, dass das Recht und die Rechtsprechung Rollenbilder zementieren und dass der Bericht auch aus unserer Sicht richtigerweise betont, dass der eigentliche Ansatzpunkt die Erwerbstätigkeit der Frauen ist. Für viele unserer Unternehmer ist Chancengleichheit eigentlich ein Teil des ehrbaren Kaufmanns. Unser Ehrenpräsident Ludwig Georg Braun ist 2001 mit dem Satz „Das 21. Jahrhundert ist das Jahrhundert der Frauen“ angetreten. Sie können sich vorstellen, wie die Presse damals darauf reagiert hat. Ein Präsident, der sich dieses Thema und nicht Steuern auf die Fahnen schreibt – und ich kann Ihnen versichern, dass er dieses Thema auch wirklich gelebt hat und immer noch lebt. Natürlich sehen die Betriebe das Thema auch vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung. Wir führen dreimal im Jahr eine DIHK-Konjunkturumfrage durch, die auf mehr als 25.000 Unternehmensantworten beruht. Dabei geben 37 Prozent der Betriebe an, dass Fachkräftesicherung für sie das größte Risiko ist und dass sie zwei Monate lang ihre Stellen nicht besetzen können. Ein Drittel aller Unternehmen sagt, Fachkräftesicherung ist ein fundamentales Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung.

Im Gleichstellungsbericht ist auch von der Vereinbarung der Privatwirtschaft „Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ die Rede. Die Bilanz, die da in regelmäßigen Abständen gezogen wird, wurde auch angesprochen. Die Vereinbarung bezieht sich nicht nur auf Frauen in Führungspositionen, sondern sie hat noch mehr Bereiche. Dazu zählen Ausbildung, Studium, Weiterbildung, Erwerbstätigkeit, Karriereförderung in Unternehmen, Erleichterung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Förderung ihrer Einkommensperspektiven. Ich begleite diesen Bericht seit 2003 und kann sagen, dass sich in allen Bereichen einiges getan hat. Wenn man sich die Konzerne anschaut – da haben Sie recht, jeder weiß das –, sind die Zahlen nicht so, wie wir uns das vorstellen. Das ist keine Frage, aber auch hier tut sich einiges. Es gibt Wahlen für Aufsichtsratsgremien, die in einem bestimmten Turnus stattfinden. Ich denke, auch in dem Bereich ist jetzt einiges schon im Wandel.

Es wird gerne ausgeblendet, dass nach der Brüsseler KMU-Definition 99,5 Prozent aller Unternehmen klein- und mittelständische Betriebe mit bis zu 250 Mitarbeitern sind. Das ist der Großteil. Schaut man sich den Mittelstand an, sehen die Zahlen auch schon anders aus. Hier ist im Schnitt ein Drittel der Führungskräfte weiblich, mit steigender Tendenz. Was unsere Organisation besonders betrifft, ist die Frage der Existenzgründung, weil wir auch Existenzgründungsberatung machen. Wir nehmen ein zunehmendes Interesse von Frauen an Existenzgründungen wahr. Bei IHK-Gründungsseminaren und –Gründungsberatungen sind mittlerweile 41 Prozent der Teilnehmer weiblich. 2004 waren dies nur 31 Prozent.

Die Hauptursache für die unterschiedliche Entwicklung von Frauen und Männern liegt in den Erwerbsunterbrechungen begründet. Wir müssen Erwerbsunterbrechungen minimieren und dafür ist – und das fordern wir schon sehr lange – eine ausreichende und nachhaltige Kinderbetreuungsinfrastruktur absolut notwendig. Wir haben im Sommer eine Umfrage im Rahmen des IHK-Unternehmensbarometers 2012 mit dem Titel „Vom Gedöns zum Schlüssel gegen Fachkräftesicherung – Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ durchgeführt und haben dabei gefragt, welche Maßnahmen von Seiten der Politik für eine bessere Vereinbarkeit am notwendigsten gehalten werden. Da gab es folgende Antworten: 90 Prozent der Unternehmen halten flexiblere und ausreichend lange Öffnungszeiten von Kindertagesstätten für notwendig, 87 Prozent fordern mehr Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren und 64 Prozent, und das finde ich einen interessanten Aspekt, sprechen sich für mehr unternehmensspezifische Beratungsangebote zum Thema Pflege und Beruf sowie für Informationen zur Familienpflegezeit aus. Es ist im Interesse der Wirtschaft, dass Männer und Frauen gleichermaßen und mit gleichen Chancen am Erwerbsleben teilnehmen. Die Unternehmen, egal ob Großkonzerne oder der kleine Handwerksbetrieb nebenan, bieten vielfältige Angebote für Männer und Frauen, um sie als Fachkräfte zu gewinnen und auch halten zu können. Vielen Dank.

Frau **Astrid Hollmann** (Deutscher Frauenrat, Berlin): Zunächst möchte ich mich dafür bedanken, hier als Vertreterin des Deutschen Frauenrates zum wichtigen Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ sprechen zu können. Der Deutsche Frauenrat ist ein freiwilliger Zusammenschluss von aktuell 53 Frauenverbänden. Wir vertreten daher etliche Millionen Frauen in Deutschland. Seit über 60 Jahren ist die Geschlechtergerechtigkeit unser wichtigstes Thema. Der Deutsche Frauenrat begrüßt deshalb den vorliegenden Gleichstellungsbericht und die ausgesprochenen Empfehlungen. Man könnte fast sagen, wir warten nur noch auf die Umsetzung. In einer Forsa-Umfrage aus dem Frühjahr dieses Jahres sehen nur 36 Prozent der Befragten die Schaffung von Wohlstand als wichtigstes Ziel der Politik. 56 Prozent dagegen halten die soziale Gerechtigkeit für das wichtigste Instrument für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Wenn wir also heute über Gleichstellung sprechen, reden wir genau über diese Frage, den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt. Dagegen steht, dass in keinem anderen Land in Europa die beruflichen Entwicklungschancen immer noch so sehr von der sozialen Herkunft und vom Geschlecht bestimmt sind. Fast sieht es so aus, wenn man den Bericht liest, als wenn die Rollen in Deutschland immer noch wie folgt verteilt sind: Frauen – Haushalt, Familie, ein bisschen dazu verdienen. Männer – Karriere, Fußball, Auto. Aber nur fast, denn dort, und das zeigt der Bericht auch, wo Möglichkeiten da sind, ist die Lebenswirklichkeit der Gesellschaft vielfältiger. Da, wo es Möglichkeiten gibt, übernehmen auch Männer immer mehr Familienarbeit, nicht nur am Wochenende. Genauso streben immer mehr Frauen durch ihren Beruf eine eigene Existenzsicherung an. Ob alleinerziehend oder im Paarhaushalt – viele haben gar keine Wahl, denn in vielen Bereichen reicht das Gehalt eines Mitgliedes der Familie für das gesamte Einkommen nicht mehr aus.

Es gibt also aus Sicht des Deutschen Frauenrates zwei Gründe, warum für Frauen eine eigene Erwerbsbiografie aus individuellen und gesellschaftlichen Gründen notwendig ist. Die Stichworte sind „Rente“ und „Demografie“. Ich hoffe, wir sprechen heute noch darüber. Die Differenz der Renten zwischen Männern und Frauen beträgt heute 54 Prozent. Die Rente richtet sich dabei fast ausschließlich nach der

Frage der Erwerbstätigkeit, nämlich ob sie unterbrochen ist oder nicht. Hier sehen wir als Deutscher Frauenrat ein sehr wichtiges Handlungsfeld. Frauen sollten nicht durch Fehlanreize von Erwerbsarbeit abgehalten werden. Die Stichworte sind teilweise schon gefallen: das Ehegattensplitting und, an anderer Stelle schon besprochen und Gott sei Dank so noch nicht umgesetzt, das Betreuungsgeld.

Gesellschaftlich relevante Arbeit besteht für den Deutschen Frauenrat aus drei Säulen: Erwerbsarbeit, gesellschaftliches Engagement und Fürsorgearbeit. Das heißt konkret, Familienarbeit sollte mehr Anerkennung finden. Eine Familiengründung darf keine finanzielle Stolperfalle im Lebensverlauf von Frauen sein. Der Gender Pay Gap zeigt, die Differenz des Einkommens liegt noch immer bei 22 Prozent. Zum zweiten Stichwort „Demografie“: Deutschlands Bevölkerung wird älter, weniger und vielfältiger. Wir wollen aber Exportweltmeister bleiben, vom Erhalt des Sozialstaats gar nicht zu sprechen. Wenn wir alle daran mitarbeiten sollen, muss Familienarbeit und gesellschaftliches Engagement für alle, für Frauen und Männer, attraktiv sein.

Der Bericht hat gezeigt, dass Geschlechtergerechtigkeit etwas ist, was für den ganzen Lebensverlauf entwickelt werden muss. Unser Appell an die Politik ist, dass über mehrere Generationen hinweg gedacht werden muss. Frankreich hat vor 60 Jahren angefangen, hier Lösungen zu schaffen. Grundsätzlich sind wir als Deutscher Frauenrat der Ansicht, dass die Datenlage nicht so schlecht ist. Wir haben in Deutschland kein Erkenntnisproblem, sondern ein Umsetzungsproblem. Auch das zeigt der Bericht. Hier kommt es also nicht nur auf das Bewusstsein, sondern auch – so ist unsere Forderung – auf die Rechtslage an. Wahlfreiheit bedeutet, dass der Staat Möglichkeiten eröffnen muss. Er muss helfen, strukturelle Verkrustungen aufzubrechen und vor allem Rollenstereotype abzubauen. Deshalb plädieren wir für Regeln, die Frauen fördern – vor allem auch in der Privatwirtschaft. Bei so einem Thema darf der Staat nicht auf Recht und Gesetz verzichten. Die Politik übernimmt schließlich auch bei vielen anderen Fragen die Aufsicht in Form von Regeln.

Der Gender Pay Gap beträgt z. B. im öffentlichen Dienst nur 8 Prozent, was immer noch zu viel ist. Dennoch könnte der öffentliche Dienst mit seinem Regelwerk zur Gleichstellung hier ein Vorbild sein. In Sachen Geschlechtergerechtigkeit hat Deutschland aus Sicht des Deutschen Frauenrates noch einen langen Weg vor sich, aber die zügige faktische Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ist sowohl volkswirtschaftlich als auch gesellschaftspolitisch ohne Alternative.

Frau **Prof. Ute Klammer** (Universität Duisburg-Essen): Frau Vorsitzende, meine sehr geehrten Damen und Herren, Sie werden bemerkt haben, dass ich als Vorsitzende der Sachverständigenberichts-kommission zum Ersten Gleichstellungsbericht zu dieser Anhörung nicht noch einmal eine Stellungnahme vorgelegt habe. Die Fragen waren so formuliert, dass es letztlich um eine Stellungnahme zu unseren Vorschlägen ging und die haben wir im Bericht deutlich niedergelegt. Nichtsdestoweniger freue ich mich über die Einladung und will sehr gerne noch einmal darstellen, wo ich Prioritäten beim Handlungsbedarf sehe.

Ich möchte diese Gelegenheit aber zunächst nutzen, um mich sehr herzlich bei einer sehr engagierten Kommission zu bedanken, die sehr kooperativ gearbeitet hat, und bei der Geschäftsstelle, die die Arbeit der Kommission hervorragend unterstützt hat. Ein besonderer Dank gilt auch der Abteilung Gleichstellung des BMFSFJ, insbesondere der damaligen Abteilungsleiterin Frau Eva Maria Welskop-Deffaa und Frau Angelika Engstler, die die Arbeit der Kommission in hervorragender Weise unterstützt haben. Denn man muss manchmal auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei ihrer ehrenamtlichen Arbeit motivieren und das ist hier gut gelungen.

Jetzt möchte ich aber zu einigen inhaltlichen Punkten kommen. Wir haben sehr deutlich versucht, herauszustellen, dass es in der zukünftigen Gleichstellungspolitik darum gehen muss, Inkonsistenzen und Fehlanreize zu beseitigen. Wir sehen, dass wir im Moment keine konsistente Geschlechterpolitik haben, sondern etwas, was wir die Aufkündigung des Geschlechtermodells von unten nennen. Das macht gerade die Lebensverlaufsperspektive sehr deutlich. Es werden nach wie vor starke Anreize zu einer asymmetrischen Arbeitsteilung – vor allem für Ehepaare während der Ehe – gesetzt, während bei einem plötzlichen Wechsel – bei Scheidung, bei Arbeitslosigkeit des Partners – völlig neue Erwartungen an die volle Erwerbstätigkeit beider Partner greifen. Ich brauche das hier nicht im Detail zu erläutern. Dies führt vor allem Frauen nach wie vor häufig in eine Falle und zu großen Schwierigkeiten für die Familie, aber vor allem auch zu Altersarmut.

Das neue Leitbild, was wir hier vorstellen, ist im Bericht ausführlich dargelegt. Wir glauben, dass wir ein Leitbild brauchen, dessen Basis die Erwerbsarbeit aller erwachsenen erwerbsfähigen Personen ist, die nichtsdestotrotz aber auch Zeiten – und zwar kollektive unterstützte Zeiten – für andere wichtige gesellschaftliche Tätigkeiten im Lebenslauf brauchen, wie Care-Arbeit, Weiterbildung und Ähnliches. Das Ziel muss sein, bei allen Maßnahmen die eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern in allen Lebensphasen zu ermöglichen und Sackgassen vermeiden zu helfen, statt sie durch politisches Handeln zu schaffen.

Was ist auf dem Arbeitsmarkt nötig? Hier müssen wir leider, das muss ich sagen, dicke Bretter bohren. Ich weiß, wie schwierig das ist, auch in der Umsetzung des politischen Prozesses. Die Gleichstellungskommission hat sehr deutlich gemacht, dass eine völlige Revision der Minijob-Strategie eine ganz hohe Priorität haben müsste und da muss ich sagen, dass die jetzt geplante weitere Anhebung des Satzes von 400 auf 450 Euro genau in die falsche Richtung geht. Wir müssen sehen, dass dies katastrophale individuelle Folgen, aber auch enorme gesellschaftliche Folgekosten hat, die wir betrachten müssen. Wir brauchen also Erwerbsarbeit, die von Anfang an sozialversicherungspflichtig ist, Schwelleneffekte und Steuerausnahmen in Ehepaarhaushalten vermeidet. Es gibt dazu konkrete Vorschläge, z. B. in einem neuen Gutachten der Bertelsmann- Stiftung von Eichhorst/Thode. Wir brauchen einen Ausbau des Segments „lange Teilzeit, kurze Vollzeit“, was in Deutschland bisher wenig verbreitet ist, aber eine sehr große Präferenz bei Befragten – vor allem bei Frauen, aber zunehmend auch bei Männern – aufweist. Das ist ein Segment, was z. B. in skandinavischen Ländern eine völlige Normalität darstellt, bei uns aber noch wenig verbreitet ist.

Die Kommission hat ein Gesetz mit Optionen für Wahlarbeitszeiten vorgeschlagen. Da kann man natürlich über Details diskutieren, und es ist klar, dass auch die Arbeitgeberinteressen dabei berücksichtigt werden müssen, aber in diese Richtung sollten wir diskutieren. Zweifellos wird ein ganz wichtiges Thema ein gesetzlicher Mindestlohn in Kombination zu Branchenmindestlöhnen sein, die weiterhin der Aushandlung der Tarifpartner anheim gestellt sind. Wir haben inzwischen einen deutlich gestiegenen Anteil von Beschäftigten im Niedriglohnsektor. Davon sind inzwischen 29 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 14 Prozent der Männer betroffen, d. h. also doppelt so viel Frauen wie Männer. Wir brauchen hier ein unteres Netz, um auch eine langfristige Alterssicherung möglich zu machen und auch um es z. B. Frauen zu ermöglichen, ihre Familie zu ernähren, denn inzwischen sind 20 Prozent von ihnen zu Familien-ernährerinnen geworden.

Herr **Prof. Dr. Stephan Meder** (Leibniz Universität Hannover): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, ich greife auch einige Stichworte aus dem Gleichstellungsbericht auf – vor allem unter dem Gesichtspunkt der schon erwähnten Lebensverlaufsperspektive. Ich halte diese Perspektive für die Ermittlung des Handlungsbedarfs speziell im Familienrecht für sehr hilfreich. Der Vorteil der Lebensverlaufsperspektive liegt darin, dass sie es gestattet, ganz unterschiedliche Teilgebiete des Familienrechts, also Unterhaltsrecht, Ehegüterrecht, aber vielleicht auch Steuerrecht und Sozialrecht, unter gemeinsamen Gesichtspunkten zu behandeln. Ich möchte das jetzt mit Blick auf die Unterhaltsreform und den Zusammenhang zu einer möglichen Reform des Ehegüterrechts kurz erläutern.

Das neue Unterhaltsrecht, das ist bekannt, hat die Erwerbsobliegenheit des geschiedenen Partners und damit den Grundsatz der Eigenverantwortung erheblich gestärkt. Damit entsprach der Gesetzgeber zunächst einmal ganz klar den Vorstellungen in der Bevölkerung, wo heute eben nicht mehr die Auffassung herrscht, dass es auch nach Auflösung einer Partnerschaft noch Gründe gibt für den Ex-Partner, eine dauerhafte Verantwortung oder gar eine Lebensstandardgarantie zu übernehmen. In dem Maße aber, in dem die naheheliche Solidarität abnimmt und durch das reformierte Unterhaltsrecht auch begrenzt wird, kommt dem ehelichen Güterrecht eine gesteigerte, eine neuartige Bedeutung zu. Denn die Risiken, die sich aus einem rollenkonformen Verhalten während der Ehe ergeben, dürfen sich bei der Beendigung der Ehe nicht einseitig zu Lasten des geringer erwerbstätigen Partners auswirken, der den Großteil der Sorgearbeit während der Ehe übernommen hat. Im Gleichstellungsbericht wurde deshalb die Frage aufgeworfen, ob die Regelungen des gesetzlichen Güterrechts, also heute der Zugewinnngemeinschaft, nicht während der Ehe zu einer Benachteiligung des Ehepartners führen, der seine beruflichen Aktivitäten zu Gunsten der familiären Sorgearbeit eingeschränkt hat.

Das möchte ich jetzt kurz erläutern und einige knappe Bemerkungen zum Aufbau unseres Güterrechts machen. Wir haben vier Güterstände, einmal die Zugewinnngemeinschaft, den gesetzlichen Güterstand habe ich schon erwähnt, dazu kommt die neue deutsch-französische Zugewinnngemeinschaft, eine kleine Modifikation, dem Typ nach ähnlich. Dann haben wir die Gütertrennung und die Gütergemeinschaft als Wahlgüterstände. Was ist eine Gütergemeinschaft? Dazu haben wir über 100 Normen im BGB. Die Gütergemeinschaft ist also sehr ausführlich geregelt. In der Praxis kommt sie aber nicht mehr vor, das bestätigt Ihnen jeder Jurist. Zwei Drittel des Ehegüterrechts sind also „totes Recht“ oder – wie

US-amerikanische Juristen sagen würden – „law in the books“, also Recht, das nur noch in den Büchern existiert.

Die Gütertrennung hat immerhin eine einzige Vorschrift. Das zeigt schon mal die Proportionen, weil diese in der Praxis durchaus noch relevant sind. Was bedeutet Gütertrennung? Das heißt, dass die Ehe grundsätzlich keinen Einfluss auf die Zuordnung des Vermögens nimmt. Und auch die Zugewinnngemeinschaft ist dem Grundtyp nach eine Gütertrennung. Auch hier bleibt jeder Ehegatte Eigentümer des zum Zeitpunkt der Eheschließung vorhandenen Vermögens und während der Ehe kommt es eben gerade nicht zu einer vermögensrechtlichen Beteiligung. Das sogenannte gemeinschaftliche Element der Zugewinnngemeinschaft, man muss es eigentlich in Anführungszeichen setzen, kommt nämlich erst bei der Scheidung zum Tragen und damit in einer Phase des Lebensverlaufs, in der heute kaum noch Bereitschaft zur Solidarität besteht. Hierzulande ist eine Schiefelage dadurch entstanden, dass der Trennungsgedanke in drei Güterständen dominiert, während der in der Bevölkerung ebenfalls noch lebende Gemeinschaftsgedanke nur in einem Güterstand zum Ausdruck kommt, der praktisch tot ist.

Vor diesem Hintergrund muss meines Erachtens, und ich komme auch schon zum Schluss, die Errungenschaftsgemeinschaft auf Interesse stoßen, deren Merkmal in erster Linie darin besteht, dass das während der Ehe erworbene Vermögen in ein Gesamtgut fließt, woran dann beide Partner, also nicht nur der Ernährer, sondern auch der haushaltsführende Partner, dinglich berechtigt sind. Diese Lösung, das liegt auf der Hand, ist gleichstellungspolitisch relevant. Denn mit der Forderung nach einer Gleichbewertung von Hausarbeit und außerhäuslicher Erwerbsarbeit wird erst dann wirklich ernst gemacht, wenn dem nichterwerbstätigen Ehegatten schon bei bestehender Ehe die Möglichkeit der Teilhabe eröffnet wird, also in jener Phase des Lebensverlaufs, in der nach wie vor eine große Bereitschaft zur Solidarität besteht. Die Reform des Unterhaltsrechts ist daher meines Erachtens ein unfertiges Produkt, ohne flankierende Ehegüterrechtsreform ist sie eine hinkende Reform. Vielen Dank.

**Frau Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe** (Justus Liebig-Universität, Gießen): Frau Vorsitzende, meine sehr geehrten Damen und Herren, ich möchte, nachdem der Bericht nun schon einige Zeit vorliegt und ich auch Mitglied der Sachverständigenkommission war, noch einmal sehr nachdrücklich unterstreichen, dass es aus meiner Sicht sehr notwendig ist, das in dem Gutachten formulierte Leitbild – erwachsene Männer und Frauen durchgängig als Erwerbstätige mit Fürsorgeaufgaben zu begreifen –, überhaupt erst einmal in die verschiedenen gesellschaftlichen Bereiche zu kommunizieren. Denn man kann nicht davon ausgehen, dass diese Sicht bzw. ein solches Leitbild eines ErwerbsbürgerInnenmodells in der Gesellschaft schon verankert ist. Darüber hinaus kommt es darauf an – und das haben wir im Gutachten auch sehr klar dargelegt –, verschiedene lebenslaufbegleitende Institutionen auf dieses Leitbild hin neu zu justieren, neu zu ordnen und vor allem konsistent aufeinander zu beziehen, wie das Ute Klammer eben schon ausgeführt hat.

Meines Erachtens verdient ein Blick auf diesen Ansatz der Lebensverlaufsperspektive besonderen Nachdruck. Ich will einen Befund nennen, der zeigt, welche Erklärungskraft in dieser Herangehensweise steckt. Wir haben auch heute wieder gehört, dass der Gender Pay Gap derzeit mit 22 Prozent ausge-

wiesen wird. Wenn man aber diese kumulierte Perspektive auf den gesamten Lebenslauf sieht, dann summiert sich das auf eine Einkommenslücke von 58 Prozent. Das macht eine ganz andere Größenordnung deutlich, die bei einer Querschnittsbetrachtung oder Momentbetrachtung so überhaupt nicht deutlich wird. Daher ist es mir sehr wichtig, dieses hervorzuheben und auch in die Gesellschaft zu kommunizieren.

Im Nachgang zur Veröffentlichung des Gleichstellungsberichts wird sehr zu recht die Ausweitung von Angeboten zur Pflege und zur Kinderbetreuung herausgestellt. Ich möchte als Zeitforscherin darüber hinaus darauf hinweisen, dass unser Blick noch weiter gehen muss. Die täglich anfallende Sorgearbeit und Hausarbeit ist außerordentlich zeitintensiv und wir müssen auch schauen, wie wir in unserer Gesellschaft diese zeitintensiven Tätigkeiten des Waschens, Putzens, Kochens usw. in den Blick nehmen und auch dafür Entlastung schaffen. Insofern finde ich den Ansatz, die haushaltsnahen Dienstleistungen zu stärken und insbesondere den schwarz-grau melierten Arbeitsmarkt „Privathaushalt“ in diesem Zusammenhang stärker in den Fokus zu nehmen, ausgesprochen wichtig und in ein Gesamtkonzept gehörend. Das bedeutet, dass wir dann auf der einen Seite eine stärkere Entlastung für Frauen haben, die erwerbstätig sind, und auf der anderen Seite erschließt es Frauen aus den einfachen und mittleren Bildungsgruppen gute Berufsperspektiven, wenn solche Arbeitsplätze sozialversicherungspflichtig gestaltet und z. B. in Dienstleistungsagenturen gebündelt werden. Wenn man sich alleine anschaut, wie umfänglich die täglichen Arbeiten in diesem Bereich sind, so gehen sie weit über Zeiten für reine Pflegetätigkeiten und Kinderbetreuung hinaus. Deswegen glaube ich, dass wir uns auch hier ganz anders aufstellen müssen und auch die Angebote und Vorstellungen, die im europäischen Raum diskutiert werden, hier mit aufnehmen.

Als letzten Punkte möchte ich noch erwähnen und das schließt unmittelbar an das an, was Herr Becker hier eingangs formuliert hat: Ich bin zusammen mit meinen Mitstreitern und Mitstreiterinnen in der Sachverständigenkommission sehr dafür, dass wir das Rollenrepertoire, das Berufswahlspektrum für Frauen erweitern. Die MINT-Berufe sind vielerorts wirklich sehr attraktiv. Wir müssen aber auch schauen, Frauen nicht nur dort hineinzuführen, sondern wir brauchen gute Verbleibsanalysen, denn es gibt eine hohe Fluktuation aus diesen Berufen heraus. Denn auch nach erfolgreichen Abschlüssen und nach der Geburt von Kindern führen die sehr männlich geprägten Arbeits- und Anwesenheitsstrukturen dazu, dass wir dort eine enorme Fluktuation haben. Das ist der eine Punkt, den ich erwähnen will und der zweite ist, dass mit dieser Strategie, Frauen für die MINT-Berufe zu begeistern, das strukturelle Problem nicht gelöst ist, dass wir in den nächsten Jahren einen Zuwachs vor allen Dingen an Beschäftigungsnotwendigkeiten in den Gesundheits-, Pflege- und auch den hauswirtschaftlichen Berufen haben werden. Sicherlich kann man hier auch an solche Initiativen wie den Boys-Day anschließen, um auch Männer dafür zu interessieren. Aber dann müssen diese im Grunde genommen ganz anders strukturiert werden, um auch wieder anschlussfähig für das Leitbild zu werden, damit man sich nämlich auch über einen Vollzeitjob, egal ob Mann oder Frau, eine gute Existenzsicherung verschaffen und gleichzeitig auch eine Existenzsicherung oder eine armutsfeste Alterssicherung aufbauen kann. Momentan sind all diese Berufe nur als Zuverdiener- und Helferinnenberufe strukturiert und das sehe ich als ein sehr großes Problem an, das wir angehen müssen. Vielen Dank.

Frau **Dr. Gisela Notz** (Sozialwissenschaftlerin und Historikerin, Berlin): Danke schön. Wir haben schon gehört, dass das Gutachten der Sachverständigenkommission frauenpolitisch wichtige Forderungen enthält, die zum Teil schon seit Jahrzehnten von Frauenverbänden, Gewerkschafterinnen und Wissenschaftlerinnen gestellt werden. Die Analysen sind vielfältig geleistet, Vorschläge sind massenhaft entwickelt, jetzt müssen sie umgesetzt werden, denn der Gleichstellungsbericht belegt eindeutig, dass in unserer Gesellschaft die Ebenbürtigkeit zwischen den Geschlechtern nicht erreicht ist. Es bedarf politischen Handelns, um das gezielt zu verändern. Notwendig wird, auch das zeigt das Gutachten, dass der Blick auf die ganze Arbeit und auf die Lebensbedingungen von Frauen und Männern gerichtet wird. Darauf, dass Arbeit nicht nur bezahlte Erwerbsarbeit, sondern auch Haus- und Sorgearbeit und freiwillige Arbeit im sozialen und im politischen Engagement ist und darauf, dass die unterschiedlichen Arbeitsformen höchst unterschiedlich zwischen den Geschlechtern verteilt sind, hat die Frauenforschung schon lange hingewiesen. Darüber, dass Frauen und Männer gleiche Chancen in Ausbildung und Beruf haben sollten, scheint heute Einigkeit zu bestehen. Unterschiedlich scheinen mir jedoch die Vorstellungen, auf welchem Weg und mit welchen Maßnahmen das erreicht werden soll.

Es sind nicht alleine nur die gesetzlichen Regelungen wie das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung von Ehegatten und die Minijobs, die das Ernährermodell oder modernisierte Zuverdienermodell bevorzugen; es sind auch die institutionellen Rahmenbedingungen, die - weil sie fehlen oder auf das Ernährermodell ausgerichtet sind - ungleiche Chancen von Frauen und Männern befördern. Und es ist die Ideologisierung der in der Kernfamilie geleisteten Arbeiten und der scheinbar unbezahlten freiwilligen Arbeit im sozialen und gesundheitlichen Bereich. Es geht um die Schaffung von Erwerbsarbeitsplätzen für Frauen und Männer als oberstes arbeitsmarktpolitisches Ziel. Auch darüber scheint angesichts des demografischen Wandels und des vorhergesehenen Facharbeitermangels weitgehende Einigkeit zu bestehen. Darüber, dass es sozialversicherungspflichtige, sinnvolle und gesellschaftlich nützliche Erwerbsarbeitsplätze sein müssen, gehen die Meinungen immer noch auseinander. Prekäre Beschäftigung, Minijobs und andere Arbeiten mit Niedriglohn sind in vielen Bereichen zur Normalarbeit geworden. Das muss sich ändern und der Minijob kann nicht reformiert werden.

Geringe Verdienste und längerfristige Unterbrechungszeiten im Erwerbsleben haben langfristige Konsequenzen für die eigenständige Lebensführung und für die Alterssicherung. „Existenzsichernde Mindestlöhne“ ist die wichtige und richtige Forderung, von der gerade Frauen profitieren, weil meistens sie die Niedriglöhne verdienen. Da, wo die Mindestlöhne durchgesetzt sind, z. B. in der Pflege, werden sie bereits durch Soloselbständigkeit, Bürgerarbeit, Ein-Euro-Jobs und monetarisierte Freiwilligenarbeit umgangen. Im Bereich der sogenannten Care-Arbeiten sind die Übergänge zwischen bezahlt und unbezahlt geleisteten Arbeiten heute fließend. Sozialversicherungs- und Entlohnungssysteme müssen auf Eigenständigkeit von Frauen und Männern und nicht auf bestimmte Lebensformen ausgerichtet sein. Es geht nicht nur um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und um die Partnerschaftlichkeit innerhalb der Kleinfamilie, denn nicht alle Erwerbspersonen sind Mütter und Väter. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit erhalten, ihr Leben so zu gestalten, wie sie es sich vorstellen. Um das zu erreichen darf keine Lebensform bevorzugt und damit auch keine benachteiligt werden. Voraussetzung für die egalitäre Verteilung der Arbeiten ist eine Arbeitszeitverkürzung im Bereich der Vollerwerbsarbeitszeit. Mit der



30-Stunden-Woche, die frauenpolitisch schon lange gefordert wird, und der Reduzierung der Überstunden könnte auch die Sorgearbeit egalitärer zwischen den Geschlechtern - und zwar nicht nur individuell, sondern auf die Gesellschaft bezogen - verteilt und weitere Erwerbsarbeitsplätze geschaffen werden. Teilzeitarbeitende müssen einen Anspruch auf die Rückkehr auf einen Vollerwerbsarbeitsplatz haben. Es gibt viele Untersuchungen, die diese Notwendigkeit belegen. Für Menschen, die in einer Partnerschaft leben, gilt es, die paritätische Aufteilung der Elternzeit obligatorisch einzuführen, wie es von Feministinnen schon lange gefordert wird. Menschen, die Kinder oder Pflegebedürftige zu versorgen haben, brauchen die notwendige Infrastruktur, erst dann können sie auch die ausreichende Rente ansammeln und da ist auf jeden Fall die erste Säule zu fördern.

Frau **Ingrid Sehrbrock** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin): Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, herzlichen Dank für die Gelegenheit, hier auch als Expertin zur Verfügung stehen zu können. Ich will noch einmal ausdrücklich betonen, dass wir in diesem Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung eine sehr gute Grundlage sehen. Es wurde sehr präzise gearbeitet. Er enthält sehr gute Analysen und eine Vielzahl von Vorschlägen, er legt aber auch die Finger in die Wunden. Ich freue mich, dass wir heute diesen nächsten Schritt gehen, nämlich die Schlüsse ziehen, welche Konsequenzen man jetzt eigentlich aus den Befunden, die im Gleichstellungsbericht festgehalten sind, ziehen muss.

Ich will mich auf einige wenige Aspekte beziehen. Ich will folgendermaßen den Blickwinkel verändern: Wir haben uns überlegt, wie wäre es eigentlich, wenn wir die klassische männliche Alleinverdienerrolle einmal umgekehrt denken? Stellen wir uns vor, eine Frau ernährt die Familie, entweder weil sie und ihr Partner das gemeinsam so entschieden haben - aber das ist heute noch relativ selten - oder weil der Partner ganz oder teilweise als Verdiener ausfällt. Die Frau ist plötzlich die Familienernährerin und muss den Löwenanteil des Familieneinkommens erwirtschaften. In dieser Rolle sind schon lange nicht mehr nur die Alleinerziehenden – Frau Prof. Klammer hatte das Thema gerade angestimmt –, denn 20 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind Alleinverdienerinnen. Wir haben ein Projekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes, in dem wir uns intensiv mit der Situation dieser Frauen beschäftigen. Wenn man sich deren Situation anschaut, dann sieht man wie im Brennglas, wo eigentlich die Defizite sind. Das fängt an beim Thema „Berufswahl“, das geht weiter mit der Frage der Entgeltgleichheit, das geht weiter mit der fehlenden eigenständigen sozialen Sicherung - Rentenversicherung, Krankenversicherung -, und das geht weiter mit Niedriglohnbeschäftigungen, in denen sie sich häufig befinden. Das geht wiederum mit der Frage weiter, wo sie eigentlich bei Führungsfunktionen sind. Sie verdienen in aller Regel erheblich weniger als Männer, weil sie nicht die entsprechenden Funktionen inne haben und das geht natürlich auch weiter über die Frage der Vereinbarkeit von Betreuung, Pflege und Arbeitszeiten – um nur einiges zu nennen. Aus dieser Sicht heraus stellen sich im Grunde die ganzen gleichstellungspolitischen Fragen noch einmal neu und deshalb denke ich, macht es auch Sinn, einmal so an diese Fragestellungen heranzugehen.

Schlechte Bezahlung in frauendominierten Branchen enthält Frauen oft ein auskömmliches Gehalt vor, selbst wenn sie in Vollzeit beschäftigt sind. Wir haben gerade gehört, dass es ja nicht nur die 23 Prozent sind, sondern, dass man auf ganz andere Zahlen kommt, wenn man die Einkommenseinbußen im Laufe eines Erwerbslebens addiert. Ich glaube, auch das wird in der Öffentlichkeit noch viel zu wenig diskutiert.

Unfreiwillige Teilzeitarbeit - als zweites Stichwort - trifft Frauen ungleich stärker als Männer. Teilzeitarbeit ist sicher in Ordnung, wenn sie denn so gewählt wird, aber für viele Frauen ist sie eben unfreiwillig, weil sie keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten finden und ist dann natürlich ein ziemlich großes Problem, erst recht, wenn sie Familienernährerinnen sind.

Ich möchte ganz schnell noch auf ein anderes Thema zu sprechen kommen, auf ein spezielles, das auch schon von Frau Klammer angesprochen worden ist, nämlich das Thema der Fehlanreize: Welche Fehlanreize darf man bei der Lebenslauf-Betrachtung nicht mehr weiter betreiben? Dazu gehört ganz eindeutig - es wird niemanden wundern, wenn ich das jetzt sage - das Thema Betreuungsgeld, das geht bei einem lebenslaufbezogenen Ansatz völlig in die falsche Richtung. Das Zweite ist die jetzige Erhöhung der Einkommensgrenze bei den Minijobs. Auch das geht unserer Meinung nach vollkommen in die falsche Richtung. Genau solche Entscheidungen dürfen von der Politik nicht mehr getroffen werden, wenn man diesen Ansatz ernst nimmt und wenn man entlang dieses Ansatzes die politischen Entscheidungen und die Rahmenbedingungen gestaltet, dann darf das nicht mehr passieren.

Ich möchte ein spezielles Problem, das Thema „Minijobs“ ansprechen.

**Vorsitzende:** Ich denke, Sie sollten jetzt kein neues Thema mehr anfangen, die fünf Minuten sind um.

Frau **Ingrid Sehrbrock** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin): Lassen Sie mich zwei Sätze noch dazu sagen. Ich möchte darauf aufmerksam machen, dass wir dazu als Deutscher Gewerkschaftsbund ein Konzept entwickelt haben, das die soziale Sicherung von Anfang an vorsieht. Wir wollen empfehlen, dass die Bundesregierung auch in diese Richtung geht und damit die Minijob-Falle beseitigt, in die viele Frauen geraten.

Frau **Maria Wersig** (Juristin und Politikwissenschaftlerin, Berlin): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Auch ich möchte mich für die Gelegenheit bedanken, heute hier Stellung nehmen zu können. Ich beschäftige mich als Juristin mit den Schnittstellen von Familienrecht, Sozialrecht und Steuerrecht und bin in diesem Zusammenhang auch im Deutschen Juristinnenbund in der Kommission Familienlastenausgleich tätig. Ich möchte mich in meiner Stellungnahme auf die Frage der Leitbilder im Recht und des rechtspolitischen Reformbedarfes beschränken. Ich werde zunächst auf die Notwendigkeit eines neuen Leitbildes der Existenzsicherung eingehen, danach in aller Kürze den rechtspolitischen Reformbedarf aufzeigen und Ihnen drittens den Bedarf an gleichstellungspolitischen Gesetzesfolgenabschätzungen noch einmal in Erinnerung rufen.

Erstens ist es notwendig, ein neues Leitbild der Existenzsicherung auch rechtlich zu verankern und Gleichstellungshindernisse abzubauen. Der Erste Gleichstellungsbericht hat gezeigt, dass die Ressourcen wie Zeit und Geld zwischen Frauen und Männern immer noch sehr ungleich verteilt sind. Diese Unterschiede auf individuelle Präferenzen und individuelle Entscheidungen zurückzuführen und die Rahmenbedingungen auszublenden, unter denen Frauen und Männer ihre Lebensentscheidungen treffen, wäre fatal.

Die Gleichstellung ist auch heute noch kein Selbstläufer und es bleibt noch viel zu tun, um den Verfassungsauftrag von Art. 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz umzusetzen.

Ich plädiere in meiner Stellungnahme für ein Leitbild der individuellen Existenzsicherung, also weg von diesen traditionellen, ehezentrierten und abgeleiteten Sicherungen über den Alleinverdiener. Das männliche Ernährermodell, wir haben es heute schon in vielen Stellungnahmen gehört, ist eben kein Zukunftsmodell und deshalb wurde es ja bereits durch individuelle Sicherungselemente ergänzt, Beispiel Elterngeld, Beispiel Kindererziehungszeiten in der Rente. Diesen Weg müssen wir erst zu Ende gehen. Das ist umso wichtiger, weil das Unterhaltsrecht schon die finanzielle Eigenständigkeit für Paare nach Trennung und Scheidung für jeden Partner einfordert. Hier hinkt etwas zwischen bestehenden Partnerschaften und Ehen und dem, was danach kommt. Das ist eine Double-Bind-Situation, die für Frauen ein erhebliches ökonomisches Risiko bedeutet. Die Lebensverlaufsperspektive macht das deutlich. Wir brauchen deshalb ein neues Leitbild, wie es das Gutachten der Sachverständigenkommission aufzeigt. Erwachsene Menschen müssen dabei unterstützt werden, sich selbst zu ernähren und die Sorge für andere müssen wir über individuelle Leistungen, die sich an der Tätigkeit orientieren, absichern und nicht über die Ehe oder über Taschengelder, wie das geplante Betreuungsgeld. Um diesen Anspruch umzusetzen, bedarf es einer umfangreichen Reform und das Schwierige ist, dass es sich um rechtsgebietsübergreifende und ressortübergreifende Themen handelt. Da geht es um die Abschaffung der Privilegierung der Minijobs, um die Abschaffung der Lohnsteuerklassenkombination III und V und die Einführung einer Individualbesteuerung. Wir im Deutschen Juristinnenbund haben dafür das Konzept des übertragbaren Grundfreibetrags entwickelt. Gerade diese Kombination der Privilegierung der Minijobs, der Lohnsteuerklasse V, die das Nettoeinkommen senkt und dann noch der kostenlosen Mitversicherung von Frauen in der Krankenversicherung, ist eine Falle, aus der es jetzt darauf ankommt, die Menschen herauszuholen.

Das Recht kann aber auch ein Mittel sein, um partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit zu fördern. Da wären z. B. die Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld und die Verbesserung der Möglichkeiten des gleichzeitigen Teilzeitelterngeldbezuges zu nennen. Aber es gibt natürlich noch viele andere Möglichkeiten und Bereiche, an die man denken könnte.

Drittens plädiere ich in meiner Stellungnahme für die gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung, weil diese ein Weg sein kann, Gleichstellungsziele auch im parlamentarischen Alltag im Blick zu behalten. Fordern Sie das ein. Fragen Sie nach geschlechterdifferenzierten Daten und hinterfragen Sie auch mal kritisch, warum z. B. gerade jetzt die Anhebung der Minijobgrenze im aktuellen Gesetzentwurf erfolgt. Mit so einer kurzen Feststellung, wie „es sind mehr Frauen als Männer betroffen“, wird dann die Gesetzesfolgenabschätzung was die Gleichstellung angeht, abgetan, während dagegen das Thema Bürokratieabbau auf drei Seiten behandelt wird. In diesem Zusammenhang geht es auch um die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen innerhalb der Gruppen Frauen und Männer. Da könnte man noch viel tun im gesetzgeberischen Alltag.

Gestatten Sie mir abschließend noch die Anmerkung, dass die von mir angesprochenen Themen natürlich auch schon seit einigen Jahren in der Diskussion stehen. Über das Ehegattensplitting diskutieren wir ja in

der Bundesrepublik schon seit den 50er Jahren. Es ist jetzt notwendig, neue Wege einzuschlagen, damit neue Rollenbilder für alle Frauen und Männer lebbar werden, nicht nur für eine kleine Gruppe Privilegierter. Herzlichen Dank.

**Vorsitzende:** Danke schön für die Statements. Wir kommen jetzt zur ersten Frage- und Antwortrunde von insgesamt einer Stunde. Die Fraktionen haben jetzt nacheinander die Möglichkeit, Ihnen innerhalb eines festgelegten Zeitbudgets Fragen zu stellen. Entsprechend dem Ablaufplan, der Ihnen vorliegt, wird dieses zeitliche Budget dann auch einzuhalten sein. Ich wäre den Fragestellerinnen und Fragestellern verbunden, wenn in einem Beitrag maximal zwei Fragen an einen oder zwei Sachverständige gerichtet würden, weil das die Überschaubarkeit erleichtert. Wir beginnen mit der Fraktion der CDU/CSU. Sie haben ein Zeitbudget von insgesamt 23 Minuten. Frau Schön?

Abg. **Nadine Schön** (St. Wendel) (CDU/CSU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich will mich für unsere Fraktion bei der Sachverständigenkommission unter der Leitung von Frau Professor Klammer erst einmal für den wirklich interessanten Bericht bedanken. Herzlichen Dank den Expertinnen und Experten, die sehr interessant eingeführt haben, aber auch vorher schon unseren umfangreichen Fragenkatalog auch sehr umfangreich beantwortet haben, sodass wir über diese Anhörung hinaus aus Ihren Stellungnahmen sehr viele wertvolle Anregungen für unsere Arbeit bekommen.

Der neue Ansatz der Gleichstellungspolitik aus der Lebensverlaufsperspektive ist in meinen Augen ein sehr gutes Modell und wir alle, das haben Sie ja auch alle in Ihren Stellungnahmen gesagt, sind eigentlich davon überzeugt, dass es die richtige Perspektive ist. Meine erste Frage geht an Frau Professor Klammer, denn ich frage mich, inwieweit dieser Ansatz schon in anderen Gebietskörperschaften oder eigentlich bei allen, die sich mit diesem Thema beschäftigen sollen, angekommen ist und ob Sie Ideen und Vorschläge haben, was wir auch von politischer Seite tun können, um das zu unterstützen. Wichtige Ansprechpartner dabei sind ja auch die Unternehmen. Herr Becker, Sie haben als Arbeitgeber auch in Ihrer Stellungnahme von dem „demografiesensiblen Personalmanagement“ gesprochen, das Sie innerhalb der Bundesagentur für Arbeit haben. Können Sie uns vielleicht darstellen, wie das konkret aussieht und ob das auch diesen Ansatz widerspiegelt und vielleicht auch ein Modell für die Wirtschaft ist? Diese beiden Fragen erst einmal vorab.

Frau **Prof. Dr. Ute Klammer** (Universität Duisburg-Essen): Der Lebenslaufansatz setzt sich nach meiner Wahrnehmung immer mehr durch. Er hat in der wissenschaftlichen Analyse, wo er nicht völlig neu ist, jetzt nochmal einen neuen Schwung bekommen und ich nehme darüber hinaus wahr, dass er sogar in der politischen Argumentation benutzt wird.

Wir haben angeknüpft an den 7. Familienbericht, in dem der Lebenslaufansatz erstmalig einem solchen Bericht zugrunde gelegt wurde. Ich glaube, dass er sehr an „Konjunktur“ gewonnen hat, auch durch die große Bedeutung, die heute dem Verwirklichungschancenansatz von Amartya Sen, den wir auch zugrunde gelegt haben, beigemessen wird. Hier geht es ja darum zu sehen, ob Männern und Frauen, Mitgliedern einer Gesellschaft, Chancen eingeräumt werden, so zu leben, wie sie es nach guten Gründen

beschlossen haben, leben zu wollen, also wie es ihren Präferenzen entspricht. Dieser Blick auf Chancengerechtigkeit bedingt es quasi zwangsläufig, dass man sich stärker mit dem Lebenslaufansatz beschäftigt und auch abschätzt, welche langfristigen Folgen politische Entscheidungen oder Rahmenbedingungen haben. Ich halte es wirklich für sehr wertvoll, wenn auch im politischen Raum immer wieder deutlich gemacht wird, dass es uns nicht hilft, nur auf die kurzfristige Perspektive zu sehen. Da würden wir z. B. bei den Minijobs völlig klar sehen, warum von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite diese unter den gesetzlichen Rahmenbedingungen kurzfristig oft als eine gute Lösung angesehen werden. Wenn wir aber die langfristige Perspektive nehmen, sehen wir, welches Desaster das ist, individuell und gesellschaftlich. Hier, glaube ich, bringt uns der Lebensverlaufansatz weiter.

Wir können auch darauf verweisen, dass wir jetzt auch in Deutschland zunehmend gute Längsschnittstudien haben, die uns helfen, auch langfristige Folgen besser abzuschätzen. Das sozioökonomische Panel ist da Vorreiter, das gibt es ja schon seit den frühen 80er Jahren. Wir bauen gerade mit sehr viel Geld, auch von der Deutschen Forschungsgemeinschaft unter Leitung von Herrn Prof. Blossfeld in Bamberg, das Bildungspanel auf. Dadurch hat die Politik meines Erachtens in Zukunft bessere Möglichkeiten, solche langfristigen Abschätzungen einzufordern und auch selber argumentativ mit in den Politikgestaltungsprozess einzubringen.

Herr **Raimund Becker** (Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg): Wir haben vor einigen Jahren überlegt, wie man bei einem Beschäftigungskörper von über 100.000 Menschen mit 80 Prozent Frauenanteil, den unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen Rechnung tragen kann. Parallel dazu gab es erste Erkenntnisse, dass auch Männer gesagt haben „ich komme nicht nur zu euch, um Geld zu verdienen, sondern wie sieht es aus mit Freistellung, ich will Familie haben“. Also, es kommt ein neuer Trend einer neuen Generation. Wir haben dann überlegt, wie wir das Thema angehen können und haben die verschiedenen Phasen voneinander getrennt: Die erste Phase ist die mit Schule und Berufsausbildung, die zweite Phase umfasst den Berufseinstieg mit Berufsrückkehr nach Elternphase und Karriere. Diese Phase nennen wir die sogenannte Rush Hour des Lebens. Dann gibt es wieder eine Phase, in der beruflich eine horizontale Entwicklung stattfindet, die Betreuung Pflegebedürftiger da ist, bis hin zu der Phase, wo der Ausstieg dann auch in einen aktiven Ruhestand geht. Dann haben wir uns gefragt, welche verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten es gibt. Insbesondere für die zweite Phase haben wir in den letzten Jahren fast über 500 unterschiedliche Teilzeitmodelle entwickelt. Wir haben alternierende Telearbeit in 4.000 oder 5.000 Fällen, sodass Frauen zuhause arbeiten können, wir sind IT-technisch vernetzt, sodass sie auch Kinderbetreuung durchführen können, wir haben mobiles Arbeiten, wir haben auch tagesgenau einen Organisationsservice für Kinder und für Pflege entwickelt, um so auch Frauen die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit bei uns letztendlich realisieren zu können oder z. B. über mobiles Arbeiten oder Telearbeit auch zuhause stattfinden zu lassen.

Für ein neues Projekt, das ich erwähnt habe, interessieren sich auch viele Männer: Wir haben erste Erfahrungen gemacht im Bereich der partnerschaftlichen Familienplanung, Familienrealisierung. So haben wir bei uns jetzt etwa 150 Männer, die in Elternzeit sind. Wir organisieren jetzt Seminare für „aktive Vaterschaft“, um damit auch ein bisschen zur Motivation beizutragen, das anzunehmen. Das Ziel ist, dass

die Erziehungslast, die Fürsorgelast nicht nur bei den Frauen liegt, sondern ein Stückchen mehr geteilt und auch auf Männer übertragen wird. Wir versuchen, dieses Konzept zu realisieren und sind dafür als einer der weltweit 50 besten Arbeitgeber prämiert worden. Wir sind seit zwei bis drei Jahren in der Umsetzung des Konzepts, haben erste Erfolge, haben ein paar Rückschläge, aber gehen schon vorwärts. Da wir auch seit mehreren Jahren Gleichstellungspläne haben, sind fast 45 Prozent unserer Führungskräfte Frauen. Wir haben zehn Regionaldirektionen, die von fünf Frauen und fünf Männern geleitet werden. Das ist nachhaltige Arbeit, mit der dann auch Frauen eine vertikale Karriere entwickeln können. Mit diesen Maßnahmen versuchen wir letztendlich, Schritt für Schritt die Rahmenbedingungen für Gleichstellung in unserer Organisation zu verbessern.

Abg. **Nadine Schön** (St. Wendel) (CDU/CSU): Herzlichen Dank. Dann will ich vielleicht gleich den Blick weiten auf die Wirtschaft. Frau Dr. Hartig und Frau Sehrbrock, können Sie uns sagen, welche Erfahrungen Sie in der Wirtschaft machen mit diesen innovativen Modellen, mit Teilzeit, mit Telearbeit? Wie weit sind wir da? Sind das noch theoretische Diskussionen oder wird das wirklich schon im Betriebsalltag gelebt? Und inwieweit fassen Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer wirklich ganzheitlich auf, nicht nur als Beschäftigte, sondern eben auch als Menschen mit Verantwortung, mit Care-Arbeit, Menschen mit Familien, und zwar sowohl Frauen wie auch Männer.

Frau **Dr. Sandra Hartig** (Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin): Danke, Frau Schön, für die Frage. Ich habe ja in meinem Eingangsstatement schon unser Unternehmensbarometer ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ genannt. Vielleicht noch ergänzend: wir haben natürlich nicht nur gefragt, was die Unternehmen fordern, sondern hauptsächlich auch, was sie selber tun. Ein paar Zahlen aus dem Unternehmensbarometer: 90 Prozent aller Unternehmen geben an, dass sie flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle anbieten oder das zukünftig planen. Das Thema ‚Pflege von Angehörigen‘ habe ich schon angesprochen, jedes zweite Unternehmen unterstützt bereits seine Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Und das ist vielleicht auch für das BMFSFJ ganz interessant, die Familienpflegezeit will fast jedes dritte Unternehmen anbieten. Jedes zweite Unternehmen bietet Unterstützung bei der Kinderbetreuung an in Form von finanziellen Zuschüssen oder einem Eltern-Kind-Büro. Zudem engagiert oder plant jedes dritte Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten eine betriebliche Kinderbetreuung. Das hatten wir bei der Abfrage nicht erwartet, angesichts der hohen bürokratischen Hürden, die es dort gibt. Das vor allen Dingen auch vor dem Hintergrund, dass Mitarbeiter ihre Kinder häufig gar nicht in den Betrieben oder in der Betriebsstätte betreuen lassen möchten, weil sie die Kinder lieber dort betreuen lassen, wo auch ihre Freunde sind, nämlich am Wohnort.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen ermöglichen mobiles Arbeiten. Wir haben 2007 diese Umfrage schon einmal gemacht, da waren es nur 21 Prozent. Ich glaube, dass das Thema in der Wirtschaft angekommen ist. Der DIHK hat als erster Wirtschaftsverband 2003 ein Referat zu dem Thema ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ eingerichtet. Es gibt in jeder IHK einen Ansprechpartner für das Thema, sie machen viele Veranstaltungen für die Unternehmen, in denen sie vorschlagen, was gerade KMUs machen können. An dieser Stelle möchte ich auch besonders das Unternehmensnetzwerk ‚Erfolgsfaktor Familie‘ nennen, das wir 2007 gemeinsam mit dem BMFSFJ ins Leben gerufen haben. In diesem Netzwerk engagieren sich

mittlerweile 4.300 Unternehmen mit rund 100 Veranstaltungen pro Jahr in den Regionen. Ich glaube, das kann sich auf jeden Fall sehen lassen.

Frau **Ingrid Sehrbrock** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin): Unsere Erfahrungen sind jetzt nicht ganz so positiv. Die Angabe, Frau Dr. Hartig, dass 90 Prozent der Betriebe Teilzeit oder Arbeitszeitregelungen anbieten oder planen, ist jetzt hinsichtlich der Realisierung natürlich nicht ganz so genau. Unsere Erfahrung ist die, dass es doch noch sehr großen Beratungsbedarf gibt in den Betrieben, dass große Betriebe, die Betriebsräte haben, in aller Regel gut ausgestattet sind, was familienfreundliche Arbeitszeiten anbetrifft. Ich kann das bestätigen, was Herr Becker sagt, dass immer mehr junge Männer auch ein Interesse zeigen an Arbeitszeiten, die Beruf und Familie lebbar werden lassen. Für junge Männer ist das wohl bisher ein ziemlich großes Problem gewesen, aber nun wächst in der Tat eine andere Generation heran.

Wir haben einen eigenen Beratungsservice, mit dem wir interessierten Betrieben bzw. Betriebsräten helfen, die betriebliche Situation zu analysieren. Wir machen auch ganz konkrete Vorschläge, wie man Arbeitszeiten ausgestalten kann, was man ansonsten an familienfreundlichen Leistungen zur Verfügung stellen kann. Die Situation hat sich in den letzten 20 Jahren verbessert, aber wir sind doch noch weit von einem flächendeckenden Angebot von Betrieben mit familienfreundlichen, familiensensiblen Arbeitszeitregelungen, Freistellungsmöglichkeiten, Pflegefreistellungen entfernt. Ich habe den Eindruck, dass das Terrain, das noch bearbeitet werden muss, sehr groß ist.

Frau **Prof. Dr. Ute Klammer** (Universität Duisburg-Essen): Gibt es die Möglichkeit, etwas zu ergänzen?

**Vorsitzende:** Wenn das die Fragestellerin möchte, ja gerne.

Frau **Prof. Dr. Ute Klammer** (Universität Duisburg-Essen): Ich möchte hier noch einmal auf ganz interessante Befunde hinweisen, die wir auch im Gleichstellungsbericht versucht haben, deutlich zu machen. Wir haben es hier mit einer ganz offensichtlichen Diskrepanz zu tun: Auf der einen Seite besteht überhaupt kein Zweifel, dass das, was Frau Dr. Hartig gesagt hat, den Fakten entspricht. Wir haben eine zunehmende Anzahl von Betrieben, die flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, teilweise ist dies durch das Teilzeitbefristungsgesetz geregelt, andere Angebote sind eher freiwilliger Natur. Wir sehen auch, dass die Betriebe zunehmend gut qualifizierte Frauen umwerben, da der Fachkräftemangel ja nicht in der Zukunft liegt, der ist schon längst da. Wir wissen aber auch, dass bei einer Befragung des Instituts für Demoskopie Allensbach für den Familienmonitor 2008 nur 3 Prozent der Befragten gesagt haben, dass die Unternehmen genug für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun. Wie kommt es zu dieser Diskrepanz? Offensichtlich sind einige Gründe darin zu sehen, dass vielfach Maßnahmen für flexible Arbeitszeiten nur an bestimmte Gruppen adressiert werden. Oft sind es dann auch nur die Frauen, die Männer werden gar nicht angesprochen. Ein großes Problemfeld, das wir im Bericht aufgezeigt haben, ist, dass solche sehr guten flexiblen Arbeitszeitmodelle durch eine Veränderung unserer Arbeitskultur überlagert werden. Die hat dazu geführt, dass wir heutzutage in Unternehmen eine „Verfügbarkeitskultur“ haben, bei der vorausgesetzt wird, dass Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte im Urlaub, Beschäftigte jenseits ihrer eigent-

lichen vertraglichen Arbeitszeit erreichbar sind, dass sie auch auf E-Mails reagieren oder Ähnliches. Dadurch wird die die Grenzziehung zwischen Beruf und Familie immer schwerer, obwohl es mehr Teilzeit gibt. Hier muss man sehr klar analysieren, dass der Zuwachs an flexiblen Arbeitszeitmodellen da ist, es sind inzwischen über 90 Prozent der Unternehmen, die Arbeitskultur aber oft trotzdem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter erschwert hat und neue indirekte Steuerungsformen – z. B. Management by objectives, wir arbeiten nicht mehr nach Zeit, sondern nach Ergebnissen – oft zu neuen Problemen geführt hat.

Abg. **Elisabeth Winkelmeier-Becker** (CDU/CSU): Auch von meiner Seite herzlichen Dank für Ihre Beiträge. Ich würde zunächst gerne Frau Sehrbrock Gelegenheit geben, aus Ihrer Sicht den Blick auf die Minijobs zu richten – aus der Perspektive der Gleichstellung und vor allem der Frauen, die sich auf längere Zeit auf dieses Modell einlassen.

Frau **Ingrid Sehrbrock** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin): Wie schon im Bericht dargestellt, sind Minijobs in der Tat auf kurze, aber erst recht auf längere Sicht, ein großes Problem für die betroffenen Frauen. Es ist ja eigentlich eine Form von geringfügiger Beschäftigung. Und bei geringfügiger Beschäftigung vermutet man, das dies sozusagen eine Aushilfstätigkeit für besondere Lagen ist. Tatsache ist aber, und wir haben ja inzwischen über 7 Millionen Minijobs, dass Minijobs sehr viel stärker reguläre Arbeit ersetzen, als das sicherlich den Initiatoren vorgeschwebt hat. Das ist ein Aspekt. Der andere Aspekt ist, dass Minijobs auf Dauer für die Betroffenen zu extrem niedriger Alterssicherung mit allen Konsequenzen führt. Der Bericht beschreibt das sehr gut und auch wiederum die Konsequenzen für den Steuerzahler. Auch hier ist wiederum die Lebenslaufperspektive ganz wichtig: Was kurzfristig für die Betroffenen vielleicht ganz vernünftig erscheint, ist langfristig gesellschaftspolitisch ein Riesenproblem. Deshalb schlägt der Deutsche Gewerkschaftsbund vor, dass man die kleine Teilzeit anders regelt als bisher. D. h. nicht, dass wir die Minijobs abschaffen wollen. Wir sagen, dass die kleine Teilzeit auch in Zukunft gebraucht wird und wir haben deshalb vorgeschlagen, dass man diese kleine Teilzeit ab dem ersten Euro sozialversicherungspflichtig macht. D. h., dass die hälftige Aufteilung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber erst ab 400 Euro bzw. ab 800 Euro einsetzt. Es gibt also ein Gleit-zonen-Modell. Das gibt es jetzt schon von 400 bis 800 Euro. Das wollen wir aber ab dem ersten Euro so sicherstellen. Dies würde jedenfalls für die Arbeitgeber keine besonders große Belastung bedeuten, gemessen an der derzeitigen Regelung. Allerdings finden wir, dass ein gewisser Zuschlag für die Arbeitgeberseite akzeptabel sein müsste. Das wäre jedenfalls eine Lösung, die aus unserer Sicht, Sinn machen würde. Wir würden Ausnahmeregelungen zulassen. Das alles ist übrigens in einem sehr ausführlichen Konzept, das ich auch gerne zur Verfügung stelle, dargelegt. Wir würden eine Ausnahme-regelung zulassen für Schüler und Schülerinnen, für Studierende, für Rentner. Aber es ist sicherzustellen, dass vor allen Dingen der Missbrauch bei den Minijobs beseitigt wird. Der Missbrauch bei den Minijobs besteht vor allen Dingen darin, dass Löhne gezahlt werden, die keine Tariflöhne sind. Es wird automatisch bei einem Minijob von einer Aushilfstätigkeit ausgegangen. Sie kennen alle die Anschläge bei Einzelhändlern „Aushilfe gesucht auf 400 Euro-Basis“. Das sind aber in aller Regel ganz reguläre Jobs. Deshalb finden wir, dass das nicht sein darf. Das ist ein Teil des Missbrauchs, dass eben keine Tariflöhne gezahlt werden. Der andere Teil des Missbrauchs besteht darin, dass sehr häufig die Lohnfortzahlung im Krank-



heitsfall nicht gezahlt wird, dass Urlaub nicht bezahlt wird und andere Dinge mehr. Die Beschäftigten wissen auch oft über ihre Rechte nicht wirklich Bescheid. Alles zusammen führt für die Betroffenen in eine Sackgasse. Die ursprüngliche Annahme, dass der Übergang aus dem Minijob in den ersten Arbeitsmarkt leichter gelingt als aus der Arbeitslosigkeit, hat sich nicht bestätigt. Ganz im Gegenteil: wir haben festgestellt, dass die Frauen stecken bleiben. Auch durch die Grenzregelung bei den 400 Euro, die ja, wenn sie überschritten wird, dazu führt, dass die Steuerbelastung und die Belastung durch die Sozialversicherungsbeiträge ziemlich massiv werden. Aber ich denke, dass wir ein vernünftiges Konzept haben. Wir würden uns sehr freuen, wenn sich die Verantwortlichen das zu eigen machen würden, jedenfalls bin ich gern bereit, dazu noch einmal ins Detail zu gehen.

Abg. **Elisabeth Winkelmeier-Becker** (CDU/CSU): Dann möchten wir gern anschließend Frau Klammer noch zum gleichen Thema um ihre Ausführungen bitten.

Frau **Prof. Dr. Ute Klammer** (Universität Duisburg-Essen): Vielen Dank dafür. Ich kann mich aber in wesentlichen Punkten nur dem anschließen, was Frau Sehrbrock schon ausgeführt hat. Das Problem besteht wirklich darin, dass bei kurzfristiger Betrachtung diese Allianz, die hier zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber meistens da ist, nachvollziehbar ist. Es ist politisch deshalb auch sehr schwer, es zu einem Kampagne-Thema zu machen. Das ist bekannt. Aber bei langfristiger Betrachtung sehen wir eben die enormen individuellen und gesellschaftlichen Folgekosten. Die sind auch schon in der Erwerbsphase dadurch da, dass ein Teil dieser Haushalte über Leistungen aus dem SGB II subventioniert wird. Das reicht ja oft gar nicht für den Lebensunterhalt. Das Hauptproblem ist tatsächlich, und das wurde schon ausgeführt, aber ich muss es noch einmal betonen, dass in Folge der Regulierung der Minijobs vielfach auch bestehende Regulierungen unterlaufen werden. Also: Es wird ein 400-Euro-Job-Vertrag abgeschlossen, darüber hinaus wird schwarz auf die Hand bezahlt. Es wird nicht richtig über die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informiert. Es besteht eigentlich eine gesetzliche Vorgabe, dass es keine Lohndiskriminierung in diesem Segment dürfte. Es gibt sie aber. Es werden Urlaubsansprüche, Bildungsansprüche und Ähnliches unterlaufen. D.h., wir haben es hier mit einem ganzen Bündel von Problemen zu tun, die so vielleicht auf den ersten Blick gar nicht deutlich werden, wenn man nur sieht, das macht für mich z.B. als Mutter mit kleinen Kinder Sinn. Weil alles, was mehr wäre als ein Minijob, mich in die Sozialversicherungspflicht führen würde, und vor allem zur Notwendigkeit einer eigenen Krankenkassenabsicherung. Und das sind dann oft die Schwellenkosten, die nicht mehr getragen werden können.

Die **Vorsitzende**: Dankeschön. Dann kommt jetzt die SPD-Fraktion an die Reihe, 14 Minuten stehen zur Verfügung. Frau Humme, bitte.

Abg. **Christel Humme** (SPD): Erst einmal herzlichen Dank. Herzlichen Dank an die Sachverständigen für die Stellungnahmen, die ja doch alle sehr ähnlich sind. Da ist die Spannung eigentlich ein bisschen weg. Es freut mich und ich danke denen, die den Gleichstellungsbericht – ich betone – der Bundesregierung hier vorgelegt haben. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung betone ich deshalb, weil er bedauerlicherweise in unserem politischen Leben hier gar keine solch große Rolle spielt, es sei denn wir führen

eine solche Anhörung durch. Denn ansonsten ist dieser Gleichstellungsbericht in der Versenkung verschwunden, leider.

Aber meine erste Frage geht zunächst an Frau Meier-Gräwe und Frau Sehrbock. Wir haben es gerade schon ein von Frau Klammer gehört: Wir haben jetzt bei allen Sachverständigen eine Übereinstimmung, dass es sinnvoll ist, ein neues Leitbild zu haben. Dass es sinnvoll ist, auch eine Lebenslaufbetrachtung vorzunehmen. Aber dennoch stellen wir in der politischen Praxis fest, dass es schwer ist, genau dieses Leitbild und diese Betrachtung umzusetzen. Ich möchte fragen, was Sie für die größten Widerstände halten und welche Empfehlung Sie der Politik oder auch vielleicht anderen geben, um diese Widerstände aufzulösen.

Und eine weitere Frage in eine ähnliche Richtung an Frau Klammer: In der Stellungnahme der Bundesregierung wird vage festgestellt, dass die Schlussfolgerungen des Gleichstellungsberichts nicht geteilt werden. Haben Sie sich mit der Bundesregierung über Ihre Ergebnisse ausgetauscht und wissen Sie, welche Schlussfolgerungen nicht geteilt werden?

Frau **Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe** (Justus Liebig-Universität, Gießen): Wie ich auch in dem Eingangstatement gesagt habe, glaube ich, dass wir einen öffentlichen Diskurs in unserer Gesellschaft darüber brauchen, warum wir eigentlich ein Leitbild in unserer Gesellschaft „verallgemeinern“ müssten. Das ist wirklich überhaupt nicht verbreitet. Man sollte dies auch nicht nur damit begründen, dass der Fachkräftemangel das irgendwie nahe legt und auch nicht damit, dass Frauen eine Alterssicherung haben sollten, sondern damit, dass Frauen, gestützt auf ihre inzwischen sehr guten Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse, auch ein Anrecht darauf haben, an der Gestaltung der Gesellschaft in allen Bereichen mitzuwirken und ein Anrecht, auch die erworbenen Bildungs- und Qualifikationspotenziale zu verwerten. Das passiert ja vielfach nicht.

Ich möchte noch einmal auf die verschiedenen existierenden Teilzeit- und Arbeitszeitmodelle zu sprechen kommen. Betrachten wir z.B. den Wissenschaftsbereich, dann sehen wir, dass zwar auch dort in weiten Teilen Menschen arbeiten, die dieses Modell eigentlich unterstützen würden. Aber wir sehen auch, dass wir nach der Umstellung auf die internationalen Abschlüsse Bachelor und Master genau das nicht erreicht haben, was wir eigentlich erhofft hatten, nämlich dass sich dadurch das biografische Zeitfenster für Elternschaft öffnet. Das Gegenteil ist der Fall. Wir haben jetzt z. B. noch weniger Studierende mit Kindern als vorher. Was für eine unglaubliche Leistungsverdichtung spricht. Obwohl es dort auch alle möglichen Arbeitszeitmodelle gibt und man fragen könnte, wo eigentlich das Problem ist. Und das obwohl gleichzeitig in den Universitäten und Fachhochschulen inzwischen auch teuer bezahlte Auditierungsverfahren durchlaufen werden. Es wird alles Mögliche angeboten, z. B. Elternzimmer. Aber Fakt ist, dass es trotz der ganzen Rhetorik und des Paradigmenwechsels in der Familien- und Gleichstellungspolitik weiter zu einer verstärkten Abwahl der Lebensform „Familie“ im wissenschaftlichen Mittelbau kommt. Das zeigt eine Expertise, die dies für acht Bundesländer noch einmal genau untersucht hat. Das muss man ganz klar sagen: Die Zahlen sind weiter gestiegen. Und da muss man auch noch einmal hinschauen. Also nicht nur, dass man auf verschiedene Wirtschaftsbereiche guckt, sondern auch in den Wissenschaftsbereich, in dem

sehr viele Frauen arbeiten. Im Hinblick auf eine wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft ist das bemerkenswert. Wir stellen eben dort fest, dass Familiengründung immer seltener überhaupt stattfindet. D. h., dass gerade bei den sehr gut Ausgebildeten eine zunehmende Abwahl dieser Lebensform bei Frauen und zunehmend auch bei Männern zu finden ist. Wobei man hier auch sagen muss, dass sich als wirksamstes „Verhütungsmittel“ die starke Arbeitsplatzbefristung im wissenschaftlichen Mittelbau ausweist. Das ist für mich auch noch einmal ein ganz wichtiger Punkt.

Wenn wir auf die verschiedenen Arbeitsorte und -bereiche schauen, müssen wir uns den Wissenschaftsbereich noch einmal angucken. Da haben wir nämlich einen deutschen Sonderweg. Auf der einen Seite gibt es dieses Leitbild zwar schon, aber die Strukturbedingungen sind überhaupt nicht so gesetzt, dass man es einlösen könnte, sondern es gibt eher partiell Tendenzen in die andere Richtung. Will man ein Leitbild kommunizieren, muss man in den einzelnen Bereichen genau schauen, wo die strukturellen Barrieren liegen; warum diese Bildungsgruppen, die ja auch im Grunde ganzheitliche Lebensentwürfe mit Kindern haben, sich diese in großen Teilen dann am Ende nicht leisten. Das ist doch erklärungsbedürftig. Da hat sich meines Erachtens substantiell nichts geändert, sondern wir machen uns etwas vor mit den Auditierungsverfahren und denken, jetzt haben wir ganz tolle Bedingungen. Aber Fakt ist, und ich sage es einmal ganz zugespitzt, dass die Funktions- und Leistungseliten in unserer Gesellschaft zunehmend ihre Kinderwünsche nicht mehr realisieren. Ich argumentiere ganz bewusst nicht damit, dass die Geburtenrate nicht erfüllt wird. Das ist kein Argument für junge Leute. Es sind die Bedingungen nicht dafür da oder das Zutrauen nicht, dass man das auch durchsetzen kann. Die Studie von Jutta Allmendinger ‚Frauen auf dem Sprung‘ hat gezeigt, dass bei den Befragungszeitpunkten 2007 und 2009 kinderlose und Frauen mit Kindern 2009 gesagt haben, es sei noch schwerer geworden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinzubekommen. Und das, finde ich, zeigt, dass wir da noch nicht wirklich weiter gekommen sind.

Frau **Ingrid Sehrbrock** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin): Ich finde erst einmal dieses Leitbild sehr interessant, das aber noch nicht breit gesellschaftlich diskutiert wird. Das wäre jetzt sozusagen die Aufgabe, dieses Leitbild zu kommunizieren und auch einmal die Einschätzungen einzufangen. Ich bin mir gar nicht so ganz sicher, wie das ankommt. Ich persönlich halte es für einen sehr interessanten Einsatz für diese Republik. Denn wir haben über viele Jahre ja völlig andere Leitbilder gehabt, sehr stark das Leitbild der Frau als Zuverdienerin. Und nun haben wir einen völlig anderen Ansatz, z.B. der sagt, dass die Frau mit entsprechender oder inzwischen sogar besserer Qualifikation als die Männer, eben auch die Chance haben sollte, erwerbstätig zu sein, ohne dass sie dann auf Kinder und Familie verzichten muss. D.h., dass man dann die Arbeitswelt entsprechend gestalten muss, damit Familie auch lebbar wird und die Familie nicht nur mit den „Restzeiten“ umgehen muss, die dann irgendwie übrig bleiben, wenn man seine Erwerbsarbeit verantwortungsbewusst wahrgenommen hat. Also, den Ansatz finde ich sehr spannend und bin auch gespannt, wie er in der Öffentlichkeit diskutiert werden wird.

Also das erst einmal vorneweg. Ich persönlich würde es auf jeden Fall unterschreiben. Ich finde, das ist ein Ansatz, der den veränderten Entwicklungen und insbesondere auch der wesentlich besseren Qualifikation von jungen Frauen gerecht wird als zu der Zeit, als ich eine junge Frau war.

Die Frage bezüglich der Widerstände kann ich im Moment schwer einschätzen. Da würde ich es jetzt wirklich auf die Debatte ankommen lassen. Natürlich bedeutet es auch für die Männer eine erhebliche Herausforderung, wenn die Frau ganz selbstverständlich ihre Erwerbstätigkeit einfordert mit allem was dazu gehört. Das ist ganz klar. Aber für mich bedeutet das natürlich auch, dass die Betriebe sich in einer ganz anderen Art und Weise auf die Bedürfnisse von Familie einlassen müssen. Wir haben gerade ja gehört, dass trotz der flexiblen oder reduzierten Arbeitszeiten, die Männer für sich auch in Anspruch nehmen, dass es keine Entlastung für Familien gegeben hat, sondern es ist eher so, dass man die Arbeitswelt als sehr belastend wahrnimmt und von daher nicht mehr Zeit für die Familie zur Verfügung steht. Ich kann nur dafür plädieren, dass man dieses Leitbild breit diskutiert, ganz genauso wie die Lebenslaufbetrachtung, die ja auch ein ganz zentrales Paradigma dieses Berichts ist.

Frau **Prof. Dr. Ute Klammer** (Universität Duisburg-Essen): Ich war jetzt nicht in intensivem Kontakt mit der Regierung, um zu klären, wo genau die Widerstände liegen, aber es ist natürlich klar, dass wir – ich möchte das noch einmal betonen – eine nicht nur interdisziplinär zusammengesetzte Kommission waren, sondern auch eine, von der das Familienministerium annehmen konnte, dass sie auch in gewisser Weise das politische Spektrum abdeckt. Ich möchte unsere Schlussfolgerungen aus dieser politischen Gemengelage heraushalten und betonen, dass es ein wissenschaftlicher Bericht ist. Aber es ist natürlich klar, dass wir einige Punkte angesprochen haben, bei denen wir Reformbedarf sehen. Diese stehen im Moment nicht so auf der politischen Tagesordnung, wie wir es für richtig halten. Aufgrund der Zeitnot nenne ich einfach vier Stichworte: Ehegattensplitting – wie geht man weiter mit der Besteuerung von Ehepaaren um? Dann die Frage der gesetzlichen Mindestlöhne, bei der sich jetzt doch mehr Verständnis für die Notwendigkeit zeigt als zum Zeitpunkt der Berichterstellung. Die Frage der Minijobs und auch die Frage der Quotenregelung. Die Quotenregelung war durchaus auch in der Kommission ein heftiger Diskussionspunkt, bei dem wir uns aber nachher doch zu der gemeinschaftlichen Position durchgerungen haben, dass dies ein Instrument ist, das wir wahrscheinlich zumindest vorübergehend brauchen werden, um etwas zu bewegen. Es wäre auch nicht dauerhaft mein bevorzugtes Instrument, aber die ausländischen Ergebnisse zeigen, dass es wahrscheinlich unter dem Strich einen sehr positiven Effekt bei Gleichstellungsfragen hätte. Insofern ist klar, dass hier einige Punkte angesprochen sind, bei denen sich die Bundesregierung auch notwendigerweise abgrenzen musste. Ich sehe aber z. B. in den beiden, uns für diese Anhörung vorliegenden Anträge von der CDU/CSU, FDP und der SPD, dass es hier durchaus Punkte gibt, wo wir gemeinsam versuchen könnten, etwas zu bewegen. Und dafür möchte ich auch hier ein Plädoyer abgeben. Ich sehe große Zustimmung zur Lebensverlaufsperspektive, zur Frage des Abbaus von Fehlanreizen, zur Frage von flexiblen Arbeitszeiten, zur Gestaltung von Zeitsouveränität, zur Frage der Durchsetzung von Entgeltgleichheit. Und mein Plädoyer wäre, wirklich zu versuchen, dass wir uns hier nicht nur gegenseitig „beschießen“, sondern einmal gucken, was wir gemeinsam im Konsens bewegen können. Bei anderen Punkten wird es nicht so einfach sein. Aber hier ist es vielleicht möglich. Ich möchte auch noch einmal darauf verweisen, dass die GFMK im Anschluss an ihre Beschäftigung mit dem Gleichstellungsbericht im Juni 2011 hierzu eine sehr positive Stellungnahme abgegeben hat und hier sehr viel weiter gegangen ist. Und vielleicht auch mutiger gewesen ist. Das rate ich, sich noch einmal anzusehen. Und hier zeigt sich auch, dass vielfach auch die Punkte unterstützt wurden, die die Gleichstellungskommission auch als wesentlich angesehen hat.

Die **Vorsitzende**: Das war eine Punktlandung, die 14 Minuten sind um. Dann kommen wir zur nächsten Fragestellerin, Frau Bracht-Bendt für die FDP-Fraktion mit neun Minuten.

Abg. **Nicole Bracht-Bendt** (FDP): Ja, Frau Vorsitzende, liebe Kolleginnen und Kollegen, meine sehr geehrten Damen und Herren, auch die FDP-Fraktion bedankt sich bei der Kommission für den Bericht und natürlich auch bei den heute vortragenden Sachverständigen.

Meine Frage richtet sich an Frau Dr. Hartig: Mit Logib-D – Lohnungleichheit im Betrieb Deutschland steht Unternehmen ein kostenloses Tool zur Verfügung, um die Entgeltungleichheit im Betrieb zu überprüfen. Können Sie uns darüber berichten, in welchem Maße dieses Instrument von Unternehmen genutzt wird? Die zweite Frage bezieht sich auf die Reform der sogenannten Minijobs. Wir haben ja heute nun viele, zumeist ablehnende Meinungen dazu gehört. Ich möchte gerne Ihre Position dazu erfahren. Danke.

Frau **Dr. Sandra Hartig** (Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin): Vielen Dank für die Fragen, Frau Bracht-Bendt. Der DIHK sitzt mit im Beirat vom Logib-D, ebenso wie die IG BCE und die IG Metall und noch weitere Organisationen. Das Logib-D ist ein Instrument zur Analyse der Entgelt- und Personalstrukturen. Das ist gleichzeitig ein Online- und Excel-Tool, das im Juli 2010 freigeschaltet worden ist. Das Web-Tool ist bis jetzt nach Aussagen vom Institut der Deutschen Wirtschaft, die das Ganze begleiten, etwa 2300 Mal abgerufen worden. Und 1900 Mal ist ein Ergebnisbericht dazu erstellt bzw. abgerufen worden. Dazu gibt es vom BMFSFJ Beratungspakete. Insgesamt werden 200 Beratungspakete gefördert. Bisher sind 160 Beratungspakete vergeben worden. Die letzten 40 Plätze werden gerade jetzt vergeben. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen eine leichte Zunahme bei den Unternehmen, die sich für das Thema interessieren. Wir hatten z.B. in der letzten Tranche 25 Plätze zu vergeben und hatten dafür über 60 Bewerbungen von Unternehmen. Für das Thema Entgeltgleichheit muss man Unternehmen erst einmal sensibilisieren. Das ist nicht wie das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon angekommen. Deswegen ist es auch gut, dass Logib-D einen Erfahrungsaustausch macht mit denjenigen, die sich dem Ganzen unterzogen haben. Bei diesem Erfahrungsaustausch ist oft herausgekommen, warum die Unternehmen das machen. Zum einen haben sie sich wirklich für die Frage interessiert, wie es in ihrem Betrieb aussieht. – Übrigens sind die Zahlen von Logib-D ein bisschen geringer als die der anderen. Da beträgt die bereinigte Entgeltlücke dann 4,5 Prozent, die man nicht mehr erklären kann, anstelle von 8 Prozent. Und 22 Prozent ist die unbereinigte Lohnlücke. – Zum anderen wollen die Unternehmen aber auch als Arbeitgeber attraktiv werden und sich darstellen. Wenn sie sagen können, dass sie sich Logib-D unterzogen haben, dann stehen sie auf dem Arbeitsmarkt als Arbeitgeber auch sehr attraktiv dar. Der Frauenanteil übrigens lag bei den Unternehmen, die bei Logib-D mitgemacht haben, bei 43 Prozent. Es ist ja auch so, dass bei diesem Tool keine zu kleinen Unternehmen mitmachen können, damit man eine Vergleichbarkeit hat. Also die Grenze liegt ungefähr bei 50 Mitarbeitern, davon sollten ungefähr die Hälfte Frauen sein.

Zum Thema Minijob kann ich nicht viel mehr sagen, als in unserer Stellungnahme steht. Wir vertreten die kleineren und mittleren Unternehmen und für die sind Minijobs ein gewisses Flexibilitätsinstrument. Es entsteht ja auch nicht entgegengesetzt zu sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen. Von daher

sprechen sich unsere Unternehmen für die Beibehaltung aus, gerade weil sie das Instrument in „Peak-Zeiten“ gut verwenden können und auch sehen, dass es gerade für Geringqualifizierte und Wiedereinsteiger eigentlich ein ganz gutes Instrument ist, um wieder in den Arbeitsmarkt zu kommen.

Abg. **Nicole Bracht-Bendt** (FDP): Die Unternehmen, insbesondere die DAX-Unternehmen, werden immer mehr als globale Player gesehen. Ergeben sich dadurch gleichstellungspolitische Entwicklungen, z. B. dahingehend, dass Unternehmen Aufträge im Ausland schwerer erhalten, wenn es keinen signifikanten Anteil an Frauen im Aufsichtsrat bzw. Vorstand gibt? Wird es nicht zunehmend notwendiger zum Erfolg auf Auslandsmärkten einen bunteren Vorstand / Aufsichtsrat zu haben, der die globale Ausrichtung des Unternehmens widerspiegelt. Das wären meine zwei Fragen an Frau Hartig.

Frau **Dr. Sandra Hartig** (Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin): Danke für die Fragen. Vielleicht als erstes vorweg: Es sind ja nicht nur die großen Unternehmen, die international tätig sind. Es sind bei den Unternehmen mit 20 bis 99 Beschäftigten immerhin ein Drittel, die international agieren. Und bei den Unternehmen mit 100 bis 499 Beschäftigten sind es 50 Prozent.

Vielleicht zu der ersten Frage: An uns ist es bisher nicht herangetragen worden, dass ein Unternehmen keinen Auftrag im Ausland bekommen hat, weil es keine Frauenquote gibt. Das vielleicht vorweg. Wir haben im Januar eine Umfrage zum Integrationsgipfel gemacht. In meinem Bereich haben wir auch zum Thema ‚Migration und Integration‘ die Betriebe – auch kleinere und mittlere Unternehmen – befragt: „Fördert ihr bewusst die Vielfalt?“ Immerhin 40 Prozent haben gesagt, sie förderten das ganz bewusst. Ob es nun die sind, die jetzt auch auf Auslandsmärkten aktiv sind oder die, die einfach das Thema wichtig finden, kann man nicht so genau sagen.

Ich würde aber gerne noch zum dem Thema ‚Frauenquote‘ ein Beispiel aus meinem eigenen Bereich bringen. Wir haben ja immer wieder Wahlen zur IHK-Vollversammlung. Da sind ja auch Unternehmerinnen und Unternehmer vertreten. Für den DIHK ist es übrigens schwierig, eine Quote einzuführen, weil wir Wahlgruppen haben und in manchen Wahlgruppen einfach der Frauenanteil sehr gering ist. Aber die DIHK's bemühen sich wirklich sehr, auch Unternehmerinnen zu bekommen. Ein Hauptgeschäftsführer sagte mir gerade, dass es ganz schwierig ist, die Frauen dafür zu gewinnen. Also, sie suchen bei ihren weiblichen Mitgliedern, dann treten sie an den Verband der Unternehmerinnen heran. Und dann sprechen sie die Frauen eben auch über die Presse an. Und dann ist es folgendermaßen – wenn ich das hier einmal so sagen darf –, wenn man die Männer anspricht, fragen sie „was hab ich davon, in der IHK ehrenamtlich aktiv zu sein“, dann hören sie: „Netzwerke und frühzeitige Information“, das finden die prima. Frauen fragen: „Was sind das für Netzwerke und wie genau kann ich mich in der Region einsetzen und wie viel Zeit muss ich dafür opfern?“ Also es ist gar nicht so leicht. Frauen fragen einfach mehr nach, was ihnen das Ganze bringt. Wir haben aber auch erste Erfolge. Die IHK Potsdam hat jetzt gerade gewählt. Ich glaube, sie haben nun 33 Prozent Frauen in der Vollversammlung und im Präsidium fast 50 Prozent. Darauf sind wir ganz stolz. Die IHK Berlin hat auch gerade gewählt. Da kenne ich die Zahlen leider nicht genau, aber sie sollen auch ganz positiv sein.

Die **Vorsitzende**: Dann möchte ich für die FDP noch eine Frage an Herrn Prof. Meder stellen. Sie haben ja ein Thema angesprochen, was in der Fragerunde so etwas untergeht, nämlich das Familienrecht und insbesondere das Güterrecht, das – in der Analyse völlig richtig – eigentlich auf Trennung ausgelegt ist, obwohl die Vorstellung in der Ehe ja ist, „wir sind gemeinsam zuständig und erwirtschaften gemeinsam“. Eine völlige Fehlvorstellung gegenüber dem, was rechtliche Realität ist. Getoppt wird es, wenn die Altersversorgung des einen Ehepartners bei der Scheidung durch Vermögen weitgehend ausgelegt ist und andererseits Versorgungsanwartschaften vom anderen Partner der fleißigen Ehefrau eventuell dann aufgebaut worden sind. Haben Sie im Gesamtzusammenhang überlegt, ob eine stärkere Berücksichtigung dieses zusätzlichen Ungleichgewichts – die Frau darf Versorgungsanwartschaften ausgleichen, bekommt dabei aufgrund geschickt geplanter Vermögensvorsorge des Ehemannes nichts davon ab, darf also doppelt zahlen – reformbedürftig ist?

Herr **Prof. Dr. Stephan Meder** (Leibniz Universität Hannover): Ja, im Rahmen der Gesamtüberlegung spielt das natürlich auch eine Rolle, vor allem vielleicht zunächst im Zusammenhang mit dem Stichwort ‚Errungenschaftsgemeinschaft‘. Weil die Errungenschaftsgemeinschaft natürlich danach strebt, in einer Zeit, in der die Ehepartner noch bereit sind, Solidarität zu üben, ein gemeinsames Vermögen entstehen zu lassen. Neueste Untersuchungen haben ja auch ergeben – wobei es auch schon Untersuchungen aus den 70er-Jahren und Untersuchungen im Ausland, in Frankreich usw. gibt –, dass in der Bevölkerung sehr stark der Gedanke herrscht, dass man nach der Eheschließung ein gemeinsames Eigentum hat. In Deutschland herrscht dieser Gedanke auch, aber er kommt nicht richtig zum Ausdruck, weil die Bevölkerung nicht versteht, dass im deutschen Güterrecht der Trennungsgedanke herrscht. Man versteht also schon gar nicht den Begriff der ‚Zugewinnsgemeinschaft‘, sondern ist nachträglich darüber überrascht, dass sich daraus auch negative Konsequenzen für die Altersvorsorge ergeben können. Im Zusammenhang mit der Lebenslaufperspektive ist der Punkt – kurz angedeutet – folgender: Nach dem alten Unterhaltsrecht ging man vom Status der Ehe aus. Der Status Ehe bedeutet, dass wenn man einmal verheiratet war, man lebenslang im Fall einer Scheidung Unterhaltsansprüche hatte, also eine Lebensstandardgarantie bestand. Und so wurde bis vor kurzem gedacht. Das neue Unterhaltsrecht zieht in dem Augenblick, wo es zur Scheidung kommt, einen Schlussstrich. Es gibt noch einen Übergang von drei Jahren, aber dann gibt es keine Unterhaltsansprüche mehr. Heute denkt man, dass die Alternative zum Denken entsprechend dem familienrechtlichen Status eine Lebensverlaufperspektive sei, die das Ganze ganzheitlich in den Blick fasst. Und da gibt es verschiedene Etappen. Zu den Etappen gehört z. B., wenn wir an die demografische Entwicklung oder an Kinder denken, auch die Situation, dass Paare sich um die Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung kümmern müssen. Da kann es sogar zu „rollenkonformen Verhalten“ kommen. Wenn drei Kinder da sind, ist es klar, dass ein Partner zurücktreten muss. Und dann ist eben die Frage, wie kann er in dieser Situation vermögensrechtlich abgesichert werden. Und das sagt die Lebenslaufperspektive: Während der Ehe herrscht Bereitschaft zur Solidarität, die Partner sind bereit zu teilen. D. h. das Einkommen, das der Mehrerwerbstätige erzielt, kann insofern geteilt werden, als auch der Nichterwerbstätige nicht erst bei der Scheidung, sondern schon während der Ehe einen Anspruch hat und ihm die Hälfte während der Ehe gehört. Und wenn es zur Scheidung kommt, ist er nicht auf den Zugewinnausgleichsanspruch angewiesen, sondern er kann schon auf einen Teil des Vermögens zurückgreifen, das er noch in Zeiten der Solidarität erworben hat. Und das gilt auch für die Altersversorgung,

denn dieses Vermögen, das gemeinsam in diesem Zeitraum erworben wird, gehört ihm dann unabhängig davon, ob es zur Scheidung kommt. Das Vermögen ist sozusagen eine Konstante im Leben und kann nicht durch eine Scheidung wieder genommen werden. Also, das ist ein entscheidender Punkt, dass man im Zeitpunkt, in dem noch Solidarität herrscht, versucht, gemeinsames Vermögen für beide Partner zu kreieren. Nach heutiger Sicht besteht bei einer Auflösung der Ehe nicht mehr die Idee, lebenslang Verantwortung für den anderen zu übernehmen, sondern da möchte man es zu einem Abschluss bringen. Wenn erst in diesem Zeitpunkt, wie in unserem Recht, der Solidaritätsgedanke greift, ist es zu spät und lässt sich mit neuen Entwicklungen, eben auch mit der Lebensverlaufsperspektive oder einer ganzheitlichen Betrachtung nicht vereinbaren und so kommt es auch zu erheblichen Nachteilen in der Altersversorgung.

**Vorsitzende:** Dankeschön. Wir kommen zu den Fragen der Fraktion DIE LINKE. mit sieben Minuten. Herr Wunderlich, ich glaube, als Familienrechtler hat Sie die Frage zum Güterrecht doch auch interessiert.

Abg. **Jörn Wunderlich** (DIE LINKE.): Ja, aber ich weiß nicht, ob alle tatsächlich diesen Fachausführungen folgen konnten. Jetzt läuft die Zeit.

Abg. **Yvonne Ploetz** (DIE LINKE.): Zuerst gilt auch mein Dank für das aufschlussreiche Gutachten der Kommission und den Sachverständigen für die interessanten Stellungnahmen. Ich möchte zuerst zum Themenkomplex ‚Frauen und Altersarmut‘ fragen, und zwar die Sachverständige Dr. Gisela Notz sowie Astrid Hollmann vom Deutschen Frauenrat. Wir wissen, dass insbesondere Frauen von Altersarmut betroffen und bedroht sind, wir wissen, dass rund zwei Drittel aller Grundsicherungsbeziehenden Frauen sind, wir wissen, dass die Renten mit durchschnittlich 487 Euro ungefähr halb so hoch sind wie die der Männer. Eine Anfrage der Links-Fraktion ergab, dass eine ganze „Welle“ an Frauen in Richtung Altersarmut schlittert, nämlich die, die in einem 400-Euro-Job sind. Hat eine Frau ein Leben lang einen 400-Euro-Job, hat sie später einen Rentenanspruch von 139,95 Euro pro Monat.

Dazu habe ich drei Fragen: Welche Instrumente schlagen Sie vor, um diesen Teufelskreis zu durchbrechen? Welche Maßnahmen sind nötig, um auch die Rentenversicherung einer Reform zu unterziehen? Und dann noch eine Faktenfrage, bei der es mir heute nicht, auch nicht über die Bundesregierung, gelungen ist, Zahlen zu erhalten, nämlich über den durchschnittlichen Verbleib von Frauen in einem 400-Euro-Job.

Frau **Dr. Gisela Notz** (Sozialwissenschaftlerin und Historikerin, Berlin): Es ist ja bekannt, dass die kürzeren Lebensarbeitszeiten und nicht existenzsichernden Arbeitsverhältnisse, wie Minijobs und Teilzeitarbeit, dazu führen, dass Frauen niedrigere Renten haben als Männer, aber auch die von Männern reichen natürlich nicht alle aus. Für Frauen gilt, dass sich ohne eine Überwindung des Familienernährermodells, darauf habe ich vorhin schon hingewiesen, die Arbeitsbedingungen nicht ändern. Die Orientierung an dem Familienernährermodell führt dazu, dass diese geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse angenommen werden, die Auszeiten immer wieder vorprogrammiert werden. Das ist ja auch die im Bericht der Sachverständigen hervorgehobene Inkonsistenz, dass es eben nicht zusammen passt.



Ohne die Aufhebung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse wird gegen die Altersarmut „kein Kraut gewachsen“ sein. Es geht also um existenzsichernde Arbeitsbedingungen und die Stärkung der ersten Säule des Rentensystems. Nur wer existenzsichernde, tariflich abgesicherte Arbeit hat, kann von Betriebsrenten profitieren oder dann in die dritte Säule, die private Altersversorgung, einbezahlen. Das ist ja auch bekannt. Also, das muss vom Arbeitsmarkt her schon ganz anders geregelt werden und alle Anreize dieses Ernährermodells müssen abgebaut werden. Bis das soweit ist, würde ich einen existenzsichernden Mindestlohn vorschlagen, der in anderen Ländern längst durchgesetzt ist. Es geht nicht so, wie wir mit unseren Alten umgehen, dass sie Hilfen vom Sozialamt benötigen oder von anderen abhängig sind.

Frau **Astrid Hollmann** (Deutscher Frauenrat, Berlin): Die größten Anreize bzw. die größten Probleme bei der niedrigen Rente und der Altersarmut von Frauen sind sicherlich – dem Prinzip der Lebensverlaufsperspektive folgend – die Unterbrechungen in der Erwerbsarbeit. Der Deutsche Frauenrat, ich habe es am Anfang gesagt, hat die Idee, dass eben nicht nur diese Erwerbsarbeit für die Rente relevant sein darf. Denn wir wissen, dass wir nicht auf gesellschaftliches Engagement und auf Fürsorgearbeit verzichten können. Wir können jetzt auch nicht, um es salopp zu sagen, darauf abzielen, dass alle zu jederzeit durchgängig erwerbstätig sind. Alle anderen Tätigkeiten sind für die Gesellschaft wichtig. Damit Altersarmut verhindert wird, müssen die Anreize, die der Minijob bietet, entfallen, genauso wie andere Anreize, die beitragsfreie Mitversicherung, das Ehegattensplitting, also alle Anreize, die dazu führen, dass Erwerbsarbeit unterbrochen wird, bei Aufwertung von anderen Bereichen, wie Fürsorgearbeit und gesellschaftliches Engagement. Und solange diese beiden weiteren Säulen nicht Beachtung finden, wird sich das auch nicht ändern. Die Frage zum durchschnittlichen Verbleib in einem Minijob kann ich auch so aus dem Stand nicht beantworten, wenn es nicht ordentlich recherchiert werden konnte.

Frau **Prof. Dr. Ute Klammer** (Universität Duisburg-Essen): Die Frage nach der Dauer der Minijobs kann ich nicht aus dem Stand beantworten, aber es gibt durchaus Daten, wir können uns auf die AVID beziehen. Und ich habe das in einem früheren Bericht über das Thema ‚flexicurity‘ einmal ausgewertet, da könnte man nochmal nachgucken. Das kann ich im Nachgang liefern, da hat man zumindest Annäherungswerte und man sieht, was auch nicht unerwartet ist, dass Frauen mit Minijobs in der Karriere, diese tatsächlich für sehr lange Zeiten haben. Aber das könnte man nochmal etwas spezifisch erfassen.

Ich würde gerne auch noch etwas zur Alterssicherung ergänzen. Ich glaube, dass wir das Thema der kommenden Altersarmut im Moment doch zu stark aus dem Blickwinkel des Rentensystems diskutieren und zu wenig aus dem der Arbeitsmarktperspektive. Nicht, dass die überhaupt nicht berücksichtigt würde, aber sehr viele der Vorschläge, die diskutiert werden, sind eher kurativ, Ex-post-Vorschläge, was kann man nachher tun, wenn man sieht, dass zunehmend Menschen nicht die bedarfsorientierte Mindestsicherung im Alter oder entsprechend eigenständige Ansprüche erreichen.

Der Schlüssel für eine armutsvermeidende Alterssicherung liegt auf dem Arbeitsmarkt. Der Schlüssel liegt in existenzsichernden Löhnen, wobei diese nicht nur existenzsichernd für das hier und jetzt sein müssen, sondern immer die Phase der Alterssicherung mit abdecken muss. Wir wissen, dass heute zwei Drittel des Lebens vielleicht Arbeitszeit, maximal ein Drittel Rentenzeit ist, dann muss also klar sein, dass ein Drittel

quasi da zurückzulegen ist. Das kann man heute nicht von Löhnen, die vielleicht gerade so zum Überleben reichen und dann auch oft nur, wenn sie noch aufgestockt werden. D. h., es kann nicht nur darum gehen, kurativ etwas zu machen, sondern wir müssen es präventiv machen. Es nützt eben auch nicht, Menschen, die ohnehin von ihrem Lohn kaum leben können, zu animieren, stärker in eine Riester-Rente zu investieren, die haben kein Geld dafür. Da liegt einem das Überleben heute nun mal näher als das, was vielleicht in 30 Jahren kommt. Die Löhne müssen so gestaltet sein, dass damit auch Vorsorge betrieben werden kann. Dann müssen wir auch sehen, dass es nicht nur darum gehen kann, dass diejenigen, die lange auf dem Erwerbsarbeitsmarkt waren, eine über dem Mindestniveau liegende Alterssicherung haben, sondern es muss eigentlich jede Person, die ein gesellschaftlich unterstütztes und akzeptiertes Leben gelebt hat – das sage ich jetzt mal pauschal –, am Ende eine ausreichende Alterssicherung hat. Wenn wir vorher massiv Anreize setzen, dass sich z. B. Personen der Fürsorgearbeit widmen, und das wird auch langfristig zumindest für kurze Phasen wichtig sein, muss auch dies entsprechend mit in die Alterssicherung einfließen, sonst schaffen wir uns die Fallen selber. In der Gleichstellungskommission waren wir uns einig, dass hier vor allem das Feld der Pflegearbeit nochmal sehr viel deutlicher aufgewertet werden muss, als es jetzt der Fall ist. Wenn Sie heute einen Schwerstpflegebedürftigen pflegen, können Sie nicht soviel für die Rente angerechnet bekommen, wie jene Person, die die meist freiwillige und freudige Aufgabe hat, ein kleines Kind zu erziehen. Bei den Kindererziehungszeiten haben wir also sehr viel getan, gerade in den ersten drei Jahren, voll additiv ein Entgeltpunkt für die Rente, aber im Bereich Pflege gibt es noch einen sehr großen Nachholbedarf.

**Vorsitzende:** Dankeschön. Dann kommt die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit einer Fragezeit sieben Minuten. Frau Lazar, bitte.

Abg. **Monika Lazar** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Schönen Dank, Frau Vorsitzende. Auch von unserer Seite nochmal vielen Dank für die sehr prägnanten Stellungnahmen und für Ihre Ausführungen. Ich kann das auch unterstützen, was die Kollegin von der SPD vorhin schon gesagt hat, es ist wirklich sehr interessant, dass ein Großteil der Stellungnahmen in eine sehr ähnliche Richtung geht, dass wir in diesem ganzen Bereich mit den einzelnen Unterpunkten, die Sie ja im Einzelnen noch ausgeführt haben, dass wir da sehr viel zu tun haben und dass sich aber die Gestaltung und die Umsetzung als doch sehr zäh herausstellt. Und ich glaube, wir alle fragen uns schon, warum es auch in der Politik so schwer vorangeht. Jede Fraktion für sich kann das natürlich entsprechend anders beantworten, je nachdem was für Vorschläge in der letzten Zeit gemacht wurden.

Mich würden einige kleinere Aspekte, die jetzt noch nicht angesprochen wurden, interessieren. Zum einen will ich Frau Meier-Gräwe zum Thema ‚Rückkehr von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit fragen‘. Das ist ja ein großes Problem. Man würde es sicher auch Männern einfacher machen, wenn sie wüssten, sie könnten ihre Arbeitszeit für eine bestimmte Zeit reduzieren und später wieder zur Vollzeit zurückkehren. Das wird ja von Ihnen sehr eindeutig beachtet. Vielleicht könnten Sie auf den Aspekt nochmal eingehen. Und die gleiche Frage hätte ich an Frau Hartig vom DIHK. Sie betrachten nicht nur diese, sondern auch viele andere Themen komplett anders. Zum Thema Teilzeit/Vollzeit würde mich Ihre Sichtweise interessieren. Auch bei den anderen Themen, bei denen Sie abweichend formulieren, möchte ich wissen, warum Sie zu

dem Ergebnis gekommen sind. Denn die Unternehmen hatten ja jetzt viele Jahre schon die Möglichkeit, freiwillig zu reagieren und das hat nicht geklappt.

Und zum Schluss will ich noch einen Satz aus der Stellungnahme von Frau Meier-Gräwe zum Thema ‚Abschaffung der sachgrundlosen Befristung‘ vorlesen, der mir besonders gut gefallen hat. Sie haben das sehr schön auf den Punkt gebracht, Zitat: „Das beste Verhütungsmittel in Deutschland sind nachweislich befristete Beschäftigungsverhältnisse, weil sie jede Art von familiärer Planungssicherheit verhindern“. Sie haben das ja vorhin schon ausgeführt, aber ich finde, der Satz, der bringt es einfach auf den Punkt. Das ist ja nicht nur im Wissenschaftsbereich so, sondern in vielen anderen Bereichen. Ich denke, das sollte auch zu denken geben. Vielen Dank.

Frau **Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe** (Justus Liebig-Universität, Gießen): Wir haben das als Kommission auch sehr eindeutig formuliert und den Vorschlag unterbreitet, eine Art Wahlarbeitszeitgesetz zu erarbeiten, aus der Überlegung heraus, dass zwar derzeit die Möglichkeit besteht, z. B. eine Vollzeitwerbstätigkeit wegen Sorgearbeit zu reduzieren, aber nicht umgekehrt die Möglichkeit besteht, dann auch wieder aufzustocken. Meines Erachtens – und auch nach dem Erachten der Kommission insgesamt – bedeutete dies auch eine Form von Planungssicherheit, sodass man sich dann wirklich sehr viel stärker darauf einlassen würde, Sorgearbeit zu übernehmen. Man kann hoffen, dass solche Überlegungen im Zuge von Fach- und Führungskräftemangel mehr diskutiert und dann vielleicht auch realisiert werden, zumindest in einigen Bereichen wäre das außerordentlich sinnvoll und zwar schon ziemlich zügig. Man kann nur sagen, dass, wenn man das so einseitig macht, dann auch klar ist, wer wieder diese Sorgearbeit übernimmt – und damit reproduzieren sich die herkömmlichen Geschlechterrollenmuster immer wieder. Um das für beide aufzubrechen, wäre es sehr wünschenswert, es in einem Arbeitszeitgesetz zu regeln – und zwar nicht nur den Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit, sondern je nach den Bedarfslagen, z. B. zunächst eine Art vollzeitnahe Teilzeit. Es geht also um sehr viel mehr Flexibilität, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sonst auch immer gefordert wird – diese ist sozusagen auch umgekehrt zu gewährleisten.

An dieser Stelle möchte ich auch noch einmal sagen, dass wir von allen Seiten so gelobt worden sind. Und das tut einem ja auch richtig gut und ist ja auch nicht immer der Fall, wenn man wissenschaftliche Analysen und Handlungsempfehlungen für die Politik formuliert. Jetzt wäre es aber wirklich an der Zeit – und da möchte ich noch einmal an das anschließen, was unsere Kommissionsvorsitzende, Frau Klammer, eben formuliert hat –, dass man sich parteiübergreifend zusammen setzt und nach den Schnittmengen schaut, um – wie es in einer Anfrage formuliert ist – einen konsistenten Rahmenplan zu formulieren, in den man zumindest all das hinein nimmt, was unstrittig ist und dann genau schaut, wie man das auch umsetzen und politische Mehrheiten finden kann. Wir werden sehr oft eingeladen und wissen gar nicht mehr, was wir zuerst machen sollen. Wenn es aber – entgegen unserem Eindruck – so ist, wie Frau Humme gesagt hat, dass der Bericht schon wieder gar nicht wahrgenommen wird – da habe ich jetzt allerdings noch eine etwas andere Wahrnehmung –, dann wäre das natürlich sehr schade, weil ich glaube, dass es in der Tat jetzt darauf ankommt, den Transfer dieser Ergebnisse, die ja in weiten Teilen hier auch von den verschiedenen Parteien geteilt werden, in ein handlungsfähiges Konzept umzusetzen, weil die Zeit rennt.

Frau **Dr. Sandra Hartig** (Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin): Das fällt mir nicht schwer, Frau Lazar. Ich vertrete hier ja die Interessen von kleinen und mittleren Unternehmen und diese haben einfach Schwierigkeiten, denn sie können – anders als große Unternehmen – Arbeitsinhalte nicht so einfach umorganisieren. Überlegen Sie sich, in so einem Drei-Mann-Betrieb ist es einfach nicht so gut möglich, flexibel wieder auf Vollzeit oder auch nur auf vollzeitnahe Tätigkeit zurückzukehren. Ich habe gar nichts gegen freiwillige Geschichten. Dafür gibt es ja auch einige Beispiele – ich selbst weiß es von der Stiftung Warentest. Da kann man jederzeit sagen, wie man seine Arbeitszeit haben will. Diese Betriebe haben aber auch – glaube ich – 300 Mitarbeiter, das ist schon eine gewisse Größe. Ich glaube, die Unternehmen machen es schon – wenn sie es können – zur Fachkräftesicherung freiwillig, jemanden, der Teilzeit gearbeitet hat, wieder in Vollzeit einzustellen; aber aus Sicht der Wirtschaft ist es nicht richtig, das verbindlich festzuschreiben.

**Vorsitzende:** Danke schön. Dann sind wir mit der ersten Fragerunde durch und wir haben noch einmal eine Fragerunde von einer Stunde. Wir beginnen wieder mit der CDU/CSU-Fraktion. Frau Winkelmeier-Becker, bitte schön.

Abg. **Elisabeth Winkelmeier-Becker** (CDU/CSU): Bei Übereinstimmung in ganz vielen Punkten möchte ich jetzt auf einen Punkt zurückkommen, bei dem es möglicherweise eine Differenz gibt – und zwar beim Thema „Ehegattensplitting“. Das wird ja im Bericht weitgehend kritisch gesehen unter dem Aspekt Fehl-anreiz. Insoweit wird durchaus zu Recht beschrieben, dass es möglicherweise entmutigend wirkt, wenn der Zugewinn nach einer Rückkehr ins Erwerbsleben im Anschluss an eine Familienphase kleiner ausfällt als er im Falle einer Individualbesteuerung ausfallen würde. Das ist ja so weit zu konzertieren und auch zu berücksichtigen. Wir haben aber auf der anderen Seite auch gehört, dass Phasen, in denen Sorgearbeit eine Rolle spielt, absolut ihre Berechtigung haben, und dass man nicht davon ausgeht, dass beide Partner durchgängig erwerbstätig sind. Vielmehr werden wir immer Phasen haben, in denen es ungleichmäßig verteilt ist. Das muss nicht sein, das muss auch bei drei Kindern nicht so sein, aber es ist halt vielfach auch bewusst so gewählt und gewollt. Ich begegne immer mal wieder Vertretern der Spezies, die sogar sagen, wir wollen über eine längere Zeit so leben. Ich finde, da muss das eben auch seine Berechtigung haben. Ich habe jedenfalls kein Problem damit, wenn man Vor- und Nachteile selbst abwägt und dann bewusst zu dieser Entscheidung kommt. Ich sehe auch den neuen Familienbericht, in dem unter dem Aspekt der Zeit für die Familie auch gesagt wird: „Gut, es ist vielleicht nicht Priorität bei jedem durchgängig, mit beiden Erwachsenen in einer Familie berufstätig zu sein...“ Also, das ist die Spannungslage. Wenn man jetzt den Konflikt in Richtung einer Abschaffung des Ehegattensplittings auflöst, dann bekommt man deshalb einen höheren Nettozugewinn, weil die Situation in dieser Familienphase sich verschlechtert. In der Phase, in der ein Einkommen halb oder ganz fehlt, sagt man also: „Ihr müsst im Vergleich zu jetzt, zum Status quo, noch mehr Steuern bezahlen.“ Das ist für mich schon ein Problem und ich weiß nicht, ob dieser Preis nicht doch zu hoch ist, wenn man das in die Abwägung stellt, wenn man sagt: „Wir wollen auch solche Phasen weiterhin haben.“

Ich verstehe auch nicht ganz, weshalb man das Kriterium Leistungsfähigkeit, das das Entscheidende sein sollte, bei der Steuerveranlagung nicht hinreichend berücksichtigt. Weshalb soll ein Paar, das seine

40.000 Euro in der Kombination 10 plus 30 verdient, mehr Steuern bezahlen als ein Paar, bei dem beide 20.000 Euro verdienen? Also, ich finde es eigentlich gerecht, dass dann beide Paare mit gleichem Gesamteinkommen auch gleich viel Steuern bezahlen. Deshalb hätte ich das gerne noch einmal dargelegt, weshalb man das trotzdem anders haben möchte. Ich würde gerne Frau Professor Klammer dazu hören.

Frau Wersig, Sie hatten ein anderes Modell vorschlagen wollen, vielleicht können Sie das noch einmal darstellen. Und dazu noch folgende Frage: Wir haben ja einen ähnlichen Effekt z. B. bei einkommensabhängigen Betreuungsgebühren, die auch deshalb höher werden, weil ein zweites Einkommen dazu kommt, was ja dann auch den Effekt hat, dass der Zugewinn wieder minimiert wird. Sehen Sie diese Problematik an dieser Stelle auch oder nur bei den Steuern?

Frau **Prof. Dr. Ute Klammer** (Universität Duisburg-Essen): Hier begleitet uns wirklich eine sehr alte Debatte, die ja auch schon von allen Seiten vielfach beleuchtet worden ist. Deshalb kann ich nicht auf jedes Argument noch einmal eingehen. Nur so viel: Zur Zeit seiner Einführung war das Ehegattensplitting durchaus ein zumindest gut gemeintes und in Teilen auch sehr sinnvolles Konzept, das aber heute dadurch sehr stark an Zielgenauigkeit verloren hat, dass nicht die eigentliche Frage des Betreuungsaufwandes in der Familie maßgeblich ist, sondern nur der Status des Verheiratetseins. Somit profitieren davon nicht verheiratete Paare oder Personen, die Kinder groß ziehen; Alleinerziehende profitieren nicht in dieser Form. Demgegenüber profitieren Familien, deren Kinder längst das Haus verlassen haben, weiterhin davon. Wir müssen also sagen, das ist ein Instrument, das seinen eigentlichen Zweck überhaupt nicht mehr erfüllt und das nicht zielgenau ist.

Der andere Punkt ist, wir können nach Lage des Verfassungsrechtes nicht diskutieren, ob wir es abschaffen wollen oder nicht, sondern nur, wie wir es modifizieren können. Das hat schon ein erstes Gutachten – zumindest ist es das erste mir bekannte große Gutachten gewesen – aus dem Jahr 1999 vom DIW gezeigt. Eine völlige Abschaffung steht hier nicht zur Diskussion, sondern ein Modell – so haben wir es auch in den Ersten Gleichstellungsbericht reingeschrieben. Das entspricht dem, was auch der Deutsche Juristinnenbund vorschlägt. Danach wäre ein bestimmter Grundfreibetrag übertragbar, weil in einer Bedarfsgemeinschaft ja auch Unterhaltsverpflichtungen gegeneinander bestehen – das muss also abgemildert werden.

Wir müssen einfach sehen, dass die Effekte des Ehegattensplittings vor allem in Kombination mit der Steuerklassenkombination III/V so sind – wie wir im Bericht ja deutlich gezeigt haben –, dass es zur deutlichen Verfestigung einer ursprünglich und auch langfristig eigentlich nicht gewünschten asymmetrischen Aufgabenverteilung im Haushalt führt. Fragen Sie heute junge Leute, die wollen egalitär Arbeit und Familie teilen, so starten sie, mit gleichen Ausbildungschancen. Fragen Sie sie nach einigen Jahren. Dann ist bei einem Großteil – nicht aus Überzeugung, sondern aufgrund dieser Rahmenbedingungen in Kombination mit fehlender Kinderbetreuung und Ähnlichem – eine Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements eingetreten. Herr Blossfeld hat eine wunderbare Studie dazu vorgelegt, die wir auch im Bericht zitiert haben.

Man kann natürlich auch auf andere Weise etwas daran machen. Wir denken als Kommission, eine deutliche Abmilderung des Ehegattensplittings und eine zielgenauere Ausgestaltung wären sehr sinnvoll. Wir haben aber z. B. jetzt auch die Möglichkeit, statt der Steuerklassenkombination III/V die Kombination IV/IV mit Faktor zu nehmen. Ich möchte wissen, wer das außerhalb der wirklichen Expertinnen und Experten kennt und wahrgenommen hat. Die Kombination IV/IV mit Faktor würde einen Teil der hohen Grenzsteuerbelastung auf das zweite Einkommen tatsächlich abmildern. Es ist aber nicht als Regelbesteuerungsverfahren eingeführt worden, sondern es muss bewusst gekannt und gewählt werden. Das hat damit den gleichen Effekt, den wir 2001 in der Rentenreform hatten, als wir das permanente Anwartschaftssplitting von Rentenansprüchen als eine Option eingeführt haben. Es kennt keiner, es nutzt keiner, weil es bewusst gewählt werden muss. Das heißt, wir müssten solche Möglichkeiten, die die Besteuerung des ersten und zweiten Einkommens stärker ausgleichen, zu Regelverfahren machen. Das wäre schon ein großer Fortschritt.

Frau **Maria Wersig** (Juristin und Politikwissenschaftlerin, Berlin): Vielen Dank für die Frage, Frau Winkelmeier-Becker. Das sind ja zwei Aspekte, die Sie angesprochen haben. Das Eine ist: Ist das Ehegattensplitting nicht doch ein Instrument, das Sorgearbeit auch heute noch sinnvoll absichert? Und das Zweite: Ist das eine gerechte Form der Besteuerung?

Zunächst muss man ja sehen, dass in den 50er Jahren, als das eingeführt wurde, das letzte Mal in der Familiensoziologie, in der Geschichte der Familie war, dass Ideal und Realität so stark übereingestimmt haben. Das war „The Golden Age of Marriage“. Da hat man, wenn man eine Ehe eingegangen ist, auch die Familie mit Kindern erreicht, jedenfalls deutlich mehr als heute. Das ist ja heute schon mal nicht mehr der Fall. Da kann man sich schon fragen: Ist das noch sinnvoll? Zudem werden nicht alle Ehen, sondern nur die Ehen mit einer bestimmten Arbeitsteilung gefördert. Das halten wir vom Deutschen Juristinnenbund und auch ich persönlich für gleichstellungspolitisch hoch problematisch, weil es eine strukturelle Diskriminierung ist, wenn Sie eine arbeitsteilige Ehe in diesem Ausmaß fördern. Das sind ja 10 Prozent der Einkommensteuer, die in das Ehegattensplitting fließen. Dann legen Sie natürlich den Frauen die Übernahme der unbezahlten Position als Hausarbeiterin nahe. Nur die Rolle der Männer wird dadurch überhaupt nicht in Frage gestellt, weil deren Rolle in der Gesellschaft eben die Erwerbsarbeit ist. Also, das muss man schon sehen in diesem Zusammenhang.

Dann hat z. B. die OECD vorgerechnet, dass in den letzten zehn Jahren Alleinerziehende die Familienform waren, die am wenigsten entlastet worden ist. Wenn wir uns mal ansehen, wie andere europäische Staaten die Ehe besteuern, kann man sagen, das Geld, was wir da reinstecken, ist wirklich ein Sonderweg im internationalen Vergleich. Also: Kinder gibt es heute woanders, zumindest auch woanders, d. h. nicht nur in Ehen. Wenn man noch einmal die Lebensverlaufsperspektive einnimmt, dann sieht man, dass ein Alleinernährer im Spitzensteuersatz, der auf der Höhe seiner Karriere angekommen ist, so um die 50 sein wird oder älter. Dann ist ja die Phase der intensiven Kleinstkindbetreuung – zumindest in der Erstehe – schon wieder vorbei.

*Heiterkeit*

Also ist die Frage: Ist das noch zielgenau? Ich möchte Ihnen hierzu noch ein Zitat mit auf den Weg geben, das ich sehr liebe. Es stammt von Annemarie Mennel, einer Juristin aus unserem Verband. Sie hat im Jahr 1979 geschrieben: „Wenn man das Ehegattensplitting umwandeln würde in ein offen auszuweisendes ‚Ehegeld‘, ... wäre es sicherlich für Steuerpolitiker und Steuerreformer unmöglich, ein derartiges Konzept gutzuheißen, geschweige denn durchzusetzen. Wer könnte schon zugeben, dass für eine Ehefrau im Monat den ganz Armen 50 Pfennig, den ganz Reichen über 1000 DM und den ‚Doppelverdienern‘ wenig oder gar nichts gegeben wird? Dass das einkommensteuerliche Splitting genau diese Wirkungen hat und dennoch seit über 20 Jahren fast unangefochten gilt, lässt sich vielleicht, primitiv und boshaft gesagt, damit erklären, dass ‚die da unten‘ nichts davon verstehen und ‚die da oben‘ zu viel davon profitieren.“

*Heiterkeit*

Das ist ein Zitat aus dem Jahr 1979 und es gilt meines Erachtens heute noch in der gleichen Weise.

Abg. **Elisabeth Winkelmeier-Becker** (CDU/CSU): Ich würde gerne noch einmal nachfragen, weil die Formulierungen, die Sie gebraucht haben, häufig so gebraucht werden, immer den Eindruck entstehen lassen, als würde dasjenige Paar, bei dem eben kein Splittingvorteil greifbar ist, weil beide von vornherein ähnlich viel verdienen, deshalb mehr Steuern bezahlen als dasjenige Paar, bei dem beide unterschiedlich viel verdienen. Es wird also in dem Sinne dargestellt, als würde man davon profitieren, möglichst unterschiedlich viel zu verdienen. Das ist allerdings nicht so. Sondern der Vorteil besteht gegenüber demjenigen, der das Geld für sich alleine hat. Ich möchte das an dieser Stelle nur klarstellen, bevor ich da weitere Nachfragen höre. Und ich habe jetzt keine Antwort zu der Frage gehört: Finden Sie es gerecht, dass eben ein Paar, das die 40.000 Euro in der einen Splitting-Kombination oder in der anderen Splitting-Kombination verdient, unterschiedlich viel Steuern bezahlt? Und sehen Sie das Problem der Verminderung des Zugewinns, des fehlenden Anreizes auch dadurch bedingt, dass viele Opportunitätskosten auch einkommensabhängig sind – sprich: dadurch höher werden, dass ein zweites Einkommen dazu kommt? Wollen Sie noch kurz etwas dazu sagen?

Frau **Maria Wersig** (Juristin und Politikwissenschaftlerin, Berlin): Vielen Dank. Der Splittingvorteil wird dadurch definiert, dass das der Vorteil ist gegenüber der individuellen Besteuerung des Alleinernährers. Ich habe mir von Ökonominnen sagen lassen, dass aber gerade die Entscheidung für den Zuverdienst abhängig ist auch vom Grenzsteuersatz, also von der Frage, ob ich dann mehr habe. Es ist also die Frage, aus wessen Sicht man es sieht. Ich sehe es halt aus der Perspektive der Rahmenbedingungen. Natürlich zahlen die sogenannten Doppelverdiener nicht mehr Steuern, aber sie werden deutlich privilegiert – also die Anreize werden in die andere Richtung gesetzt. Und das ist das Diskriminierende daran.

Zu unserem Modell vielleicht noch, weil Sie das vorhin auch noch gefragt hatten. Der Deutsche Juristinnenbund sagt, wir müssen im Rahmen der verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen eine Reform anstreben. Das Mindestmaß, das das Bundesverfassungsgericht fordert, ist die Berücksichtigung des steuerrechtlichen Existenzminimums. Deshalb sagen wir, es wäre auch mit einem übertragbaren Grundfreibetrag getan. Und dann hat man wieder ganz andere Wirkungen. Dieser Splitting-Effekt geht dann nicht mehr in die Höhe, wie das im Moment der Fall ist. Aber gerade wenn man sich um kleinere und mittlere Einkommen sorgt, dann lässt man diese auch nicht ganz im Regen stehen.

Abg. **Nadine Schön** (St. Wendel) (CDU/CSU): Dann würde ich von diesem Thema weggehen und ein Thema aufgreifen, das ganz am Anfang angeklungen ist. Ich wende mich an Frau Meier-Gräwe und Herrn Becker. Herr Becker hatte in seiner Stellungnahme auch das Potenzial von haushaltsnahen Dienstleistungen angesprochen und zum Ausdruck gebracht, dass dieses noch brach liege. Und Frau Meier-Gräwe hatte das auch mit Blick auf das Ausland angesprochen. Ich glaube, in Ihrer Stellungnahme haben Sie sich auf Frankreich und Belgien bezogen. Es würde mich interessieren, welche Modelle Ihnen hier vorschweben und welches Potenzial Sie hier sehen. Herr Becker sprach in seiner Stellungnahme von Qualitätsstandards, die Sie hier verlangen würden oder welche Standards Sie für notwendig hielten, die erarbeitet werden sollen. Es gibt ja in Deutschland erste Ansätze. In meinem Heimatland, dem Saarland, gibt es Agenturen für haushaltsnahe Arbeit, die bezuschusst werden. Hier würde mich interessieren, welche Modelle Ihnen vorschweben, wie groß das Potenzial ist und was politisch getan werden müsste, um den Haushalt als Arbeitsplatz aufzuwerten und gleichzeitig Wiedereinsteigerinnen, aber auch doppelverbstätige Familien „an dieser Front“ zu unterstützen.

Frau **Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe** (Justus Liebig-Universität, Gießen): Das Potenzial ist nach einer Machbarkeitsstudie, die das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegeben hat, sehr groß in Deutschland. Internationale Untersuchungen gehen davon aus, dass in Deutschland 90 bis 95 Prozent aller Jobs in den Privathaushalten irregulär, also nicht angemeldet sind. Und es gibt eine Initiative im Rahmen der Europäischen Union, einen beschäftigungsintensiven Aufschwung zu forcieren. Dazu gehört auf jeden Fall auch die Erschließung der Beschäftigungspotenziale in den Privathaushalten. Hier möchte ich noch einmal kurz Bezug nehmen auf das, was ich am Anfang gesagt habe. Man unterschätzt im Allgemeinen, wenn man sich so stark fokussiert auf das Thema Kinderbetreuung – diese brauchen wir natürlich, das ist alles richtig –, diese sehr zeitintensiven, nicht aufschiebbaren Tätigkeiten, die immer wieder gemacht werden müssen. Diese schlucken einfach sehr viel Alltagszeit. Man könnte sich in ganz anderen Größenordnungen, als das heute geschieht, eine Auslagerung vorstellen, indem man diese Dinge outsourct oder sich entsprechende Arbeitskräfte einkauft. Und das passiert ja schon. Wir reden ja nicht davon, dass das erst gemacht werden müsste sondern es passiert. Allerdings passiert es eben nicht angemeldet. Es sind keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Es passiert hinter vorgehaltener Hand. Es geschieht nicht nur in dem Bereich der Pflege, sondern auch bei der Routinearbeit im Alltag.

Was sehr interessant und wirklich einmal zu überlegen ist, was man international sieht, ist z. B. Folgendes: Frankreich hat allein durch die Einführung eines Gutscheinsystems 500.000 neue Beschäftigungsverhältnisse zwischen 2005 und 2009 geschaffen. Diese sind sehr intensiv. Dadurch, dass die Beschäftigungsverhältnisse mit diesem Gutscheinsystem auch dokumentiert sind, kann man genau sehen, wie viele sind das. Da ein Privathaushalt oftmals nicht einen gesamten Arbeitsplatz braucht, sondern es eine Nachfrage vielleicht nur für drei Stunden gibt, braucht man hier Dienstleistungsagenturen, die das bündeln. Das ist ja unter der Überschrift „Hausarbeit als Erwerbsarbeit“ auch schon einmal gelaufen, und das wird jetzt wieder angeschoben. Ich finde das unter dem Gesichtspunkt der Entlastung von doppelstätigen Eltern bedenkenswert. Aber auch der ganze Bereich Pflege wird uns in dieser Hinsicht sicherlich noch sehr viel Kreativität abverlangen, um so etwas zu forcieren. Österreich hat beispielsweise durch eben die Legalisierung dieser Beschäftigungsverhältnisse 80 Prozent in relativ kurzer Zeit in



reguläre Beschäftigung umgewandelt. Das bedeutet also: Es geht, wenn man es auch wirklich will. Ich finde aber – das kann Herr Becker ja dann noch ergänzen –, dass man bei der ganzen Frage auf Folgendes aufpassen muss: Es gibt z. B. Vorstellungen, auch der Bundesregierung, hier ein Curriculum für Einsteiger zu schaffen. Wenn wir es wirklich ernst meinen mit diesem konsistenten Modell, ist es wichtig, dass es dann auch für diese Berufe gelten muss. Und dass es enorm wichtig ist, dass – wenn man etwa an solche kleinen Module des beruflichen Wiedereinstiegs denkt und das auch auf den Weg bringt –, dass sie anschlussfähig sein müssen für weiterführende berufliche Entwicklungen, sodass auch dort existenzsichernde und armutsfeste Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Ansonsten schaffen wir auf der einen Seite, für diejenigen, die drin sind, Entlastung. Wir müssen uns aber auch anschauen, wie die Arbeits- und Lebensbedingungen vor allem der Frauen sind, die diese Tätigkeiten in Haushalten ausführen. Wovon wir uns allerdings grundsätzlich verabschieden sollten, ist die Diskussion um das Dienstmädchenprivileg. Wir brauchen in diesem Bereich ganz andere Formen von Professionalisierung. Das bedeutet, wir müssen hier zweigleisig fahren. Auf der einen Seite geht es um mehr partnerschaftliche Aushandlungsprozesse, d. h. dass in die Lebensverläufe von Männern und Frauen und Eltern gleichermaßen Erwerbsarbeit und Sorgearbeit integrierbar ist. Aber auf der anderen Seite haben wir ein erhebliches Potenzial, das wir professionalisieren können. Das wird auch international diskutiert und das sollten wir uns ansehen.

Herr **Raimund Becker** (Vorstand Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg): Dazu gibt es eigentlich nicht sehr viel zu ergänzen. Frau Meier-Gräwe hat das Wesentliche schon gesagt. Wir stellen fest, es gab in den letzten Jahren mehrere Versuche, diese haushaltsnahen Dienstleistungen auf eine Basis zu stellen. Immer wieder haben wir erlebt, dass diese haushaltsnahen Dienstleistungen ohne statische Subvention relativ wenig laufen. Heute erleben wir, es wird entweder gemacht über Mini-Jobs oder schwarz oder als eine Kombination von beidem. Es stellt sich auch die Frage: Was ist jemand bereit zu zahlen für eine haushaltsnahe Dienstleistung? Das hängt wiederum damit zusammen, welches Einkommen die Frau, die Familie hat. Da kann ich keine Preise verlangen, die ein selbstständig agierender haushaltsnaher Dienstleistungserbringer auch nicht erzielt. Hinzu kommen noch qualitative Standards. Wir sehen hier ein Feld, das sich entwickeln kann. Das kann man über Berufsfelder entwickeln, das kann man über Förderprogramme entwickeln. Die Versuche aus dem Saarland kenne ich. Sie gehen in die richtige Richtung. Letztendlich haben wir den „Stein des Weisen“ noch nicht gefunden. Ich stimme aber darin zu, dass es nicht reicht, Kinderbetreuung sicherzustellen, sondern man muss auf der anderen Seite auch das Thema haushaltsnahe Dienstleistungen mit berücksichtigen. Hier gibt es durchaus Ansätze. Aber die Ansätze, die schon Erfolg haben, habe ich bis heute noch nicht gefunden.

Abg. **Nadine Schön** (St. Wendel) (CDU/CSU): Dann noch eine kurze Frage zum Thema Wiedereinstieg. Es gibt ja das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“. Herr Becker, gibt es Erfolgsindikatoren für einen gelungenen Wiedereinstieg?

Herr **Raimund Becker** (Vorstand Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg): Wir haben ja vor zwei, drei Jahren zusammen mit dem BMFSFJ dieses Projekt „aus der Taufe gehoben“, haben es in 20 Agenturen realisiert, verknüpft mit einem sogenannten Wiedereinstiegs-Portal, wo wir versucht haben, Frauen, die wiedereinsteigen, niedrigschwellig zu informieren – also bundesweit in den verschiedenen Netzwerken.

Was ist das Ergebnis? Das Ergebnis war, dass diese Mischung von Ansätzen zwischen Coaching-Programm, beruflicher Qualifizierung und Betreuung im Nachlauf, wenn der Einstieg gelungen ist, durchaus ein erfolgreiches Projekt ist. Das hat dazu geführt, dass wir im letzten Jahr begonnen haben, diese Einstiegs-Programme praktisch flächendeckend auszurollen. Auch der Gesetzgeber hat dem entsprochen, sodass jetzt auch Frauen gefördert werden können, wenn sie vier, fünf Jahre aus dem Beruf draußen gewesen sind. Es gibt die entsprechenden Programme, die in der Umsetzung begriffen sind. Was wir heute noch stärker versuchen, ist, in dieses Programm den partnerschaftlichen Ansatz mit zu integrieren, weil wir sehen: „Gut gemeint“ ist oft „nicht gut gemacht“. Man muss in der Familie ein „Commitment“ erreichen, dass auch der Mann unterstützt, dass die Frau den Wiedereinstieg macht. Und so versuchen wir, dieses Programm weiterzuentwickeln. Wir sind davon überzeugt, nehmen Mittel in die Hand und haben es jetzt flächig ausgerollt, sodass wir davon ausgehen, dass wir jetzt sukzessive in Deutschland den Markt erreichen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit ist die zweite Fragerunde der CDU/CSU-Fraktion beendet. Wir kommen jetzt zu den Fragen der SPD-Fraktion. Frau Humme, bitte schön.

Abg. **Christel Humme** (SPD): Frau Hollmann, wir haben gerade in der ersten Runde gehört, dass die größten Widerstände doch in den Strukturen selbst verankert sind. Würden Sie dann zu dem Schluss kommen, dass wir mehr gesetzliche Regelungen brauchen, um die Strukturen aufzubrechen? Oder ist Freiwilligkeit – das, was wir versucht haben – die richtige Antwort, um die Gleichstellung zu erreichen?

Frau **Astrid Hollmann** (Deutscher Frauenrat, Berlin): Beim Thema Freiwilligkeit muss ich immer ein bisschen schmunzeln. Wenn wir den Menschen – ich darf das an dieser Stelle einmal polemisch sagen – nicht zutrauen, eine etwas größere Kreuzung zu überqueren und wir eine Ampel dorthin stellen und es mit einer Sanktion verbinden, wenn man diese bei rot überquert, dann glaube ich, wir brauchen auf jeden Fall mehr Regelungen. Ich habe es ja im Eingangsstatement schon gesagt. Ich fand es sehr schön, es wurde an einigen Stellen gesagt: Wir sind uns ja eigentlich alle einig, alles wunderbar. Trotzdem stellen wir fest, dass nach einem Jahr, nachdem der Bericht nun auf dem Tisch liegt mit hervorragenden Fakten und wirklich guten Empfehlungen, offensichtlich nicht sehr viel passiert ist. Gut, wir haben über ein Betreuungsgeld gesprochen, aber ich glaube, das war nicht im Sinne dieses Berichtes. Alles, was passiert ist, widerspricht den Empfehlungen, die darin ausgesprochen wurden.

Ich möchte noch ein paar wenige Zahlen nennen, die in dem Bericht zwar schon recht drastisch daherkommen, aber offensichtlich noch nicht drastisch genug sind. Wir haben aktuell ein „Gender Pay Gap“ von 22 Prozent. Also, wir haben ein „stolzes“ Prozent in diesem Jahr aufgeholt. Ich habe es einmal ausgerechnet: Seit 1995 wird diese Zahl gemessen. Wenn wir so weitermachen, wenn wir diese Schwankung von einem Prozent, wie wir sie in dieser Zeitspanne von nunmehr doch einigen Jahren hatten, in Zukunft einhalten, brauchen wir 374 Jahre, um Gleichberechtigung im „Gender Pay Gap“ hinzubekommen. Der Bericht hat die Zahlen für die mittlere Führungsebene aufgelistet. Da sind wir gar nicht so schlecht, da dauert es dann, wenn wir dem folgen, 45 Jahre. Aber wenn wir es bei den Top-Managern in großen Unternehmen betrachten, brauchen wir dann schon wieder 244 Jahre. Offensichtlich haben die Faktenlage und auch die Empfehlungen nichts geholfen. Deshalb danke ich Ihnen für die Frage. Die Antwort lautet: Ja, wir brauchen Regeln. Ich hatte es auch anfangs schon gesagt, der

öffentliche Dienst macht es vor. Zwar sind auch dort die Zahlen noch nicht da, wo wir sie gerne hätten – dort ist der Gender Pay Gap immer noch bei 8 Prozent. Aber es zeigt: Dort, wo es Regeln gibt, werden auch bessere Zahlen erreicht. Wir arbeiten an ganz vielen anderen Stellen der Gesellschaft mit Regeln. Und ich stelle die Frage, warum wir es bei dieser wichtigen Frage, nämlich der Geschlechtergerechtigkeit, der sozialen Gerechtigkeit, nicht tun.

Offensichtlich gibt es hier – das hatte ich ja auch schon gesagt – nicht ein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem. Und umgesetzt werden erstaunlicherweise eher Fehlanreize. Wir tun nämlich alles, um Frauen vom Arbeitsmarkt zu kriegen. Im Moment sind 6,4 Mio meist gut ausgebildete Frauen nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt. Wenn wir sie dort wieder hinbekommen wollen – und der demografische Wandel weist uns den Weg –, müssen wir ihnen Anreize geben, Arbeitsplätze anzunehmen und sich nicht davon fernzuhalten. Wir geben nämlich zu alledem auch noch Steuergelder aus, um sie dort nicht zu haben. Ich bin auf jeden Fall für bessere Regeln.

Dann muss ich doch noch kurz auf das Thema Quote antworten. Natürlich bin ich, sind wir vom Deutschen Frauenrat, für eine Quote. Meine Wahrnehmung ist: Wenn ich eine Frau frage, ob sie für Ämter oder Positionen zur Verfügung steht, dann höre ich in der Regel eher: „Was muss ich tun?“ Wenn ich Männer frage, höre ich eher: „Was bekomme ich dafür?“ Frauen haben offensichtlich einen anderen Ansatz, sich beruflich und auch gesellschaftlich zu engagieren. Und diesem Ansatz ist Rechnung zu tragen, indem wir Anreize setzen, also eine Notwendigkeit schaffen, damit Frauen angesprochen werden. Herr Becker, Sie haben darüber gesprochen und auch Frau Hartig, dass es schwierig ist, Frauen anzusprechen. Ja, es ist schwierig. Aber ich glaube nicht, dass diese Schwierigkeit uns daran hindern sollte, trotzdem dieses Potenzial abzurufen.

Abg. **Caren Marks** (SPD): Zunächst einmal vielen Dank, Frau Vorsitzende, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Sachverständige. Ich stimme dem zu, dass Ansprachen auch geschlechtersensibel erfolgen sollten und dass das auch nicht immer bei allen Institutionen und Verbänden ganz unterschiedlicher Art der Fall ist. Zum Gleichstellungsbericht: In der Tat, das ist ein Meilenstein, der aber leider seit über einem Jahr unbearbeitet vorliegt. Ich kann für meine Fraktion feststellen, dass wir in der Gleichstellungspolitik seit dem Gleichstellungsbericht nicht einen Schritt vorwärts gekommen sind, sondern tendenziell mehrere Schritte zurück. Ich mache das mal an einem Punkt deutlich, nämlich an dieser unsäglichen Diskussion um das Betreuungsgeld. Das Betreuungsgeld wäre ein Riesenschritt zurück. Aber auch die Ausweitung der Minijobs, die ja von wirklich sehr vielen anwesenden Sachverständigen ganz deutlich kritisiert wurde, ist ein gleichstellungspolitischer Rückwärtsschritt und alles andere als ein Vorwärtsschritt.

Der Gleichstellungsbericht hat sich umfassend und auch mit guten Vorschlägen mit dem Thema Zeitpolitik befasst. Das ist ja ein Thema, bei dem die Ministerin durchaus versucht, es nach draußen zu kommunizieren, aber ohne es in irgendeiner Weise mit Gesetzen zu unterlegen. Meine Frage an Frau Wersig: Welche Entwicklung bräuchten wir, um geschlechtergerechte Arbeitszeitmodelle auch gerade in Elternphasen aus der Genderperspektive zu entwickeln, die nicht nur freiwillig sind? Denn auch uns leuchtet es nicht ein, dass man Verkehrsregeln hat und zurecht nicht allein auf den gesunden Menschenverstand zählt, sondern sich im Straßenverkehr auch Regeln und entsprechende Sanktionen

setzt, aber wenn es um Gleichstellungspolitik geht, man jegliches Regelwerk versagt; jedenfalls meinen viele, sie brauchen es nicht. Es geht um das Stichwort „große Teilzeit“ oder auch „Teilzeitkonten“. Dazu würden mich Ihre Ansätze interessieren, weil ich denke, hier müssen wir wirklich vorwärts kommen, um Geschlechtergerechtigkeit auch in Richtung Arbeitsmarkt leben zu können.

Frau **Maria Wersig** (Juristin und Politikwissenschaftlerin, Berlin): Die Frage der Arbeitszeit und der Gestaltbarkeit von Arbeitszeit ist in der Tat ganz entscheidend. Ich habe auch mit großem Interesse zur Kenntnis genommen, dass der Bericht auch über die Arbeitszeitwünsche Auskunft gegeben hat, wo wir differierende Wünsche zwischen Männern und Frauen haben. Frauen würden tendenziell lieber ein bisschen mehr arbeiten, also in Richtung „lange Teilzeit“ gehen. Männer würden lieber ein bisschen weniger arbeiten. Ich denke, das muss durch Rechtsansprüche flankiert werden, sonst bleibt die Gestaltbarkeit auf der Strecke. Ich meine, solche Zeitrechte sind immer nur ein Schritt. Man muss ja auch während dieser Zeiten von irgendetwas leben können, insbesondere wenn es um Ausstiegszeiten geht. Hier muss es individuelle Leistungen geben, die auch diese Zeiten in irgendeiner Form flankieren. Das Elterngeld als Lohnersatzleistung ist hier ein ganz gutes Beispiel, aber es sind auch andere Varianten denkbar. Gerade beim Teilzeitelterngeld gibt es z. B. starke Defizite in dem Sinne, dass es sich eigentlich überhaupt nicht lohnt, eine gemeinsame Teilzeit zu machen. Das ist z. B. etwas ganz Konkretes, ...

Zwischenruf der Abg. **Caren Marks** (SPD): Doppelter Anspruchsverbrauch!

... das unbedingt geändert werden sollte. Außerdem geht es darum, dass die „große Teilzeit“, also die Teilzeit, von der man auch leben kann, stärker die Norm wird. Hier kann man mit dem Recht doch noch einiges machen. Dass es nicht eine Aushandlungsfrage ist oder die Frage, ob ich qualifiziert genug oder attraktiv genug für meinen Arbeitgeber bin, damit mir das ermöglicht wird. Ansonsten ist es dann wieder etwas, das nur wenigen Privilegierten oder den „Gewinnerinnen“ der Bildungsoffensive zur Verfügung steht. Ich denke, das muss quer durch alle Bereiche lebbar werden.

Abg. **Caren Marks** (SPD): Ich würde gerne meine Frage Richtung Arbeitszeit oder überhaupt Zeitpolitik auch an Frau Hollmann und an Frau Professor Klammer richten.

Frau **Prof. Dr. Ute Klammer** (Universität Duisburg-Essen): Orientieren wir uns noch einmal am Leitbild, das die Kommission entworfen hat und der Politik und uns allen empfiehlt. Da geht es darum, dass wir sogenannte garantierte Optionalitäten brauchen, d. h. Möglichkeiten, basierend auf einer Vorstellung der erwachsenen Erwerbstätigen, Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu reduzieren, wieder aufzustocken oder auch kurze Ausstiegsmöglichkeiten zu realisieren, um gesellschaftlich sinnvollen und auch gewünschten Tätigkeiten nachzugehen. Man kann vielleicht auch ganz anderen Tätigkeiten nachgehen. Es mag auch Gründe geben, mal ein Jahr auf Hawaii zu surfen. Hier sehen wir aber nicht den Bedarf für eine kollektive Unterstützung einer solchen Zeit. Insofern brauchen wir sowohl die Ausstiegs- und Wiedereinstiegs-möglichkeiten bzw. die Reduzierungs- und Wiederaufstockungsmöglichkeiten über den Lebensverlauf als auch die Antwort auf die wichtige Frage: Für welche dieser besonderen Tätigkeiten oder Kombinationen von Tätigkeiten brauchen wir eine kollektive Unterstützung? Das läuft im Moment in der Tat gut beim Elterngeld in der ersten Phase. Allerdings sind andere Ausgleichsmechanismen noch sehr defizitär. Wenn wir das aber wirklich wollen, müssen wir hierfür einen stärkeren Ausgleich schaffen. Das betrifft z. B.

Pflegezeiten, ehrenamtliches Engagement, aber auch die Frage: Was passiert, wenn jemand tatsächlich die Elternzeit von drei Jahren nutzen will?

Ich hätte übrigens gar nicht grundsätzlich ein Problem mit dem Betreuungsgeld. Bei manchen Veranstaltungen, bei denen ich das gesagt habe, hat das viel Erstaunen ausgelöst. Das Problem ist, dass das Betreuungsgeld gar nicht unbedingt am tatsächlichen Pflegebedarf in der Familie orientiert ist, also an der Frage, wieviel hier tatsächlich für Kinderbetreuung getan wird. Vielmehr ist es quasi eine Prämie für die Nichtinanspruchnahme einer sozialen Leistung. Und das ist das eigentliche Problem, dass wir hier eine Leistung dafür bekommen, dass wir eine öffentliche Kinderbetreuung nicht in Anspruch nehmen, vielleicht auch den Gesetzgeber entlasten, weil es zu schwierig ist, den Ausbau so voranzutreiben, wie wir es ja eigentlich aufgrund des Rechtsanspruchs nach dem Kinderförderungsgesetz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr auch brauchen. Wenn das Betreuungsgeld also eine echte Alternative schaffen und die Wahlmöglichkeiten erhöhen würde – innerhalb dieser Grenze von drei Jahren –, könnte man das auch anders beurteilen. Das ist aber so, wie es jetzt ausgestaltet ist, nicht gegeben.

Zweites Beispiel: Familienpflegezeit. Sie ist auch in einem Punkt ein Fortschritt. Wir haben hier neue verbriefte Rechte, Ausstiege zugunsten einer Familienpflegetätigkeit, also es ist besser abgesichert. Hier fehlt aber gänzlich die kollektive Unterstützung einer solchen gesellschaftlich sinnvollen Tätigkeit, weil der Finanzierungsmodus ja allein auf der privaten Vorwegansparung beruht; es läuft darüber, dass ich privat anspare. Und das können sich z. B. Personen aus bestimmten Schichten überhaupt nicht erlauben, das ist für diese ein Recht ohne Wert. Insofern muss man immer unterscheiden zwischen diesen Zeitrechten, garantierten Optionalitäten. Diese sollten meines Erachtens auch nicht pauschal nach dem Motto „soundso viele Stunden im Lebensverlauf“ geregelt werden, sondern sie müssen sich daran orientieren, welche Verpflichtungen, welche Aufgaben Menschen tatsächlich übernehmen. Aber das muss eben dann auch bei den gesellschaftlich wichtigen und unterstützenswerten Tätigkeiten mit kollektiver Unterstützung gepaart sein. Das ist Teil des Leitbildes der Kommission.

Frau **Astrid Hollmann** (Deutscher Frauenrat, Berlin): Eine unterstützende Zeitpolitik ist Familienpolitik. Die Frage, wann ich mir wofür in meinem Leben Zeit nehme, sollte nicht darüber entscheiden, wie ich im Alter dastehe, welche Lebensleistung ich dann letztendlich entgegengesetzt bekomme in meiner Rente oder Pension. Der einzige Satz, der an dieser Stelle vielleicht noch trägt, ist folgender: Die Arbeit sollte zum Leben passen und nicht das Leben zur Arbeit. Ich denke, dann kommen wir schon einen Schritt weiter, insbesondere für die Frauen.

**Vorsitzende:** Danke schön. Dann kommen wir zu den Fragen der FDP-Fraktion. Frau Bracht-Bendt, bitte schön.

Abg. **Nicole Bracht-Bendt** (FDP): Ich habe noch eine Frage an Frau Dr. Hartig. Mit einer Bilanz der Charta zur familienbewussten Arbeitszeit ist ja im Frühjahr 2013 zu rechnen. Wie fällt diese Bilanz aus? Was könnten Sie vielleicht im Vorgriff dazu bereits sagen?

Frau **Dr. Sandra Hartig** (Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin): Die Bilanz wird ja einen relativ kurzen Zeithorizont von zwei Jahren haben. Arbeitszeitmodelle zu implementieren erfordert

natürlich auch immer eine Veränderung der Unternehmenskultur, was nicht ganz so schnell zu erreichen ist. Gleichwohl ist es so, dass die „Unterschreiber“ der Charta, was ja neben uns der ZDH, der DGB und die BDA sind, wirklich an einem Strang ziehen, was dieses Thema angeht. Der DGB, wenn ich das mal für Sie, Frau Sehrbrock, sagen darf, macht am 7. Dezember eine Tagung zum Thema „familienbewusste Arbeitszeiten im Praxistest“. Gerade familienbewusste Schichtarbeit wird dort ein Thema sein, es gibt auch eine Broschüre und diverse Workshops dazu. Die BDA wird Leitfäden erstellen und der ZDH macht auch etwas zu Arbeitszeiten für KMU, was ja immer ein besonderer Aspekt ist, den man berücksichtigen muss. Und zudem wird eine Umfrage unter 5.000 Handwerksunternehmen mit Schwerpunkt Arbeitszeit gemacht. Wir selbst haben eine Publikation gemacht – ich glaube, so viele gibt es davon noch gar nicht, zu Arbeitszeitleitfäden. Dieser Publikation sind vier Dialogkreise von Unternehmern vorausgegangen und die Ergebnisse haben wir darin zusammengefasst. Dabei geht es um Wiedereinstieg, Führung in Teilzeit, Arbeitszeitkultur, familienfreundliche Schichtarbeit auch bei uns. Was wir mit dem Netzwerkbüro auch viel machen, ist, in bestimmte Branchen reinzugehen. Wir haben jetzt die nächsten Veranstaltungen mit den Vertretern von Krankenhäusern, weil das dort auch ein spezielles Thema ist. Wir versuchen in unterschiedlichen Branchen nach und nach die Unternehmen dafür zu sensibilisieren. Die IHKs haben ganze Themenwochen gemacht, wobei sich mehrere IHKs zusammengeschlossen haben und in den Regionen dann für die Unternehmen Angebote zu der Frage gemacht haben: „Wie kann ich das denn in meinem Betrieb organisieren?“ Wir denken, dass das ankommt bei den Unternehmen. Wir haben das auch in unserem Unternehmensbarometer abgefragt, ich habe Ihnen die Zahlen genannt.

**Vorsitzende:** Danke schön. Nachdem es keine weiteren Fragen von Seiten der FDP-Fraktion gibt, kommen wir zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Herr Wunderlich, bitte schön.

Abg. **Jörn Wunderlich** (DIE LINKE.): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Es ist schon mehrfach hier angesprochen worden, dass die Ausführungen der Sachverständigen tendenziell in die gleiche Richtung gehen, dass eine große Einigkeit auch herrscht. In dem Kontext ist mir der 25. März 2012 eingefallen, der „Equal Pay Day“. An diesem Tag haben sich fast alle Ausschussmitglieder mit Sozialverbänden, mit Kirchen, mit Gewerkschaften und mit der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes am Brandenburger Tor getroffen und wir haben alle „Sauerei“ gerufen. Seien es jetzt 22 Prozent, seien es kumulierte 58 Prozent oder bereinigte 8 oder 11 Prozent. Das kann dahinstehen. Wir waren uns jedenfalls alle einig, es ist eine „Sauerei“, dass Frauen für die gleiche Arbeit weniger Lohn kriegen. Anschließend bin ich gefragt worden: „Und was passiert denn jetzt?“ Dazu habe ich gesagt: „Wir werden uns nächstes Jahr zum „Equal Pay Day“ wieder am Brandenburger Tor treffen. Das passiert. Deswegen möchte ich jetzt Frau Dr. Notz und Frau Wersig fragen: Wie stehen Sie denn zu der Forderung, den Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeit im AGG rechtlich zu verankern, die in dem Gutachten der Sachverständigenkommission im Komplex Entgeltgleichheit auf Seite 242/243 erhoben wird?

Frau **Dr. Gisela Notz** (Sozialwissenschaftlerin und Historikerin, Berlin): Prinzipiell ist es natürlich ein Dilemma, dass die Menschen sich zwar über viele Sachen aufregen, Politikerinnen und Politiker wie auch andere, aber dass halt dann keine Taten folgen. Es ist Konsens, dass es ein Übel ist, dass Frauen 23 Prozent weniger verdienen – und zwar offensichtlich auf allen hierarchischen Ebenen. Aber es folgten eben bislang keine Handlungen. Ich finde es schon richtig, dass der „Equal Pay Day“ stattfindet und dass

in der Zwischenzeit auch neue Verbündete gefunden worden sind, die dafür sind, dass das auch im AGG festgeschrieben werden müsste, dass hier Maßnahmen ergriffen werden. Die Gewerkschaften haben ja auch ein Entgeltgleichheitsgesetz vorgeschlagen, das zur Überprüfung der Entgelte sinnvoll ist. Natürlich müssen die Maßnahmen, die eingeleitet werden, auch mit Sanktionen versehen werden. Sonst werden wir noch viele viele Jahre beim „Equal Pay Day“ stehen. Vielleicht wird das „Gap“ ja dann wieder auf 25 Prozent steigen und insgesamt wieder größer. Man kann das bis zum Beginn der Industrialisierung verfolgen. Damals waren die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen ein bisschen größer als heute. Das war vor ungefähr 150 Jahren. Was Sie Frau Hollmann, ausgerechnet haben, das geht dann vielleicht sogar noch langsamer.

Frau **Maria Wersig** (Juristin und Politikwissenschaftlerin, Berlin): Vielen Dank. Es ist sicherlich eine sinnvolle Idee, auch im AGG klarzustellen, dass es einen Anspruch auf gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit gibt. Aber ich denke, solange wir kein Verbandsklagerecht im AGG haben, greift das zu kurz. Denn das Individuum ist dann in der Situation, sich durch so einen Prozess durchzukämpfen. Dann haben wir Beweisschwierigkeiten usw. Das ist einfach ein sehr harter Weg, wobei man sich, glaube ich, zum Schluss dann auch sicher sein kann, dass man in dem Unternehmen, in dem man den Prozess geführt hat, nichts mehr wird. Deshalb sollte man noch einmal über strukturelle Möglichkeiten nachdenken. Ein Entgeltgleichheitsdurchsetzungsgesetz oder vielleicht gleich ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, das noch ein bisschen breiter aufgestellt ist, halte ich für eine gute Idee.

Abg. **Jörn Wunderlich** (DIE LINKE.): Danke schön. Wir haben keine Erkenntnisprobleme, sondern Umsetzungsprobleme. Das ist heute mehrfach angesprochen worden. Dies gilt nicht nur, was die Gleichstellungspolitik angeht, sondern auf vielen Politikfeldern. Wir haben die EU-Quotierungsrichtlinie – nach Frau Reding soll diese ja nach dem Oktober 2012 erfolgreich umgesetzt werden. Jetzt habe ich noch einmal eine Frage an Frau Hollmann und Frau Dr. Notz. Wie stehen Sie dazu? Wie schätzen Sie die Relevanz von Quoten in Aufsichtsräten und Vorständen ein? Wie hoch sollte so eine Quote möglicherweise ausfallen, 40 Prozent oder zwischen 40 und 60? Und wie stehen Sie zur Etablierung konkreter Ziele und Sanktionsmöglichkeiten? Im Bericht ist ja die Rede von Sanktionen. Es sollte effektiv sanktioniert werden. Wie können Sie sich eine solche effektive Sanktionierung, gerade z. B. bei Frauenförderplänen im öffentlichen Dienst, vorstellen?

Frau **Astrid Hollmann** (Deutscher Frauenrat, Berlin): Ich antworte kurz. Ich denke, ich habe schon umfänglich zu dem Thema „Regeln und Quote“ ausgeführt. Ich glaube, dass man letztendlich ohne Regeln nicht auskommt, weil man mit der Vernunft alleine den Sorgen und vor allen Dingen Ängsten der Männer – man muss es an dieser Stelle sagen – nicht beikommt. Diese Sorgen und Ängste sind nicht zu unterschätzen und sie sind auch zu beachten. Das hat auch etwas damit zu tun, dass hier über Generationen hinweg Dinge eben so geregelt wurden, wie sie geregelt wurden. Man hat bestimmte Positionen aufgrund von Netzwerken und auch aufgrund dessen, was man bisher kannte, besetzt. Und dem muss man einfach mit Regeln begegnen. Denn hier zu verlangen, dass das auf einmal aus lauter Vernunft passiert, denke ich, ist eine Überforderung. Ich hatte das Beispiel mit der Kreuzung und der Ampel schon genannt. Die Erörterung genauer Zahlen würde in so einer kurzen Antwort zu weit führen. Aber ich sage ja zur Quote und ja zu einer angemessenen Quote.

Frau **Dr. Gisela Notz** (Sozialwissenschaftlerin und Historikerin, Berlin): In Bezug auf die gesetzliche Regelung kann ich mich dem anschließen. Anders wird es nicht gehen. Alle Erfahrungen haben gezeigt, dass eine freiwillige Vereinbarung nichts bringt. Es gibt auch gar keinen Grund, warum heute, wo die Frauen ja bekanntlich gut und besser ausgebildet sind als Männer, nicht die Hälfte in den Führungspositionen Frauen sind – und zwar auf allen Führungsebenen, nicht nur auf den mittleren. Es wird ja vielfach argumentiert, dass eine Quote auf der Leitungsebene noch lange keine Auswirkungen auf die unteren Ebenen, wo die Frauenarbeitsplätze ja mehrheitlich angesiedelt sind, hat. Wir haben keinen Beweis dafür, dass das nichts bringt. Aber wir haben auch keinen Gegenbeweis. Also wird es unbedingt notwendig, eine empirische Basis herzustellen, damit wir das dann auch untersuchen können. Ein gutes Beispiel haben wir in Norwegen, wo die Quotenregelung bei 40 Prozent liegt. Dort ist es in der Zwischenzeit in den Kontrollgremien der Aktiengesellschaften offenbar so, dass es den Unternehmen schon peinlich ist, wenn sie nur ein „Gruppenbild mit Dame“ aufweisen können. So weit müssen wir auch kommen.

**Vorsitzende:** Danke schön. Dann kommen wir zu der zweiten Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Müller-Gemmeke, bitte schön.

Abg. **Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich komme noch einmal auf das Thema Entgeltgleichheit zurück und möchte gerne Frau Sehrbrock dazu eine Frage stellen. Man muss sich das einfach noch einmal klar machen: Wenn wir über Entgeltdiskriminierung reden, geht es beispielsweise bei Frauen mit Hochschulabschluss um satte 1.000 Euro, die sie durchschnittlich weniger verdienen. Das ist die eine Seite. Die andere Seite ist die mittelbare Entgeltdiskriminierung, die schon viel schwerer bezifferbar ist. Aber de facto ist es nun mal so, dass Frauen ihre soziale Kompetenz in der Regel nicht entlohnt bekommen, aber bei Männern wird die soziale Kompetenz ausgeschrieben und dann wird sie auch extra bezahlt. Ja, man setzt momentan auf Logib-D – das ist auch vorhin noch einmal gesagt worden, auf Sensibilisieren. Frau Sehrbrock, Sie haben ja in der Stellungnahme auf eg-check verwiesen, also auf ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren. Ich bitte Sie, noch einmal auszuführen, warum dieses Verfahren höchstwahrscheinlich besser ist und welcher Handlungsbedarf aus Sicht der Gewerkschaften besteht.

Frau **Ingrid Sehrbrock** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin): Wir halten in der Tat auch eine gesetzliche Regelung für erforderlich, was die Frage der Entgeltgleichheit betrifft. Ich komme kurz auf das AGG zurück. Danach ist natürlich Diskriminierung schon verboten. Aber Sie haben zurecht darauf aufmerksam gemacht, dass das bedeutet, dass die einzelne Frau die Nachweise erbringen muss und ganz individuell die Klage erheben und den Prozess führen muss, was in aller Regel wegen der bekannten Nachteile nicht gemacht wird. Von daher ist es unserer Meinung nach besser, ein Entgeltgleichheitsgesetz zu etablieren, das die Betriebe verpflichtet, ihre Vergütungssysteme daraufhin zu überprüfen, inwieweit sie diskriminierend sind.

Wir haben dazu ein Instrument, das analytischer ist. Das ist in der Tat der eg-check. Mit diesem Verfahren kann man sehr viel individueller und sehr viel detaillierter die Differenzen zwischen der Vergütung von Männern und Frauen erheben. Es gibt ein klassisches Beispiel, nämlich die Frage: Wie wird eine Küchenleiterin bezahlt und wie wird ein Werkstattleiter bezahlt? Hier zeigt sich, dass die Bewertung der



Leistung, die die Frauen erbringen, häufig eine wesentlich andere ist, als diejenige, die die Männer erbringen. Sie haben schon das Beispiel genannt, dass soziale Kompetenz der Männer als eigenständige Qualifikation bewertet wird. Körperkraft, die der Mann so an sich hat – das setzt man jedenfalls voraus –, wird häufig auch als besondere Qualifikation betrachtet und entsprechend bewertet. Demgegenüber wird bei Frauen Fingerfertigkeit, die man ja genauso einschätzen könnte, geringer bewertet. Hier gibt es viele Entwicklungen, die inzwischen denjenigen, die sich mit der Frage befassen, klar sind. Ich meine, wir brauchen ein Instrumentarium; eg-check ist meiner Meinung nach ein gut geeignetes Instrumentarium, aber die Basis müsste eine Verpflichtung der Betriebe sein. Als Grundlage bedarf es eines Gesetzes, bei dem regelmäßig überprüft wird, ob die Entgelte im Betrieb diskriminierend sind oder nicht. Es ist sicher auch kein Geheimnis, dass wir selbst als DGB für ein Verbandsklagerecht sind. Wir finden, dass man damit ein wesentliches Stück weiter käme, als wenn man den Einzelnen die Verpflichtung auferlegt, selbst für ihre Sache zu klagen, mit allen Konsequenzen, wie es ja Frau Notz gerade schon erklärt hat. Ja, es wäre wichtig, dass wir eine gesetzliche Grundlage bekommen. Denn es sind gesellschaftliche Aufgaben, die sich hier stellen und die im Übrigen auch die Sozialpartner alleine nicht lösen können.

Abg. **Monika Lazar** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich möchte ganz zum Schluss noch Herrn Meder eine Frage stellen. Ich komme noch einmal zurück auf das doch recht schwierige Thema Ehegüterrecht. Sie haben das vorhin so schön geschildert: In Zeiten, in denen die Paare noch Solidarität üben, müsste das ja irgendwie angesprochen werden, dass die Paare dann entsprechend günstigere Vereinbarungen treffen. Haben Sie eine praktische Idee, wie man das diesen jungen Paaren nahelegen kann? Ich glaube, wir haben alle die Erfahrung gemacht, dass diese sich insbesondere in dieser Zeit besonders wenig oder gar nicht für eine aus ihrer Sicht bürokratische Abmachung interessieren. Hätten Sie Tipps, wie man das lebensnah und praktikabel rüberbringen kann – ohne einem Paar zu sagen: „Naja, Ihr werdet euch irgendwann einmal trennen und dann steht die eine vielleicht mit wenig Geld da und der andere macht sich einen ‚Lenz‘“?

Herr **Prof. Dr. Stephan Meder** (Leibniz Universität Hannover): Es handelt sich um ein Missverständnis, denn um Bürokratie geht es hier gar nicht, sondern es geht um etwas ganz Einfaches. Es geht nämlich nur darum, dass in dem Zeitpunkt, in dem noch Bereitschaft zur Solidarität besteht, auch der nichterwerbstätige Ehepartner – also derjenige, der stärker mit Sorgearbeit beschäftigt ist – einen Anspruch auf die Hälfte des Vermögens hat, das der andere durch Erwerbsarbeit erwirbt. Es geht einfach um eine Gleichstellung zwischen Sorgearbeit und außerhäuslicher Erwerbsarbeit, das hängt mit Bürokratie gar nicht zusammen. Derzeit ist es so, dass derjenige, der Sorgearbeit leistet, keinen Anspruch auf irgendeine Form des Vermögens hat. Unter dem jetzigen Güterrecht wird der Ernährergedanke dadurch gestützt, dass alles Einkommen, auch über das sogenannte Ehegattensplitting, in die Tasche desjenigen fließt, der voll erwerbstätig ist. Und der Vorschlag in die Richtung, in die ich gezielt habe, hängt mit Bürokratie überhaupt nicht zusammen, sondern will nur zum Gegenstand machen, dass auch derjenige, der Sorgearbeit leistet, einen Anspruch auf die Hälfte dessen hat, was der andere verdient. Es geht darum, dass auch der Nichterwerbstätige die Chance hat, ein Vermögen aufzubauen.

Das kann dann steuerrechtlich, rentenrechtlich usw. noch weiter ausdifferenziert werden. Das war Ihre Frage, aber es wird zu kompliziert, das hier darzustellen. Also, es geht mir nur um etwas ganz Einfaches.

Der Nichterwerbstätige steht im Regen. Er hat bei uns überhaupt keinen Anspruch auf irgendein Geld. Mit der Errungenschaftsgemeinschaft, sollte ihm – wie gesagt – zumindest ein Anspruch auf die Hälfte des Erwerbs eingeräumt werden, damit er nicht völlig ohne jedes Einkommen da steht. Auf diese Weise kann er natürlich auch etwas aufbauen – eben in Zeiten, wo noch Solidarität besteht. Viele Jahre nach Auflösung der Ehe kann man noch viel über Teilung diskutieren. Das macht auch unser Recht, aber hierfür besteht kein Verständnis mehr in der Bevölkerung.

Frau **Prof. Dr. Ute Klammer** (Universität Duisburg-Essen): Man kann es ganz schnell und kurz ergänzen. Wir brauchen eigentlich zweierlei. Zum einen eine viel bessere Aufklärung von angehenden Ehepartnern, also schon vor der Eheschließung. Zum anderen ist die Frage, was wir als den gesetzlichen Ehegüterstand erklären. Wir haben im Moment die Zugewinnngemeinschaft, wissen aber – das hatte Herr Meder auch eingangs schon gesagt –, dass die meisten Menschen annehmen, sie seien in einer Errungenschaftsgemeinschaft. Das klafft auseinander. Das heißt, wir müssen sie a) vorher besser aufklären, und b) die Errungenschaftsgemeinschaft zum gesetzlichen Güterstand erklären und andere Möglichkeiten auf entsprechende Festlegungen der Partner ermöglichen, wobei das dann einen bewussten Entscheidungsprozess voraussetzt. Wenn wir das tun würden, dann hätten wir da viel erreicht.

**Vorsitzende:** Meine Damen und Herren, wir haben zeitlich eine Punktlandung geschafft. Damit ist die Anhörung abgeschlossen. Ich denke, wir haben sehr interessante Ausführungen gehört und hoffentlich auch Denkanstöße bekommen, die weiterführen in praktische politische Arbeit. Ganz herzlichen Dank für Ihre sehr profunden Ausführungen und auch für Ihre Geduld. Damit schließe ich die Sitzung und wünsche noch einen schönen Nachmittag.

**Schluss der Sitzung: 16:02 Uhr**

Sibylle Laurischk, MdB

**Vorsitzende**