

Newsletter



Nr. 16 / Juni 2012

Vierter efas-Nachwuchsförderpreis für Luise Görges

efas-Preisträgerin 2011 für die Bachelorarbeit „Auf (Lohn-) Abstand gehalten – Arme und Prekäre in der flexibilisierten Arbeitswelt. Ein Beitrag zur Analyse des Arbeitsmarktes aus ökonomischer, soziologischer und Genderperspektive“

Mit dem Satz „Wer dem Volk anstrengungslosen Wohlstand verspricht, lädt zu spätromischer Dekadenz ein“ entfachte der damalige Vizekanzler und Außenminister Guido Westerwelle in Politik und Medien eine hitzige Diskussion über den finanziellen Abstand zwischen dem Einkommen aus Erwerbsarbeit und dem aus der Grundsicherung. Marktliberale Kreise vertreten weitgehend einhellig die These, dieser Abstand falle zu gering aus, und daran nehme die Arbeitsmoral des ‚Hartz-IV-Empfängers‘ Schaden: Er habe nämlich keinen Anreiz mehr, eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen. „Wie in einem Pawlowschen Reflex“, so Westerwelle, werde „nach Geld für höhere Hartz-IV-Sätze“ gerufen (2010). Ein klarer ‚Lohnabstand‘ zwischen Grundsicherung und Arbeitseinkommen sei deshalb der einzige Weg, Arbeitslose dazu zu bewegen, ihre Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen durch Aufnahme einer Beschäftigung zu beenden.

„Was sagt eigentlich die Kellnerin mit zwei Kindern zu Forderungen, jetzt rasch mehr für Hartz IV auszugeben?“ fragt Westerwelle und sorgt sich um ihre Leistungsmotivation: „Wer kellnert, bekommt weniger, als wenn er oder sie Hartz IV bezöge.“

Wird der mitfühlende Westerwelle dadurch zum neuen Verbündeten der Gewerkschaften im Kampf um Mindestlöhne? Natürlich nicht, die FDP bekennt sich im Gegenteil zu der Forderung, den Niedriglohnssektor auszuweiten und keine Mindestlöhne zuzulassen. Mit dem erklärten Ziel, auf diese Weise die Beschäftigung zu erhöhen, kommt ein *weiteres* Abstandsgebot ins Spiel: das *zwischen den unteren Lohn-einkommen und dem Einkommensmedian*.

Interessant ist, dass Westerwelle ausgerechnet die Kellnerin als Kronzeugin anruft. Denn gerade die geschlechtsspezifische Dimension des ‚Lohnabstandes‘ findet in der gegenwärtigen Debatte kaum Beachtung. Dabei verweist schon die Lücke, die in Deutschland zwischen den durchschnittlichen Stundenlöhnen für männliche und weibliche Beschäftigte klafft, auf zwei Formen des Abstands: (1) auf den direkten ‚Lohnabstand‘ zwischen den Geschlechtern und (2) auf den im Verhältnis zu Männern (noch) geringeren Abstand zwischen dem Einkommen, das Frauen am Arbeitsmarkt erzielen oder aus der Grundsicherung beziehen können.

Ein deutlicher Abstand zwischen den Geschlechtern zeigt sich in vielen wirtschaftlich und gesellschaftlich wichtigen Dimensionen: in der Erwerbsbeteiligung, dem Erwerbsumfang, der Erwerbskontinuität, den erreichten

beruflichen Positionen und nicht zuletzt in der Entlohnung. So sind Frauen weniger häufig, mit geringerem Zeitvolumen und mehr Unterbrechungen erwerbstätig (vgl. Wimbauer 2006: 142 f.). Sie steigen seltener in höhere Hierachiestufen auf (zum „glass-ceiling-Effekt“ vgl. Blau et al. 1986/2010: 137) und sind geringer bezahlt.

Kein Wunder, dass der „gender pay gap“ für Deutschland, gemessen an den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen, 2008 bei 23% lag. Damit belegt unter den EU-Ländern mit den größten Lohnlücken die Bundesrepublik den fragwürdigen Spitzenplatz fünf (vgl. HBS 2010). Auf dem Arbeitsmarkt haben die Frauen die Männer also noch immer nicht eingeholt.

„Auf Abstand gehalten“, das verrät schon die Sprache, ist man immer unfreiwillig. Beim Abstandhalten fühlt sich allenfalls der Akteur wohl, der *andere* auf Abstand hält. Die betroffene Person hingegen wird von etwas fern gehalten, das sie eigentlich erreichen möchte. So schärft die Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auch den Blick für geschlechtsübergreifende Abstände – zwischen Arbeitenden und Arbeitslosen, Niedriglöhnern und Normalverdienern, Sicherem und Prekärem. Diese verschiedenen sozialen Abstandsdimensionen und ihre Bedeutung für die

efas-PREISTRÄGERIN

INHALT

efas-Preisträgerinnen	1
Aus der Forschung	6
efas-Jahrestagung 2011	10
Links 1: Gender und Ökonomie	13
Steckbrief	14
Gender News	15
Gender Studies	17
Aktuelle Statistik	20
Publikationen	21
Lehrbücher	23
Links 2: Publikationen und Gender News	24
efas-Mitgliederstatistik	26
efas-Publikation	26
Call: efas-Nachwuchsförderpreis	27
efas-Tagungsankündigung	28
Impressum	28



von links nach rechts: Dr. Sünne Andresen, Luise Görges und Prof. Dr. Miriam Beblo auf der *efas*-Tagung 2011

benannten Gruppen zu beurteilen, erfordert eine eingehende Betrachtung, wie sie in den seltensten Fällen erfolgt, wenn eine Debatte in den Medien nur kurzfristig hochkocht.

Eine Frage, die sich bei ernsthafter Auseinandersetzung mit dem Thema aufdrängt, lautet: Inwiefern ist der Lohnabstand tatsächlich für das menschliche Verhalten zur Erwerbsarbeit von Bedeutung? Nur dann könnte er ja als adäquates Mittel zu dessen Steuerung legitimiert werden.

Zunächst gilt es zu klären, warum Menschen eigentlich arbeiten. Diese Frage ist schwerlich aus der Perspektive der ökonomischen Disziplin allein zu beantworten. Will man den Arbeitsbegriff sowohl ökonomisch als auch soziologisch näher bestimmen, treten Widersprüche zutage, die zunächst aufzulösen sind.

Die gängige Annahme in den Wirtschaftswissenschaften unterstellt dem *homo oeconomicus*, er biete seine Arbeitskraft nur dann am Markt an, wenn sein Arbeitsleid monetär hinreichend kompensiert wird, er also über den Güterkonsum, den sein Einkommen ermöglicht, den individuellen Nutzen erhöhen kann. Die Soziologie hingegen betont die starke psychosoziale Bedeutung von Arbeit für den Einzelnen, aber auch ihre Funktion als gesellschaftliches Bindemittel. Die geschlechtsspezifische Geprägtheit der Arbeit und des Arbeitsmarktes wird in beiden Disziplinen oft gar nicht oder unzureichend beleuchtet; sie wird nur in den feministischen Diskursen eingehend und differenziert behandelt (vgl. z.B. Regenhart et al. 1994). Vor allem die Arbeit, die jenseits des Marktes in der Privat-

sphäre verrichtet wird, die soziale Reproduktionsarbeit, bleibt trotz ihrer großen volkswirtschaftlichen Bedeutung nach wie vor über weite Strecken ein „blinder Fleck“.

Die praktischen Folgen dieses Zustands treffen zu einem großen Teil Frauen, die diese unbezahlten Dienstleistungen überwiegend erbringen (vgl. Schaffer 2008).

Dabei drücken sich in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung die zentralen Merkmale übergreifender sozialer Ungleichheit aus. Deshalb ist es sinnvoll und notwendig, aktuelle empirische Befunde zum Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt und zu den einzelnen Dimensionen des Wandels (atypische Beschäftigungsformen, Niedriglohnbeschäftigung und Grundsicherung) im Lichte ihrer geschlechtsspezifischen Ausprägungen zu untersuchen (vgl. z.B. Kalina, Weinkopf 2008, 2009; Brehmer, Seifert 2008). Hier zeigt sich, dass sich die Folgen dieses Strukturwandels zum einen für die Gesellschaft als ganze auswirken und zum anderen bislang nicht die deutlichen ‚arbeitsmarktlichen‘ Abstände zwischen Männern und Frauen verringert haben – im Gegenteil.

Wie sind also im Lichte der Befunde zum Strukturwandel und den verfestigten Ungleichheiten am Arbeitsmarkt die ausgewählten marktliberalen Konzepte zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, *Lohn dispersion* und *Lohnabstand* zu bewerten? Es zeigt sich, dass beide Instrumente gegen die Erwerbslosigkeit wenig ausrichten können, insbesondere wenn sie komplementär eingesetzt werden. Eine Ausweitung *existenzsichernder* Beschäftigungsmöglichkeiten ist davon gerade nicht zu erwarten, ja unter diesen politischen Voraussetzungen erscheint ein härteres Vorgehen gegen Arbeitslose zur Wahrung des Lohnabstandsgebotes geradezu vorgezeichnet.

Die Analyse unter geschlechtsspezifischen Aspekten zeigt, dass die konsequente Realisierung beider Konzepte eine noch schärfere Benachteiligung von Frauen zur Folge hätte. Auch würden die sozialen Ungleichheitsstrukturen in ihren wichtigsten Dimensionen noch verstärkt, sind sie doch in den wirtschaftsliberalen Konzepten theoretisch angelegt und politisch ausdrücklich erwünscht. Die auf diese Weise vertieften gesellschaftlichen Spaltungslinien verschärfen zum einen ganz allgemein die geschlechtsspezifische Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Zum zweiten vertieft sich unter Frauen selbst die innere Kluft in den Chancen für beruflichen Erfolg und eine eigenständige Lebensgestaltung – mit den aus anderen Bereichen bekannten Folgen eine Entsolidarisierung unter den Betroffenen.

Luise Görges

Kontakt: luise.goerges@gmx.de

Literaturauswahl

Blau, Francine D./ Ferber, Marianne A./ Winkler, Anne E. (1986/2010): *The Economics of Women, Men, and Work*. 6. ed., Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.

Brehmer, Wolfram/ Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF)* Jg. 41, Heft 4/2008, S. 501-531.

Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (2010): *Equal Pay*. Ein Check zur Entgeltgleichheit im Betrieb. In: *Böckler Impuls* 05/2010, S. 4, online: http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2010_05_4-5.pdf.

Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? *ZAF* 04/2008, S. 447-469.

Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen. *Institut Arbeit und Qualifikation, IAQ-Report* 2009/05. Essen.

Regenhard, Ulla/ Maier, Friederike/ Carl, Andrea-Hilla (1994): Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis. Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaft. FHW-Forschung 42/43. Berlin: edition sigma.

Schaffer, Axel (2008): Socio-Economic Impacts of Gender- and Generation-Specific Production and Consumption Patterns. Karlsruhe Papers in Economic Policy Research. Baden-Baden: Nomos Verlag.

Wimbauer, Christine (2006): Frauen – Männer. In: Lessenich, Stephan/ Nullmeier, Frank (Hg.): Deutschland – eine gesplante Gesellschaft. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 137-157.

Westerwelle, Guido (2010): Hartz-IV-Debatte. An die deutsche Mittelschicht denkt niemand. In: Welt.de, 11.02.2010, online: <http://www.welt.de/debatte/article6347490/An-die-deutsche-Mittelschicht-denkt-niemand.html> [Stand: 16.01.2012]

Über die Preisträgerin

Luise Görge hat nach dem Abschluss ihres Bachelorstudiums im Studienfach Economics im Jahr 2010 an der HWR Berlin den Masterstudiengang „Ökonomische und Soziologische Studien“ an der Universität Hamburg zwei Semester lang studiert. Zurzeit ist sie dort beurlaubt und studiert an der University of Warwick in England im Masterstudium „Behavioural Economics“.

Weitere Informationen zu der Preisträgerin: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=1249.

Aktuelle Publikation: Görge, Luise: Auf Lohnabstand gehalten. Über die Widersprüche marktliberaler Konzepte in der Arbeitsmarktpolitik.

Berlin: edition sigma

ISBN 978-3-8360-1108-2

2012, 108 S.

Euro 29,90

Link zum Verlag: <http://www.edition-sigma.de/Detailshow.php?ISBN=978-3-8360-1108-2>

Vierter *efas*-Nachwuchsförderpreis für Anna Hartmann

efas-Preisträgerin 2011 für die Diplomarbeit „Geschichten von Unsichtbarkeit und Sichtbarmachungen. Eine Untersuchung zur unbezahlten Hausarbeit im Fordismus und Postfordismus“

Anliegen

In meiner Diplomarbeit beschäftigte ich mich mit einem vermeintlich veralteten feministischen Thema, das die Kämpfe der Frauenbewegung der 1970er Jahre entscheidend prägte. Mein Anliegen war es, die sich aktuell zuspitzende Inanspruchnahme von Frauen für unbezahlte Hausarbeiten erneut zu thematisieren und kritisch zu diskutieren. Ich bin der Frage nachgegangen, weshalb es heute in feministischen Debatten so erstaunlich ruhig um die Hausarbeit geworden ist. In meiner Argumentation habe ich herausgestellt, dass kapitalistische Gesellschaften stets auf unbezahlte Haus- und Sorgearbeit angewiesen sind, dass Hausarbeit eine in unserer Gesellschaft notwendige und konstitutive Arbeit ist, ohne die unsere Gesellschaft nicht überlebensfähig wäre (Madörin 2006: 283), dass diese Arbeit und die damit einhergehende Abwertung von Frauen aber nicht anerkannt ist¹.

efas-PREISTRÄGERIN

arbeitsmarkt-, sozial- und familienpolitischer Analysen der wirtschaftspolitisch unterschiedliche Stellenwert der unbezahlten Hausarbeit in Fordismus und Postfordismus herausgearbeitet. Diese wird durch eine Analyse der feministischen Theorie und Praxis seit den 1970er Jahren bis heute in ihrem Bezug zum Thema der unbezahlten Hausarbeit vertieft. Für die 1970er Jahre stehen hier die Feministinnen der *Lohn für Hausarbeitskampagne* im Mittelpunkt, die sich praktisch wie theoretisch gegen die Unsichtbarkeit der Hausarbeit wehrten. Mit einer Gegenüberstellung ihrer Politikformen mit den dekonstruktivistischen Gender-Ansätzen, die den Feminismus seit den 1990er Jahren mit dem Ziel der Auflösung der Zweigeschlechtlichkeit prägen, soll deutlich werden, wie sich der Gegenstand feministischer Theorie und Praxis seither verschoben hat und weshalb es heute unerlässlich ist, das Thema der unbezahlten Hausarbeit erneut in den Mittelpunkt feministischer Debatten zu stellen.

Vorgehen

Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Frage, wie sich im Zuge der wirtschaftspolitischen Transformation, einsetzend in den 1970er Jahren, die Unsichtbarkeit der unbezahlten Hausarbeit verändert bzw. die Hausarbeit an wirtschaftspolitischer Sichtbarkeit verliert und was dies jeweils für die gesellschaftliche Positionierung von Frauen bedeutet. In zwei größeren Abschnitten wird anhand wirtschafts-

Unsichtbarkeit der unbezahlten Hausarbeit und dethematisierte Widersprüche

In der fordistischen Industriegesellschaft war die unbezahlte Hausarbeit – im Gegensatz zu heute – öffentlich wahrnehmbar. Dies zum einen, weil sie im Steuer- und Versicherungssystem berücksichtigt wurde und die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in Hausfrau und Familienernährer durch den fordistischen Ernährerlohn abgesichert wurde. Zum anderen war die Hausfrau durch ihre Funktion im Haushalt gesellschaftlich sichtbar. Sie hielt durch sparsame Arbeit nicht nur den Ernährerlohn gering, als Konsumentin der fordistischen Massenproduk-

1) Mit Hausarbeit meine ich neben Putzen und Kochen usw. vor allem zwischenmenschliche Arbeiten wie: Erziehungs-, Pflege- und Beziehungsarbeit.



von links nach rechts: Anna Hartmann und Cornelia Schmidt auf der *efas*-Tagung 2011

tion und damit als Bindeglied zwischen Produktion und Konsumtion, trat sie aus dem ‚Privaten‘ heraus. Durch den Ernährerlohn, Zeitkapazitäten und Mitversicherungen wurde diese Geschlechterordnung ‚öffentlich‘ abgesichert und die unbezahlte Hausarbeit erhielt partielle wirtschaftspolitische Sichtbarkeit, führte aber andererseits nicht, und dies ist notwendig für die fordistische Phase zu betonen, zu gesellschaftlichem Machtgewinn auf Seiten der Frauen. Sie verblieben isoliert und in Abhängigkeit von einem Ernährer und seinem Lohn auf den Haushalt verwiesen.

Indem im Übergang von Fordismus zu Postfordismus zum einen die Berücksichtigung in Steuer- und Versicherungssystemen und damit Zeitkapazitäten für die unbezahlte Hausarbeit wegfielen und einige Hausarbeiten in wertschaffende bezahlte Care-Arbeitsverhältnisse überführt wurden, veränderte sich die Organisationsweise der unbezahlten Hausarbeit grundlegend und damit auch die Bedingungen weiblicher Arbeit. Indem nun vormals unbezahlte Hausarbeiten über den Markt angeboten werden, entsteht ein ökonomisches Problem insofern, dass personenbezogene Dienstleistungen aufgrund ihrer Zwischenmenschlichkeit kaum rationalisierbar sind und somit kaum produktivitätssteigernd. Daher sind sie lediglich profitabel, wenn die Löhne gering und die Arbeitsverhältnisse besonders prekär sind, wobei der Ausbau eines Niedriglohnssektors für Care-Arbeiten und das hiesige Migrationsregime dies garantieren.

Aus diesen Organisationsverschiebungen der Hausarbeit resultiert, dass die Frage, wie die un/bezahlte Hausarbeit heute erbracht werden soll, ohne dass jene, die sie leisten, abgewertet und benachteiligt werden und gleichsam die Qualität der Arbeit verloren geht, nicht als eine gesamtgesellschaftlich zu lösende Aufgabe anerkannt ist. Indem aktuelle Arbeitsmarkt-, Sozial- und Gleichstellungspolitiken auf die vollständige Arbeitsmarktintegration von Frauen und deren Gleichstellung mit Männern zielen, bleibt die Frage ungeklärt, wer in diesen Verhältnissen die weiterhin bestehende Hausarbeit erbringen soll und wie. Frauen und Männer werden in diesen Programmatiken zwar gleichsam als „autonome Marktteilnehmer“ bestimmt (Brodie 2004: 20), die Tatsache, dass aber irgendwer neben der Erwerbsarbeit für die Hausarbeit aufkommen muss, wird dethematisiert. D.h. die Zuständigkeit von Frauen für diese Arbeit sowie die Tatsache, dass Weiblichkeit und Sorge gesellschaftlich verknüpft sind, wird heute im Gegensatz zum Fordismus nochmals unsichtbarer. Denn unterhalb dieser politisch gewollten Geschlechtsneutralität sind es gerade Frauen, die stillschweigend und individualisiert die gesellschaftliche Versorgungskrise schultern. Da die Zuständigkeit für Hausarbeit aber nicht als frauenübergreifendes, strukturell verankertes Problem erscheint und die hegemoniale feministische Theorie und Praxis mit ihrem „Gender-Konzept“ (Soiland 2009: 415) ein kollektives WIR Frauen aus Angst vor normierenden Zuschreibungen verneint (Soiland 2004: 99 f.), bleiben kollektive weibliche Artikulationen dieses Dilemmas inzwischen aus.

Aus diesen Gründen müsste die feministische Wissenschaft verstärkt ihren Fokus auf die Haus- bzw. Sorgearbeit richten und geschlechtsspezifische Unterdrückung, Ausbeutung und Ungleichheit im Zusammenhang mit der Zuständigkeit von Frauen für den gesamten Bereich der Sorge analysieren. Daher müsste die Frage aufgeworfen werden, warum der Bereich der Sorge, trotz gesellschaftspolitischer Transformationen, wie sie die Fordismuskrisis auslöste (Hirsch; Roth 1986), weiterhin bei Frauen verbleibt.

Abschließend möchte ich mich nochmals bei den Feministinnen des *efas*-Netzwerks für die Auszeichnung meiner Arbeit bedanken. Denn mit der Auszeichnung unterstützt das Netzwerk nicht nur das Anliegen meiner Arbeit, die Unsichtbarkeit der unbezahlten Hausarbeit erneut in den Mittelpunkt feministischer Debatten zu stellen, sondern macht gleichsam selbst das Thema der unbezahlten Hausarbeit ein Stück weit sichtbarer.

Anna Hartmann

Kontakt: annahartmann@web.de

Literaturauswahl

Brodie, Janine (2004): Die Re-Formierung des Geschlechterverhältnisses. Neoliberalismus und die Regulierung des Sozialen. In: *Widerspruch: Zeitschrift zu sozialistischer Politik*, 46, 24. Jg., Nr. 1, S. 19-32.

Hirsch, Joachim/ Roth, Roland (1986): *Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus*. Hamburg: VSA.

Madörin, Mascha (2006): Plädoyer für eine eigenständige Theorie der Care-Ökonomie. In: Niechoj, Torsten/ Tullney, Marco (Hg.): *Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie*. Marburg: Metropolis-Verlag, S. 277-297.

Soiland, Tove (2009): Gender oder von der Passförmigkeit der Subversion. Über die Konvergenz von Kritik und Sozialtechnologie. In: *Das Argument: Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften: Elemente eines neuen linken Feminismus*, Nr. 281, S. 409-419.

Soiland, Tove (2004): Gender. In: Bröckling, Ulrich/ Krassmann, Susanne/ Lemke, Thomas (Hg.): *Glossar der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 97-104.

Über die Preisträgerin

Anna Hartmann (Jg. 1983) studierte Sozialwissenschaften an der Leibniz Universität Hannover und an der Universitatea de Vest din Timișoara (Rumänien). Ihre Forschungsschwerpunkte sind die feministische Theorie, die Kritik der politischen Ökonomie, feministische Psychoanalyse und die Geschichte der Frauenbewegung. Ihr Studium schloss sie im Januar 2011 erfolgreich mit der Diplomarbeit ab. Nach ihrem Studium wohnt und arbeitet sie in Berlin. Sie ist in der autonomen feministischen Bewegung in Berlin aktiv. Momentan bereitet sie ihr Dissertationsvorhaben im Bereich der Feministischen Politik vor. Die Dissertation ist in der feministischen Geschlechtertheorie angesiedelt und geht der Frage nach, wie und weshalb sich im Spätkapitalismus, trotz staatlich postulierter Gleichstellung, Geschlechterhierarchien re-/produzieren und inwiefern dies mit der Zuständigkeit von Frauen für Haus- und Sorgearbeit bzw. intersubjektive Arbeit verknüpft ist.

Weitere Informationen zu der Preisträgerin: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=1249

Hinweis

Vorschläge zu Kandidatinnen oder Selbstbewerbungen zu Arbeiten aus dem Vorjahr können jedes Jahr in elektronischer und in schriftlicher Form in der *efas*-Geschäftsstelle eingereicht werden.

Link zur Homepage: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=40

Link zum Flyer: http://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/NWP-Flyer_druck.pdf

Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen nachhaltig herstellen

Die Erfolge des Berliner Chancengleichheitsprogramms für Frauen in Forschung und Lehre an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin

Seit mehr als 18 Jahren werden Frauenförderprogramme an der HTW Berlin aktiv genutzt. Gefördert wurde anfangs die Erhöhung des Interesses von Mädchen an naturwissenschaftlichen Studienfächern, die Weiterbildung von Frauen und Aktivitäten der Frauenforschung.

Diese drei Schwerpunkte sind unterdessen Programm für die HTW Berlin. 2011 fand zum 13. Mal die Aktionswoche „Mädchen machen Technik“ in den Herbstferien statt. Zudem hat die Personalabteilung mit verschiedenen Akteurinnen ein umfassendes Weiterbildungsprogramm entwickelt. Seit dem Jahr 2000 befindet sich die Geschäftsstelle des Ökonominen Netzwerkes *efas* an der HTW. Damit wird deutlich, dass die Hochschule auf Kontinuität in der Arbeit setzt.

Im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre liegen die Schwerpunkte seit 2001 in der Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere bei der Besetzung von Professuren, in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung im Rahmen von Projekten der angewandten Forschung und Entwicklung sowie bei der Förderung und Integration von genderbezogenen Inhalten in der Lehre.

Die Qualifizierung von Frauen für eine Professur mündete in ein Promotionsförderprogramm der HTW Berlin, das mit dem Ziel eingerichtet wurde, geeignete Fachhochschulabsolventinnen bei ihrem Promotionsvorhaben finanziell und beratend zu unterstützen. Von den mehr als zwanzig seit 2001 geförderten Frauen haben fünf erfolgreich ihre Promotion abgeschlossen. Von den drei im Jahr 2010 geförderten Frauen haben zwei ihre Arbeit abgeschlossen und eingereicht. Eine Frau nimmt für vier Jahre eine Vertretungsprofessur an der HTW Berlin ein.

Die Förderung in der angewandten Forschung ist für

die HTW Berlin seit mehreren Jahren ein sehr effektiver Handlungsrahmen, Frauen mit wissenschaftlicher Orientierung eine Möglichkeit zu geben, ihre Berufungschancen zu verbessern. Erfolgreiches Beispiel für die Hochschule ist die Ernennung von zwei Frauen als Professorinnen in den technischen Fachbereichen, da hier die Schwierigkeit bisher darin bestand, qualifizierte Frauen zu finden.

Das Berliner Chancengleichheitsprogramm ermöglichte den AkteurInnen der HTW Berlin, in vielen Bereichen nachhaltig die Gleichstellung voranzutreiben und die Chancengleichheit als Qualitätsstandard in Wandlungsprozesse der Hochschule zu implementieren. Die Maßnahmen führten zu einer quantitativ messbaren Erhöhung des Frauenanteils und zur Einstellung von Multiplikatorinnen der Frauen- und Geschlechterforschung, deren eigener Karriereweg insbesondere durch diese Maßnahme unterstützt werden konnte. Durch das Programm sind Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung an der HTW Berlin nachhaltig integriert worden. Gender- und Fachwissen werden in der grundständigen Lehre zusammengeführt und in Modellvorhaben als Maßstab für Best Practice institutionalisiert. Exemplarisch hierfür ist der Frauenstudiengang Informatik und Wirtschaft als Bachelorstudium zu nennen. Auch das Instrument der vorgezogenen Nachfolgeberufungen für Frauen in Fächern mit geringem Frauenanteil bewirkte eine konkrete inhaltliche und geschlechtsbezogene Auseinandersetzung in der Berufungspolitik.

Für ihre systematische und komplexe Verwirklichung von Chancengleichheit erhielt die HTW Berlin im Jahr 2011 das Prädikat „TOTAL E-QUALITY“ zum vierten Mal in Folge.

Helga-Maria Engel

Zur Autorin

Dr.-Ing. Helga-Maria Engel war seit dem Jahr 1993 bis zum 30. November 2011 die Zentrale Frauenbeauftragte an der HTW Berlin und während dieser Zeit aktiv in der LaKoF Berlin und in der BuKoF tätig. Sie hat die Frauenförderprogramme an der HTW Berlin über den gesamten Zeitraum initiiert und deren Umsetzung kontinuierlich begleitet.

Der Einfluss von Mehrfachdiskriminierung auf die Berufsbio­grafien von Betroffenen

Das Forschungsprojekt untersucht Einflüsse von Mehrfachdiskriminierungen (MFD) auf die Berufsbio­grafien von Betroffenen. Zwei Forschungsfragen stehen im Vordergrund:

1. Kann ein Einfluss von mehrfachen bzw. intersektionalen Diskriminierungen auf Berufsbio­grafien festgestellt werden?
2. Lassen sich Verstärkungseffekte in Zusammenhang mit Intersektionen im Vergleich zu einfacher Diskriminierung identifizieren/ bzw. führt das Auftreten von Intersektionen zu qualitativ anderen Formen von Diskriminierung?

Im Gleichbehandlungsgesetz wird MFD als Diskriminierung aufgrund von mehreren „verpönten Diskriminierungsgründen“ definiert. Unser Verständnis von MFD ist breiter und integriert

neben (zugeschriebenen) Differenzkategorien auch die Dimensionen Tatbestand und Zeit. Intersektionale Diskriminierung (in welcher Diskriminierungsmotive miteinander verwoben auftreten) verstehen wir als Ausformung mehrfacher Diskriminierung, dieser gilt unser Forschungsinteresse im besonderen Maße. Das Phänomen der mehrfachen Diskriminierung stellt eine Herausforderung an die Wahl der geeigneten empirischen Methoden dar, denn es ist nicht nur hochkomplex, sondern auch sensibel. Um eine Annäherung an das Phänomen zu gewährleisten, gleichzeitig aber analytische und begriffliche Einschränkungen zu vermeiden, erfolgt ein zweistufiger empirischer Forschungsprozess. 2011 wurde eine explorative Vorstudie mittels ExpertInneninterviews durchgeführt, um das Feld möglicher mehrfacher Diskriminierungen zu sichten. Die Ergebnisse der Vorerhebung erlauben die Identifikation von relevanten Kernelementen der mehrfachen Diskriminierung, um die Fragestellungen und Hypothesen zu konkretisieren, sowie die ihnen zugrunde liegenden Begrifflichkeiten zu operationalisieren. Darauf baut die zweite Stufe des empirischen Teils auf: Erhebungen unter Betroffenen von mehrfachen bzw. intersektionalen Diskriminierungen und unter ArbeitgeberInnen.

23 ExpertInnen aus den Bereichen Forschung, Rechtsberatung und Sozialberatung wurden befragt. Die Komplexität des Phänomens Mehrfachdiskriminierung spiegelt sich in den Ergebnissen der Befragung wider, beispielsweise in der teilweise synonymen Verwendung der Begriffe „Mehrfachdiskriminierung“, „Diskriminierung“ und „Benachteiligung“ seitens der befragten ExpertInnen insbesondere im Bereich Sozialberatung und Forschung. Die ExpertInnen betonten den Einschätzungscharakter ihrer Angaben selbst und als Einschätzungen müssen die Ergebnisse oder zumindest Teile davon letztlich betrachtet werden.

Hinsichtlich der Evidenz von Mehrfachdiskriminierung lautet der allgemeine Tenor der ExpertInnen, dass diese gegeben ist. Gleichzeitig weisen die Ergebnisse der Befragung darauf hin, dass Mehrfachdiskriminierungen als solche vergleichsweise selten rechtlich geltend gemacht werden und in Verfahren eine marginale Rolle spielen. Trotz des Einschätzungscharakters der Angaben der

ExpertInnen weisen die Ergebnisse der Vorerhebung auf Zusammenhänge von Diskriminierungsmotiven und Tatbeständen, sowie Branchen und Qualifikationsstufen hin, in denen bestimmte Muster von Diskriminierungen besonders häufig auftreten. So tritt beispielsweise die Kombination der Diskriminierungsmotive Alter und Geschlecht insbesondere bei der Beendigungsdiskriminierung auf. Bei Einstellungsdiskriminierungen spielen vor allem die „sichtbaren“ Diskriminierungsmotive ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religionszugehörigkeit (Islam) oder Behinderung eine zentrale Rolle. Bei Diskriminierungen im Bildungssystem ziehen sich die Differenzkategorien soziale Herkunft aber auch Migrationsgeschichte wie ein roter Faden durch alle Bildungsstufen. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass bestimmte, nicht

im Gleichbehandlungsgesetz geregelte Diskriminierungsmotive wie Aussehen bzw. Körperbild sowie soziale Herkunft eine zentrale Rolle spielen können, indem sie den Einfluss anderer Motive verstärken oder abschwächen.

Die Angaben der ExpertInnen zu den Folgen von Mehrfachdiskriminierungen auf die Berufsbio­grafien der Betroffenen sind von Relevanz für die Weiterentwicklung der Hypothesen des zweiten empirischen Erhebungsblockes. Zu diesen Folgen gehören u.a.:

- ein eingeschränkter Zugang zu höherer Bildung und Weiterbildung/ Ausbildungen;
- ein eingeschränkter Zugang zu Arbeitsplätzen, die der Qualifikation entsprechen (Dequalifizierungsspiralen);
- instabile Arbeitsmarktpositionen und verkürzte Erwerbsphasen;
- Karriereknicks als Folge von Diskriminierung bei Beförderungen bzw. bei der Beendigung von Dienstverhältnissen;
- Stigmatisierungen und berufliche Rufschädigung bei der Geltendmachung von Ansprüchen aus Diskriminierungen/Belästigungen.

Werden einer Person mehrere im Gleichbehandlungsgesetz als Diskriminierungsmotive geltende Differenzkategorien zugeschrieben, so erhöht sich die Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungserfahrungen. Mehrfachdiskriminierungen wirken grundsätzlich nachhaltiger und stärker auf die weitere Berufsbio­grafie der Betroffenen ein.

Im Januar startete die Erhebung unter Betroffenen, weitere Ergebnisse sind 2012 zu erwarten. In Planung sind Fokusgruppensitzungen mit BetreuerInnen des Arbeitmarktservice für Unternehmen, eine quantitative Befragung unter ArbeitgeberInnen, sowie ein *situation testing* mit fiktiven Bewerbungen, um auch die „ArbeitgeberInnenseite“ in die Untersuchung einbeziehen zu können.

Margareta Kreimer, Isabella Meier

Kontakt: Margareta.Kreimer@uni-graz.at
Isabella.Meier@uni-graz.at

AUS DER FORSCHUNG

Informationen zum Projekt

Das Projekt wird in Kooperation mit dem Europäischen Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie (ETC) Graz durchgeführt. Von Seiten des ETC sind Klaus Starl und Simone Philipp am Projekt beteiligt. Das Projekt wird vom Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank gefördert und läuft bis Februar 2013.

Weitere Informationen sind auf der Projekthomepage zu finden: <http://www.etc-graz.at/typo3/index.php?id=1156#c2582>.

Zu den Autorinnen

Margareta Kreimer leitet das Projekt und ist Universitätsdozentin für Volkswirtschaftslehre an der Universität Graz. Sie forscht zu arbeitsmarktökonomischen Fragestellungen, zur Geschlechterdifferenz am Arbeitsmarkt und zur Economics of Care.

Isabella Meier ist promovierte Soziologin mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung und als wissenschaftliche Projektmitarbeiterin am Institut für Volkswirtschaftslehre der Universität Graz sowie am Europäischen Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie (ETC) Graz tätig.

Projekt „INA“

Innovative Arbeitsgruppenkonzepte zur Integration von Informatik und beruflicher Selbstständigkeit für junge Frauen

Das Ziel des Projektes ist die Erschließung junger Frauen (Mittelstufe des Gymnasiums) für die berufliche Option der unternehmerischen Selbstständigkeit in der IT-Branche (High-Tech-Gründerinnen). Dieses Ziel soll erreicht werden, indem junge Frauen schon frühzeitig mit dem Themengebiet der Informatik praktisch und spielerisch in Berührung kommen. Hierzu wird ein Lehr-Lern-Konzept für eine Arbeitsgemeinschaft (AG) mit einer Laufzeit von einem Schulhalbjahr konzipiert, das unter genderspezifischen Gesichtspunkten IT für junge Frauen attraktiver werden lassen soll. Dies geschieht durch handlungsorientierte Lehr-Lern-Arrangements, in denen die Teilnehmenden die Entwicklung von IT-Produkten und -Ideen, wie im Ernstfall bei einer Existenzgründung, selbstständig in didaktisch reduzierter Form erleben. Als Pilotschulen fungieren im Rahmen des Projektes insgesamt drei mono- und koedukative Gymnasien in Nordrhein-Westfalen.

Im Rahmen qualitativer Interviews soll im Vorfeld ein fundierter Einblick in das soziale und schulische Umfeld der jungen Frauen sowie deren Interessen, Fertigkeiten und Ziele gewonnen werden. Dieser wird anschließend zu den Daten, die im Rahmen von Unterrichtsbeobachtungen vor und während der ersten inhaltlichen Auseinandersetzung mit der Thematik der unternehmerischen Selbstständigkeit in der IT-Branche gewonnen werden, in Bezug gesetzt.

Im zweiten Schritt werden inhaltliche Grundlagen geschaffen und die Teilnehmenden der Informatik-AG für die Thematik der unternehmerischen Selbstständigkeit im Informatikbereich sensibilisiert und motiviert. Aufbauend

auf den aktuellen Forschungsergebnissen zu diesem Thema sowie den Ergebnissen der qualitativen Studie und den Unterrichtsbeobachtungen soll mit den Teilnehmenden im dritten Schritt ein Gründungskonzept im Bereich der Informatik umrissen werden. Mit der visuellen Programmierung Scratch entwickeln die Jugendlichen ein IT-Produktkonzept, das sie dann im Rahmen des Gründungskonzeptes „vermarkten“. Während der Implementierung des AG-Konzeptes findet fortwährend teilnehmende Beobachtung zur Untersuchung des Sensibilisierungsprozesses statt.

Zur Förderung ganzheitlichen Lernens und für die Gewährleistung eines nachhaltigen Einsatzes der Projekt-AG werden Workshops konzipiert und durchgeführt, die den Lehrpersonen des Informatikbereichs den Umgang mit der Idee der Projekt-AG erleichtern und die Grundlagen der Unternehmensgründung vermitteln. Parallel zu den Aktivitäten in der Projekt-AG werden mit der Kontrollgruppe, bestehend aus Jugendlichen, die sich gegen eine Teilnahme an der Projekt-AG entschieden haben, qualitative Interviews durchgeführt, um die Gründe für ihre anfängliche Entscheidung gegen die Projekt-AG zu ermitteln.

Auf Grundlage der Ergebnisse der Konzeptevaluation und der qualitativen Studien wird ein Praxishandbuch für Lehrpersonen erstellt und bundesweit veröffentlicht.

Ilona Ebberts

Kontakt: ilona.ebberts@uni-flensburg.de

Informationen zum Projekt

Das Verbundprojekt der Universitäten Flensburg (*Prof. Dr. Ilona Ebberts*) und Siegen (*Prof. Dr. Volker Wulf*) wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

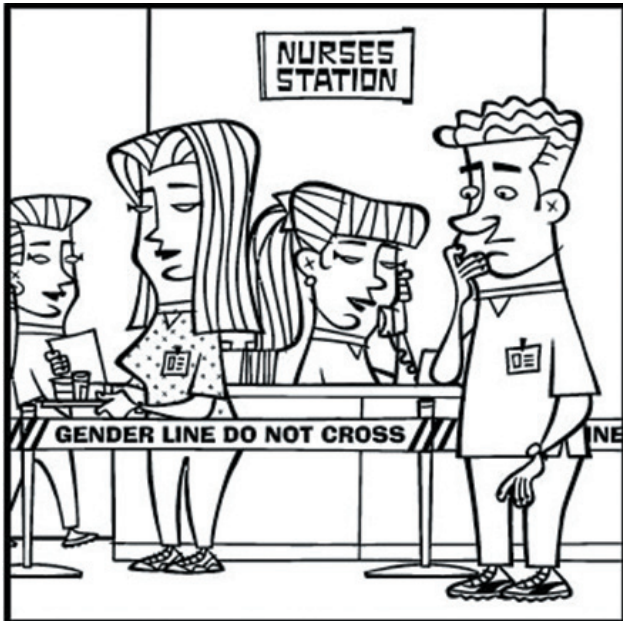
Link zur Projektseite: <http://ina.wineme.fb5.uni-siegen.de/>

Zur Autorin

Prof. Dr. Ilona Ebberts ist Professorin für Wirtschaftswissenschaften und ihre Didaktik und leitet diesen Bereich am Internationalen Institut für Management an der Universität Flensburg. Sie arbeitet als Mitglied im Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas* mit.

Stereotype als Ursache von Geschlechterunterschieden?

Wie wirken sich Stereotype, also klischeehafte Annahmen über die Geschlechter, auf die Entscheidungen von Frauen und Männern aus, und gibt es hier Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland? Verursachen Stereotype sogar die bekannten Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt und erfüllen sich damit am Ende selbst? Diesen Fragen widmet sich seit dem 01.10.2011 das Verbundvorhaben „Geschlechterstereotype als Ursache persistenter Geschlechterdisparitäten“ der Stiftung Europa-Universität Viadrina (EUV) Frankfurt (Oder) und der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin.



Wohlbekannte Geschlechterstereotype

Quelle: http://carlislehistory.dickinson.edu/?page_id=215
(Zugriff: 11.11.2011)

Mit Geschlechterunterschieden fängt es schon in der Schule an: Obwohl die Jungen bei Schulnoten und -abschlüssen inzwischen von den Mädchen überholt wurden, sind Frauen den Männern im Hochschulsystem immer noch zahlenmäßig unterlegen. Letztere steigen nicht nur zu höheren Löhnen in das Arbeitsleben ein, sondern können diesen Vorteil über den Erwerbsverlauf noch deutlich steigern, unter anderem weil sie ihre Erwerbstätigkeit seltener unterbrechen. Zudem übernehmen Frauen häufiger die Familienarbeit und können diese häufig nur mit einer Teilzeitbeschäftigung vereinbaren. Innerhalb von Paaren beobachten wir, dass auch vollzeittätige Frauen einen Großteil der Hausarbeit erledigen, obwohl sich diese

zwischen weiblichen und männlichen Singlehaushalten kaum unterscheidet.

Die beschriebenen Unterschiede entstehen durch unterschiedliche Fähigkeiten, unterschiedliche Präferenzen oder durch schlichte Diskriminierung. Dabei spielen Stereotype, also klischeehafte Annahmen über Geschlecht, eine wichtige Rolle. Durch Stereotype kategorisieren wir unsere eigene soziale Welt und vereinfachen unsere Entscheidungsprozesse. Stereotype beeinflussen die Erwartungen an uns selbst und die Vorurteile gegenüber anderen. Ein Beispiel: Obwohl es faktisch keinen Kompetenzunterschied gibt, glauben Schülerinnen, dass ihre mathematischen Leistungen schlechter sind als die der Jungen. Ähnlich sieht es bei technischen Berufen aus. Stattdessen sind Frauen z.B. stärker im sozialpflegerischen Bereich vertreten – in dem auch das Entgelt meistens niedriger liegt.

Wir wissen, dass ostdeutsche Frauen öfter und mit mehr Stunden erwerbstätig sein wollen und erwerbstätig sind als westdeutsche Frauen. Aus dieser Abweichung – bei sonst gleichen politischen und sozialen Rahmenbedingungen – können wir über das Wirken von Stereotypen lernen. Hat das sozialistische System die Einstellungen zu Frauenerwerbstätigkeit derart geprägt, dass diese auch nach zwanzig Jahren nachhaltig und signifikant von denen in Westdeutschland abweichen?

Mit unserem „grenzüberschreitenden“ Ost-West-Verbundprojekt wollen wir neue Einblicke in die Hintergründe der Berufsentscheidungen und Karriereentwicklungen von Frauen in Ost- und Westdeutschland gewinnen und politische Handlungsoptionen für die Verwirklichung von Chancengleichheit aufzeigen.

Innerhalb eines eng verzahnten vierstufigen Analyseansatzes werden durch die EUV, unter der Leitung von Frau Norma Schmitt, die qualitativen Arbeitspakete durchgeführt (Teilprojekt QUAL). Diese bestehen aus explorativen Untersuchungen des tatsächlichen intrafamilialen Entscheidungsverhaltens anhand von Interviews mit Paaren sowie der Analyse ausgewählter arbeitsmarkt- und familienpolitischer Instrumente hinsichtlich ihres Beitrags zum Erhalt bzw. zur Neutralisierung von Geschlechterstereotypen. Die HWR Berlin, unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Miriam Beblo, ist für die quantitativen Analyseschritte verantwortlich, bestehend aus Experimenten zum Einfluss von Geschlechterstereotypen auf individuelle und Paar-Entscheidungen und einer ökonomischen Analyse mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels (Teilprojekt QUANT).

Miriam Beblo, Norma Schmitt

Kontakt: beblo@hwr-berlin.de, schmitt@europa-uni.de

Informationen zum Projekt

Das Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union finanziert. Das Projekt läuft über einen Zeitraum von 2 Jahren und ist im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ mit dem Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ angesiedelt. Für Fragen und nähere Informationen wenden Sie sich an die Leiterinnen der Teilprojekte. Sie erreichen diese via E-Mail über schmitt@europa-uni.de bzw. beblo@hwr-berlin.de und bis zur Einrichtung einer eigenen Projekt-Website über die Internetpräsenz des Lehrstuhls für Wirtschafts- und Sozialpolitik an der EUV (http://www.wiwi.europa-uni.de/de/lehrstuhl/fine/econpol/forschung/forschungsbericht/bmbf-gupo_qual/index.html).

Beide Kolleginnen sind Mitglieder im Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=31.

Der Erfolg selbstständiger Frauen

Gründungsverläufe zwischen Familie und Ökonomie

Gemessen an *betriebswirtschaftlichen* Erfolgskriterien wie Umsatz, Wachstum, Kapitaleinsatz und Anzahl der Beschäftigten sind selbstständige Frauen weniger erfolgreich als selbstständige Männer. Frauen gründen kleiner, häufiger im Nebenerwerb und erzielen geringere Wachstumsraten. Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen beträgt in der Selbstständigkeit knapp 35% (Gather/Schmidt/Ulbricht 2010) und liegt damit deutlich über dem Unterschied bei abhängig Erwerbstätigen. Der Entschluss zur Selbstständigkeit bei Frauen geht in vielen Fällen auf Friktionen in der abhängigen Beschäftigung und auf Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurück. Selbstständige Frauen, die seit vielen Jahren einen Anteil von gut 30% an allen Selbstständigen ausmachen, entsprechen nur bedingt dem Bild der Entrepreneurshipforschung und der mittelstandsorientierten Gründungsförderung von unternehmerischem Erfolg.

In einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierten Forschungsprojekt (siehe unten) arbeiten wir mit einem erweiterten bzw. offeneren Erfolgsbegriff. Das Projekt fokussiert auf das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Familie als zentrale Strukturgeber in weiblichen wie männlichen Lebensläufen. Mit leitfadengestützten Interviews, die an die *sozialwissenschaftliche Methode des Lebenslaufansatzes* anschließen, wird Selbstständigkeit im Kontext des vorherigen Erwerbsverlaufs, der Branchensituation, familiärer Eingebundenheit und institutioneller Rahmenbedingungen untersucht. Selbstständigkeit wird damit nicht nur aus ökonomischer Perspektive und nicht nur als isolierter Lebensbereich betrachtet. Dies ermöglicht eine breitere Einbettung des Erfolgsbegriffs, so dass Faktoren wie individuellere Arbeitszeitmodelle oder das Erlangen neuer Arbeitsmarktchancen Berücksichtigung finden können. Das Projekt soll Informationen über die Ressourcen und Restriktionen der Selbstständigkeit von Frauen und von Männern als Vergleichsgruppe hervorbringen, die eine rein betriebswirtschaftliche Sicht nicht liefern kann.

Die Interviews werden in den Städten Berlin, Leipzig und Köln durchgeführt, um z.B. den Einfluss von Programmen der Gründungsförderung und das Angebot der Kinderbetreuung mit erfassen zu können.

Die Untersuchung schließt an die Beobachtung der *Diversifizierung der Selbstständigkeit* an. Die Zunahme von Nebenerwerbsgründungen, Gründungen aus der Arbeitslosigkeit und das breite Altersspektrum von Gründerinnen und Gründern sind dafür ebenso ein Indikator wie ein wachsender Anteil der Soloselbstständigen an allen Selbstständigen. Er macht bei Frauen fast 70% und bei Männern rund 50% aus. Vor dem Hintergrund der Diversifizierungsthese sollen Typologien der Frauenselbstständigkeit und damit verbundene Erfolgsbedingungen identifiziert werden. Weiterhin nehmen wir Bezug auf die These einer *zunehmenden Diskontinuität von Erwerbsverläufen*. Existenzgründungen sind Teil dieser Entwicklung auf dem Erwerbsarbeitsmarkt. An der Selbstständigkeit als Phase im Lebenslauf lässt sich dies besonders deutlich ablesen. Gefragt wird, was Erwerbsstrategien auszeichnet, die von unternehmerischer Aktivität geleitet werden und damit berufliche Neueinstiege oder Umstiege bewältigen.

Politisch werden die skizzierten Entwicklungen der Diversifizierung der Selbstständigkeit und der wachsenden Erwerbsdiskontinuität noch immer nur bedingt wahrgenommen. Das zeigt sich an der ausgeprägten *Mittelstandsorientierung der Gründungsförderung* und an einem *System sozialer Sicherung, das von abhängiger Dauererwerbsarbeit* ausgeht. Das Projekt will Sichtweisen anstoßen, die zu einer besseren Abstimmung zwischen Veränderungen in der selbstständigen Erwerbsarbeit und deren politischen Rahmenbedingungen führen können.

Ingrid Biermann, Claudia Gather, Lena Schürmann,
Susan Ulbricht, Heinz Zippran

Kontakt: gather@hwr-berlin.de

Literatur im Themenbereich

- Apitzsch, Ursula/ Kontos, Maria (Hg.) (2007): Self-Employment Activities of Women and Minorities. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bührmann, Andrea D./ Pongratz, Hans J. (Hg.) (2010): Prekäres Unternehmertum. Wiesbaden: VS Verlag.
- de Bruin, Anne/ Brush, Candida G./ Welter, Friederike (2007): Advancing a Framework for Coherent Research on Women's Entrepreneurship. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 31, 3, S. 323-340.
- Gather, Claudia/ Schmidt, Tanja/ Ulbricht, Susan (2010): Der Gender Income Gap bei den Selbstständigen – Empirische Befunde. In: Bührmann, Andrea D./ Pongratz, Hans J. (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Wiesbaden: VS Verlag, S. 87-111.
- Tonoyan, Vartuhi/ Budig, Michelle/ Strohmeyer, Robert (2010): Exploring the heterogeneity of women's entrepreneurship: the impact of family structure and family policies in Europe and the US. In: Brush, Candida G./ de Bruin, Anne/ Gatewood, Elizabeth J./ Henry, Colette (Hg.): Women Entrepreneurs and the Global Environment for Growth: A Research Perspective. Cheltenham: Elgar, S. 137-162.

Projektteam

Das Forschungsprojekt, das den gleichnamigen Titel wie der Beitrag trägt, erhält von 9/2011 bis 3/2014 eine Förderung. Es ist aus der Untersuchung: „Bloß keine Schulden? Geschlechterdifferenzen in der Gründungsfinanzierung“ hervorgegangen. Dem Projektteam an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) gehören an: Prof. Dr. Claudia Gather (Projektleitung), Dr. Ingrid Biermann, Dipl.-Soz. Lena Schürmann, Dipl.-Soz. Susan Ulbricht, Dr. Heinz Zippran.

Siehe auch die Homepage: www.selbststaendige-frauen.de

Prof. Dr. Claudia Gather ist Professorin für Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Geschlechterverhältnisse im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften und stellvertretende Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin.

Tagungsbericht zur 9. efas-Jahrestagung am 24. & 25. November 2011

„Wachstum – Fortschritt – Lebensqualität: (k)eine Geschlechterfrage?“

Prof. Dr. Friederike Maier hat als Mitglied des Wissenschaftlichen Ausschusses von efas die TagungsteilnehmerInnen begrüßt. Das Thema stieß auf eine breite Resonanz: Insgesamt nahmen 95 ExpertInnen und Interessierte aus den verschiedenen Bereichen an dieser efas-Tagung teil. Der Präsident der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin, Herr **Prof. Dr. Michael Heine**, hob die langjährige Tradition vor allem des Wissenschaftlichen Austausches auf den efas-Tagungen und den immer aktuellen Bezug zu den gesellschaftspolitischen Debatten hervor. Der aktuelle Diskurs zu Geschlechtergerechtigkeit und Wachstum und gesellschaftlichen Fortschritt wurde bisher eher unzureichend und noch nicht abschließend diskutiert, so dass die Tagung einen zentralen Beitrag zu dem Thema leisten konnte. Seit Jahrzehnten besteht ein Konsens in der wissenschaftlichen Community darüber, dass Wachstum nicht allein mit Quantität verbunden sein kann, sondern die Qualität besonders wichtig ist, um die Partizipation von Frauen wie beispielsweise in Führungspositionen zu erhöhen und soziale Gerechtigkeit herzustellen. Beispiele sind hier die Einführung eines Mindestlohns sowie Veränderungen in der Steuer- und Tarifpolitik. Ein volkswirtschaftliches Wachstum führt nicht unbedingt zu einem Wachstum in den sektoralen Bereichen, d.h. nicht automatisch zu Investitionen im Bildungs- und Gesundheitsbereich, im Bereich sozialer Infrastrukturen sowie auch nicht zu ressourcenschonender Umweltpolitik.

Prof. Dr. Beate Jochimsen schloss nahtlos als Mitglied der Enquête-Kommission und Professorin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin mit ihrem Vortrag „*Enquête-Kommission ‚Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität‘: Aktueller Diskussionsstand und bevorstehende Herausforderungen*“ an die Ausführungen des Präsidenten an. Sie ist als einzige Frau und finanzwissenschaftliche Expertin Mitglied dieser Kommission in der Projektgruppe II und zudem auch Mitglied im Zukunftsrat Familie. Ausgangspunkt der Gründung der Kommission war die Kritik an der eindimensionalen Betrachtungsweise der Parameter. Wachstum wurde bisher über das Bruttoinlandsprodukt (BIP) erhoben. Wohlstand wurde überwiegend als materieller Wohlstand erfasst. Für Lebensqualität gab es keine hinreichend allgemeingültige Definition. Die Kommission¹ besteht aus 10 Frauen und 24 Männern, davon sind 17 Sachverständige und 17 Abgeordnete aus den fünf Bundestagsfraktionen der Parteien. Sie arbeitet als „demokratische Denkwerkstatt“ und ist ein Beratungsgremium des Bundestages. Fünf Projektgruppen befassen sich mit folgenden Themen:

- I.) dem Stellenwert von Wachstum in Wirtschaft und Entwicklung;
- II.) der Entwicklung eines ganzheitlichen Wohl-

stands- bzw. Fortschrittsindicators²;

- III.) dem Wachstum, Ressourcenverbrauch und technischen Fortschritt – Möglichkeiten und Grenzen der Entkopplung³;
- IV.) der nachhaltig zu gestaltenden Ordnungspolitik sowie
- V.) mit dem Einfluss von Arbeitswelt, Konsumverhalten und Lebensstil auf das nachhaltige Wirtschaften.

Die Gruppe II diskutierte vor allem Fragen nach der Methodik, der Indikator(en)bildung und der Problematik von Werturteilen bei der Erstellung eines ganzheitlichen Indikators – bisher eher selten unter der Geschlechterperspektive.⁴

Auch in den Umweltverbänden gab und gibt es immer noch ein Defizit in Bezug auf Frauen und Gendersensibilität – das ist einer der umweltpolitischen Beweggründe von **Prof. Dr. Angelika Zahrt**. Sie referierte zu der Kritik aus dem frauenpolitischen Netzwerk zum Thema: „*Zur Postwachstumsgesellschaft – auch aus der Genderperspektive*“.

Im Kontext von sozialem Zusammenhalt, Partizipation und Familienpolitik fehlen bisher die Benachteiligung von Frauen und

die Genderfragen in der Umweltpolitik. Was bewirkt die Wachstumskritik und der Ansatz von Wachstum im Wandel für die Zukunft der Umweltpolitik? – dieser Frage muss sich eine nachhaltige Umweltpolitik stellen. Der Rat für nachhaltige Entwicklung⁵ berät die Bundesregierung auf dem Weg zu einer nationalen Nachhaltigkeitsstrategie und soll 21 Ziele und Indikatoren entwickeln. Frau Zahrt ist seit 10 Jahren Mitglied und beschreibt, dass gleiche Bildung für Männer und Frauen als Indikator in der Strategie der Bundesregierung keine Rolle spielt und nicht alle Indikatoren umgesetzt worden sind bzw. die politische Bedeutung marginal sei. Indikatoren sind nicht das Nonplusultra, so dass Genderaspekte in die Debatte um die Grenzen des Wachstums einfließen müssen. In einer Postwachstumsgesellschaft müssen sich Frauen aktiv in die Debatte um einen erweiterten Bildungsbegriff und Alterssicherung sowie die Neuausrichtung des Verhältnisses von bezahlter und unbezahlter Arbeit, der sozialen Situation, der Eigenverantwortung im Gesundheitsbereich und von Arbeits- und Lebenszeit einbringen.⁶

„*Das Arbeits-BIP – geschlechterneutral?*“ – unter dieser Überschrift stellte **Prof. Dr. Werner Sesselmeier** von der

efas-JAHRESTAGUNG 2011

1) Vgl. dazu die Homepage der Enquête-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität – Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft“: <http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/gremien/enquete/wachstum/index.jsp>

2) Vgl. dazu Arbeitsbericht vom 05.03.2012: http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/gremien/enquete/wachstum/drucksachen/72_neu_Zwischenbericht_PG_2.pdf

3) Siehe Zwischenbericht vom 07.05.2012: http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/gremien/enquete/wachstum/drucksachen/81_zwischenbericht_pg3.pdf

4) Vgl. dazu Link zu den Zwischenergebnissen: <http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/gremien/enquete/wachstum/drucksachen/index.html>

5) Siehe <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/der-rat/?size=irbaocsc>

6) Siehe Link zur Publikation: <http://www.postwachstum.de/index.php?id=55>; Siehe auch Blog: <http://blog.postwachstum.de/>

Universität Koblenz-Landau aktuelle Wohlfahrtsmaße vor und zeigte die Dimensionen und Faktoren des Arbeits-BIPs auf. Ausgangspunkt der Auswertung war die Zeitbudgeterhebung mit einer Erweiterung des normalen BIPs. Sein Fazit aus der Vielzahl der Ansätze war, dass durch das Arbeits-BIP die Unterschiede der marktlichen Entlohnung keinesfalls relativiert, sondern die Unterschiede im Geschlechterverhältnis reproduziert und verstärkt werden. Frauen haben bspw. immer noch einen höheren Arbeitsumfang bei geringerer Entlohnung.

Dr. Birgit Soete arbeitet als wissenschaftliche Referentin in der Geschäftsstelle des WBGU – Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen. Sie zeigte in einem kurzen zeitlichen Abriss, dass die aktuelle Wachstumsdebatte hauptsächlich in der Gesellschaft und Politik und weniger in der Wissenschaft geführt wird. Auch die in den 70er Jahren begonnene, erste wissenschaftliche Debatte war blind gegenüber natürlichen Ressourcen und der Berücksichtigung dieser in ökonomischen Modellen. Im Gegensatz zu dieser Debatte spielen gegenwärtig soziale Fragen wie zur Armut, Lebenszufriedenheit und Gerechtigkeit eine wichtige Rolle – aber das Geschlecht wird auch in der aktuellen Debatte marginalisiert. Mit dem Titel des Vortrags: „Die neue Wachstumsdebatte – auch die ist erstaunlich geschlechtsneutral“ greift sie diesen blinden Fleck auf. Die Green Economy in Anlehnung an das UN Umweltprogramm (UNEP)⁷ ist die von ihr favorisierte Strömung, die sich nicht nur an dem Wirtschaftswachstum, sondern vor allem an den menschlichen Bedürfnissen orientiert – am Recht auf Nahrung, auf Wasser und Sicherung des technischen Fortschritts zur Bekämpfung der Armut, insbesondere in den Entwicklungsländern. Die soziale Dimension nachhaltiger Entwicklung und die Geschlechterdimension werden nicht berücksichtigt, obwohl Studien von Weltbank und IWF⁸ Geschlechterunterschiede im Spar- und Investitionsverhalten, im Konsumverhalten und in Risikopräferenzen belegen. Sie unterstützt die Forderung nach einem neuen Gesellschaftsvertrag über das Zusammenleben, die Partizipation der Bürger und eine geschlechtergerechte politische Prioritätensetzung und Politikgestaltung.

Prof. Dr. Miriam Beblo leitete einen der besonderen Höhepunkte der Tagung ein – die Preisverleihung des *efas*-Nachwuchsförderpreises. In diesem Jahr konnten wieder zwei Preise für herausragende Abschlussarbeiten an Nachwuchswissenschaftlerinnen verliehen werden. Die Wirtschaftswissenschaftlerin **Luise Görges**⁹ erhielt den Preis für ihre Bachelorarbeit: „Auf (Lohn-) Abstand gehalten – Arme und Prekäre in der flexibilisierten Arbeitsgesellschaft. Ein Beitrag zur Analyse des Arbeitsmarktes aus ökonomischer, soziolo-

gischer und Genderperspektive“, die sie an der HWR Berlin eingereicht hatte. Die Laudatorin **Dr. Sünne Andresen** hob „die komplexe und wissenschaftlich überzeugende Auseinandersetzung mit einem vielschichtigen und politisch sehr aufgeladenen Thema“ hervor. „Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, überschreitet Frau Görges die engen disziplinären Grenzen und bezieht sowohl ökonomische wie auch soziologische Ansätze ein, [...]“ und deckt Widersprüche auf. Der zweite *efas*-Nachwuchsförderpreis wurde an die Sozialwissenschaftlerin **Anna Hartmann**¹⁰ für ihre Diplomarbeit: „Geschichten von Unsichtbarkeit und Sichtbarmachungen. Eine Untersuchung zur unbezahlten Hausarbeit im Fordismus und Postfordismus.“ vergeben. Sie hat an der Leibniz Universität Hannover mit dem Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung in der Fächerkombination Politische Wissenschaft, Soziologie, Sozialpsychologie und Volkswirtschaftslehre studiert. **Cornelia Schmidt**, die Laudatorin aus dem Auswahlgremium von *efas*, weist auf die Einzigartigkeit der Arbeit hin: „Anna Hartmann verbindet gekonnt und engagiert die ökonomische und soziologische mit einer politischen Betrachtung und macht Schritt für Schritt sichtbar, was zunehmend unsichtbar wird: die wirtschaftliche Rolle der unbezahlten Hausarbeit und die Unmöglichkeit diese zu thematisieren. So gibt sie denn auch im Fazit ihrer Arbeit nicht nur Anregungen für weiterführende Forschung, sondern auch politische Handlungsempfehlungen für eine Sichtbarmachung von unbezahlter Hausarbeit.“

In dem anschließenden Forschungsforum wurden in diesem Jahr Forschungsprojekte von Wissenschaftlerinnen aus dem *efas*-Netzwerk vorgestellt. **Prof. Dr. Eileen Trzcinski** von der Wayne State University, School of Social Work, Detroit/ USA trug Ergebnisse aus dem gemeinsamen Forschungsprojekt mit **PD Dr. Elke Holst** vom DIW Berlin „A Critique and Reframing of Personality in Labour Market Theory“ vor. Die subjektive Lebenszufriedenheit bei Männern korreliert stark mit dem Zustand/Status Arbeitslosigkeit sowie dem Status der Berufstätigkeit und bei Berufstätigkeit mit der Zugehörigkeit zu einer höheren Position auf der Management-/Führungsebene: Arbeitslose Männer geben die geringste Zufriedenheit an und Männer in Führungspositionen die höchste. Bei Frauen besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Status der Berufstätigkeit und der Zugehörigkeit zu einer höheren Position auf der Management-/Führungsebene.

Prof. Dr. Margareta Kreimer vom Institut für Volkswirtschaftslehre an der Universität Graz/ Österreich untersucht in ihrem Forschungsvorhaben den „Einfluss von Mehrfachdiskriminierungen auf Karriereverläufe von Betroffenen“¹¹, der sowohl in der Ökonomie als auch in der rechtswissenschaftlichen Forschung bisher eher eine untergeordnete Rolle spielt. Zum Zeitpunkt der Tagung konnte die Forscherin folgende erste Ergebnisse aus den ExpertInneninterviews vorstellen: Mehrfachdiskriminierungen sind in der Empirie evident, werden aber rechtlich sehr selten geltend gemacht. Es wurde ein Zusammenhang zwischen Diskriminierungsmotiven und bestimmten Tatbeständen beschrieben, bei dem bestimmte Diskriminierungsmotive

7) Vgl. United Nations Environment Programme (UNEP): <http://www.unep.org/home.asp> und Rio+20: <http://www.unep.org/rio20/>

8) Vgl. dazu auch folgende Links zu Studien und Berichten: <http://www.greengrowthknowledge.org/Pages/Reports.aspx>

9) Luise Görges wurde von ihrem Erstgutachter Herrn Prof. Dr. Ulf Kadritzke vorgeschlagen. Sie hat für ihre wissenschaftliche Abschlussarbeit auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern den Politeia-Preis an der HWR als Preis der Hochschule erhalten und freute sich über diese besondere Würdigung ihrer Arbeit durch den *efas*-Nachwuchsförderpreis. Die Bachelorarbeit ist im Verlag edition sigma unter dem Titel „Auf Lohnabstand gehalten. Über die Widersprüche marktliberaler Konzepte in der Arbeitsmarktpolitik“ 2012 erschienen: <http://www.edition-sigma.de/index.htm?Detailshow.php?ISBN=978-3-8360-1108-2>. Die Preisträgerin hat in diesem *efas*-Newsletter einen Artikel zu ihrer Abschlussarbeit verfasst.

10) Vgl. dazu die ausführliche Darstellung der Arbeit in dem von ihr geschriebenen Beitrag für diesen Newsletter. Weitere Informationen zu den Preisträgerinnen einschließlich der Laudationen stehen auch auf der *efas*-Homepage unter: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=1249.

11) Siehe auch die Projekthomepage: <http://www.etc-graz.at/typo3/index.php?id=1156#c2582> und den Beitrag in diesem Newsletter auf Seite 6.

häufiger auftreten, die nicht unbedingt im Gleichbehandlungsgesetz Berücksichtigung finden.

Prof. Dr. Friederike Maier referierte zu dem Thema: „Konzept für einen Gender Equality Index der Europäischen Union“. Die Studie wurde im Auftrag des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) Vilnius¹² durchgeführt. Es wurden Indizes der Europäischen Länder miteinander verglichen die unter anderem auch Länder-rankings beinhalten, um Stärken und Schwächen sowie den politischen Handlungsrahmen erfassen zu können. Der Index soll die Ungleichheit zu einem Zeitpunkt und über eine Zeitspanne erfassen, Transparenz und Vergleichbarkeit herstellen sowie zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Politik beitragen. Insgesamt ist ein solcher Index weniger ein wissenschaftliches Problem als ein politisches.

Am zweiten Tag wurde die Themenvielfalt einen Schritt weiter getragen und die spannende Diskussion fortgesetzt.

Dr. Maren A. Jochimsen von der Universität Duisburg-Essen und **Dr. Ulrike Knobloch** von der Universität Freiburg Schweiz präsentierten die von ihnen erarbeiteten „Grundzüge der Lebensweltökonomie“. Der Ansatz rekurriert insbesondere auf dem Sichtbarmachen von Lebenswelt in verschiedenen Kontexten, auf dem (Wieder-)Einbetten der Markt- und Geldwirtschaft und dem Erforschen des Zusammenspiels von Lebenswelt und Ökonomie in Hinblick auf die Gestaltung einer zukunftsfähigen Wirtschaftsweise. Hierbei findet eine Vielzahl von kritischen Forschungsansätzen Anwendung, bspw. der Ansatz der Wirtschaftsethik mit einem auf unbezahlte Arbeit ausgeweiteten Arbeitsbegriff. Der Erkenntnisgewinn des Ansatzes der Lebensweltökonomie liegt darin begründet, dass ökonomische Theorie als Zusammenspiel von Erwerbs- und Versorgungswirtschaft definiert wird und somit soziale und ökologische Dimensionen berücksichtigt werden, die andere Alternativen in der Wachstumsdebatte eröffnen.

Prof. Dr. Stephan Klasen (Universität Göttingen) referierte zur „Messung von geschlechtsspezifischer Ungleichheit: Vom Sinn und Unsinn internationaler Indizes und Rankings“ mit dem Fokus auf den globalen Vergleich und die Entwicklungsländer. Es gibt mittlerweile eine Reihe internationaler Indizes zu geschlechtsspezifischer Ungleichheit mit teilweise sehr unterschiedlichen Ergebnissen, deren Ursachen in der Indikatorenwahl, in der Normierung nach Biologismus und unterschiedlicher Präferenz sowie in der Aggregation liegen können. Zudem stehen gender-sensitive Ansätze den Gender Gap Indices gegenüber. An Beispielen wie dem Gender-Related Development Index, dem Gender Empowerment Measure, dem Gender Inequality Index und weiteren machte er diese Schwierigkeiten der Vergleichbarkeit deutlich, da auch manche konzeptionellen Probleme schwer lösbar sind. Es werden in diesem Zusammenhang häufig normative Entscheidungen getroffen, um Maße mittels Dimensionen darzustellen. In Industrieländern sind Ungleichheiten zum Teil nicht so leicht erkennbar wie in Entwicklungsländern, so dass man hier viel tiefer einsteigen müsste, um eine Vergleichbarkeit herzustellen.

Dr. Gülay Çaglar von der Humboldt-Universität zu Berlin zeigte internationale und nationale Differenzen

bezüglich der geschlechtersensiblen Wohlstandsmessung, ihrer politischen Durchsetzbarkeit sowie der Rolle von Wissensproduktion und Wissenstransfer. In Deutschland ist die Politikberatung im Gegensatz zu internationalen Organisationsformen stark institutionalisiert und unterliegt engen wissenschaftlich-disziplinären Schließungen. Geschlechtersensible Politikberatung wird kaum thematisiert. Die geschlechterpolitische Sensibilisierung im Feld der Wirtschaftspolitik wäre eher durch die weiter gefasste Form der „Öffentlichkeitsberatung“ als durch die institutionalisierte Form der wirtschaftspolitischen Beratung zu erreichen.

„Wirtschaftliche Zukunftsfragen – aus der Sicht der Care Ökonomie“ standen im Mittelpunkt des Vortrags von **Mascha Madörin**. Die Grundfrage der feministischen Ökonomie ist, in welcher Art und Weise Gesellschaften die materiellen Bedingungen des Lebens produzieren und reproduzieren. Mit Care Ökonomie als Ausgangspunkt von Gender-Analysen sollte die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung um unbezahlte Arbeit erweitert werden. Makro- und mesoökonomische Zusammenhänge müssen künftig in Gender Budgeting Ansätze und in neue Theorien öffentlicher Finanzen integriert werden.

Dr. Friederike Habermann nimmt die politische Dimension auf: „Green Economy: Gender_Gerecht! Eckpunkte für eine gender_gerechte Zukunft jenseits des Wachstumszwangs“.¹³ Das Eckpunktepapier von Genanet – unterstützt durch das Bundesumweltministerium und das Umweltbundesamt sowie unter anderem durch den Deutschen Frauenrat – weist auf alternative Modelle und die intersektionale Perspektive sowie neue Bewältigungsstrategien hin.¹⁴ Aktuell sind Umsetzungsworkshops und -initiativen geplant.

In der Podiumsdiskussion griff die Moderatorin **Dr. Margit Schratzenstaller** ein zentrales Ergebnis der Tagung auf – dass die Geschlechterfrage im Zentrum von Wachstum, Wohlstand und Lebensqualität in der Ökonomie stehen sollte. Alternative Wachstumsmodelle sind im unmittelbaren Zusammenhang mit der Debatte um die Zukunft der Geschlechterverhältnisse zu sehen. Es existiere gegenwärtig und künftig ein Diskussionsbedarf, wie das zukünftige Wirtschaftssystem ausgestaltet werden wird. Dazu sind differenzierte Inputs in die Ökonomie und Politik durch einen ökonomischen und interdisziplinären Zugang erforderlich. An diesem wirtschaftspolitischen Forum: „Visionen von Wachstum – Fortschritt – Lebensqualität als Geschlechterfrage“ nahmen **Daniela Kolbe, MdB**, Vorsitzende der Enquête-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“, **Dr. Mara Kuhl**, Expertin für Beratung für Verwaltung und Politik, **Dr. Margit Schratzenstaller-Altzinger** vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) und **Dr. Inge Kaul**, Außerordentliche Professorin, Hertie School of Governance, teil. Sie diskutierten in einer anregenden Debatte den wirtschaftspolitischen Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen.

Heidrun Messerschmidt

Kontakt: efas-netzwerk@htw-berlin.de

13) Siehe dazu: <http://www.genanet.de/greeneconomy.html>

14) Vgl. auch die aktuelle Studie von Dr. Mara Kuhl: Geschlechteraspekte des Green New Deal: http://www.dr-mara-kuhl.de/fileadmin/user_upload/GND_Kuhl_DEU.pdf

12) Siehe dazu auch: <http://www.eige.europa.eu/content/activities/eu-gender-equality-index>

Informationen

Informationen zu den Präsentationen von der *efas*-Jahrestagung 2011 und zu themenbezogenen Publikationshinweisen und Links finden Interessierte auf der *efas*-Homepage unter: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=3691.

Zur Autorin:

Heidrun Messerschmidt ist Koordinatorin der *efas*-Geschäftsstelle und wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Genderschwerpunkt an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin.

LINKS 1: GENDER UND ÖKONOMIE

- **Armstrong, Jo/ Walby, Sylvia (2012): Gender quotas in management boards.**
European Parliament FEMM/Women's Rights Committee.
<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/JURI/studiesdownload.html?languageDocument=EN&file=66951>
 - **Discussion Paper des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung:
Busch, Anne/ Holst, Elke (2012): Occupational Sex Segregation and Management-Level Wages in Germany: What Role Does Firm Size Play? DIW, Discussion Papers 1206.**
http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.398724.de/dp1206.pdf
 - **Discussion Paper des Harriet Taylor Mill-Instituts:
Schönwetter, Stefanie (2012): Die Entwicklung der geschlechterspezifischen beruflichen Segregation in Berlin-Brandenburg vor dem Hintergrund der Tertiärisierung, Discussion Paper 18, 06/2012.**
<http://harriet-taylor-mill.de/pdfs/discuss/DiscPap18.pdf>
 - **WSI GenderDatenPortal**
Empirische Daten zu Gender und Arbeitsmarkt insbesondere Arbeitszeiten, Entgeltungleichheit, Führungspositionen und Erwerbstätigkeit werden komprimiert aufbereitet: http://www.boeckler.de/wsi_38957.htm
 - **OECD Gender Initiative**
Daten zu dem mittleren Verdienst aller erwerbstätigen Frauen und Männer zeigen in einer neuen Datenbank der OECD, dass das Lohngefälle mit 21,6% in Deutschland im Vergleich der OECD-Länder am höchsten ist. Die Geschlechterdifferenz basiert vor allem darauf, dass Frauen in schlechter bezahlten Branchen beschäftigt sind.
http://www.oecd.org/document/20/0,3746,de_34968570_35008905_49829460_1_1_1_1,00.html
 - **OECD work on gender – www.oecd.org/gender**
Auf der OECD-Homepage wird über alle aktuellen Beiträge, Studien und Statistiken, in die die OECD involviert ist, berichtet.
[http://www.oecd.org/document/27/0,3746,en_21571361_38039199_38166683_1_1_1_1,00&&en-US\\$01DBC.html](http://www.oecd.org/document/27/0,3746,en_21571361_38039199_38166683_1_1_1_1,00&&en-US$01DBC.html)
 - **Work-Life Balance – OECD Better Life Index**
Über den OECD Better Life Index werden Indikatoren zu Work-Life-Balance in einem Ländervergleich und in einer länderspezifischen Analyse erhoben. Geschlechterrollen spielen eine wesentliche Rolle, da Männer immer noch mehr Zeit für Erwerbsarbeit und damit für bezahlte Arbeit und Frauen immer noch mehr Zeit für unbezahlte Hausarbeit aufwenden. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
 - **Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU: Fortschrittsbericht. Eine Europa-2020-Initiative**
Das geschlechtsspezifische Ungleichgewicht in höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen der EU-Mitgliedstaaten besteht weiterhin, so dass zielgerichtete Maßnahmen wie bspw. gesetzliche Grundlagen als politische Option notwendig sind.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_de.pdf
- Der nächste Schritt ist eine öffentliche Konsultation der Europäischen Kommission zum unausgewogenen Geschlechterverhältnis in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen in der EU und die Transparenz der weiteren Vorgehensweise auf der Homepage:
http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/120528_de.htm
- **Gender Equality and Decent Work – Selected ILO Conventions and Recommendations that promote Gender Equality as of 2012.**
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088023.pdf

STECKBRIEF

Ilona Ebbers

Professorin für Wirtschaftswissenschaften und ihre Didaktik an der Universität Flensburg

Arbeitsschwerpunkte:

- Wirtschaftsdidaktik
- Entrepreneurship Education
- Gender als didaktische Kategorie
- Diversity Education
- Übergangsforschung

Weitere berufliche Tätigkeiten:

- Psychodrama-Leiterin

Biografisches/Werdegang:

Mit 20 Jahren bin ich nach meinem Fachabitur von Hamm nach Wuppertal gezogen, um dort mein Studium der Wirtschaftswissenschaften an der damals noch fungierenden Gesamthochschule Wuppertal zu studieren. Während des Studiums habe ich noch ein Studium für das Lehramt an Beruflichen Schulen begonnen und beides in den Jahren 1997 bzw. 1998 abgeschlossen. Anfang 98 startete meine wissenschaftliche Karriere in Wuppertal im Gebiet der Wirtschaftspädagogik und -didaktik. Hier promovierte ich 2003. Im Jahre 2004 ging ich dann an die Universität Hildesheim und nahm dort eine Juniorprofessur an. Nach positiver Evaluation nahm ich den Ruf auf eine Professur für Wirtschaftswissenschaften und ihre Didaktik an der Universität Siegen im Jahr 2008 an. Seit April 2011 zog es mich dann in den hohen Norden nach Flensburg, wo ich nun tätig bin.



Ilona Ebbers

Kontakt: ilona.ebbers@uni-flensburg.de

Homepage: <http://iim.uni-flensburg.de/index.php?id=4529>

• Warum haben Sie VWL/BWL studiert?

Ich habe mich immer sehr dafür interessiert, die betriebswirtschaftlichen Prozesse in Unternehmen zu reflektieren und hier insbesondere den Umgang mit den dort arbeitenden Menschen.

• Was ist Ihre bestimmende Motivation?

Ich möchte gerne durch Forschung und Lehre Grundlagen für das Lehren und Lernen ökonomischer Bildung entwickeln, die sowohl Lehrende als auch Lernende motivieren, sich mit dem Thema ökonomische Bildung reflexiv auseinanderzusetzen und die Bedeutsamkeit für unsere Gesellschaft weiterzugeben.

• Woran fehlt es dem heutigen Wissenschaftsbetrieb Ihrer Meinung nach am meisten?

Es fehlt meines Erachtens an Akzeptanz angrenzender Wissenschaftsdisziplinen und der gewinnbringenden Kooperation mit diesen.

• Was würden Sie Studierenden heute raten?

Die Regelungen des Studiums sportlich zu nehmen und niemals das reflektierte Denken darüber zu vergessen.

• Wodurch sind Sie auf die Frauenfrage gestoßen?

Schon während meines Studiums habe ich mich für

feministische Ökonomie interessiert. Ich besuchte alle Veranstaltungen, die in diesem Rahmen angeboten wurden.

Hierüber habe ich gleichgesinnte Frauen kennengelernt, mit denen ich dann eine Frauenkabarettgruppe gegründet habe. Wir haben alltägliche aber auch universitäre Situationen persifliert. Das hat viel Spaß gebracht und baute auch viel Ärger ab.

• Was bedeutet Ihnen *efas*?

Efas ist für mich der Ausdruck von Freiheit und Kreativität. Ich bin seit der Gründung in der Arbeitsgruppe mal mehr und mal weniger aktiv tätig. In dieser Zeit habe ich die Entwicklung als einen Akt des freien Austauschs im Bereich der ökonomischen Disziplin wahrgenommen. Die Jahrestagungen zeugen von Kreativität und spannenden Themen. Eine tolle Einrichtung ist auch der *efas*-Nachwuchspreis, der deutlich macht, dass die Genderthematik weiter behandelt und entwickelt wird.

• Haben Sie ein Motto, eine Lieblingsweisheit?

Der frühe Vogel kann mich mal.

• Was tun Sie gerne, um auszuspannen?

Viel schlafen, joggen, in die Sauna gehen, mit Freunden reden, Krimis lesen und mit meiner Pokerrunde pokern.

Womenomics stärkt Frauen in Führungspositionen

Wie kommen gut qualifizierte Frauen in die Führungsetagen deutscher Unternehmen? Positive Impulse werden seit Juni 2011 durch WOMENOMICS in der Metropolregion Hamburg, aber auch bundesweit, angestoßen. Das Projekt unterstützt Frauen, die bereits erste Führungserfahrung haben und ihren Aufstieg in die Führungsetagen vorantreiben möchten. Gefördert wird WOMENOMICS aus dem Programm „Gleichstellen“ der Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft. Die Bundesinitiative wird durch das Ministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds finanziert und wurde gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund entwickelt. Ziel der Initiative ist die Identifikation von Handlungsmöglichkeiten, die insbesondere Unternehmen und Sozialpartner dabei unterstützen, die Beschäftigungssituation von Frauen nachhaltig zu verbessern.

Die Einführung einer Frauenquote in Unternehmen wird von Politik und Medien zurzeit heftig diskutiert. Dabei rückt insbesondere der geringe Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Konzerne in den Fokus. Der Frauenanteil in den Vorständen lag 2009 gerade einmal bei 3,7

Prozent, in Aufsichtsräten bei 15 Prozent.¹ Doch auch in der ersten und zweiten Führungsriege sind Frauen mit 25 bzw. 35 Prozent deutlich unterrepräsentiert.² Noch schlimmer: in den letzten Jahren hat die Quote nahezu stagniert.

WOMENOMICS verfolgt zwei Ansätze, um Frauen beim beruflichen Aufstieg zu unterstützen. Zum einen werden berufstätige Frauen direkt angesprochen und in einem modularen Seminar- und Coaching-Programm fit für die Führung gemacht. Ein wesentlicher Aspekt ist die Vernetzung und der Austausch zwischen Gleichgestellten, die sich über Probleme im Führungsalltag verständigen. Möglichkeiten dazu bieten eine virtuelle Kommunikationsplattform, die Kollegiale Beratung sowie die vierteljährlichen Business Talks. Diese sind auch offen für Interessierte, die noch nicht am Programm teilnehmen.

Zum anderen bietet WOMENOMICS ein Programm zur Professionalisierung der Personalentwicklung für kleine und mittlere Betriebe an. Die Betriebsberatung von WOMENOMICS begleitet 12 Unternehmen mit maximal 50 Mitarbeitern/-innen bei der Einführung von Instrumenten und Maßnahmen, die zu einer stärkeren Mitarbeiterorientierung und zu mehr Chancengleichheit beitragen. Um das Thema der chancengleichen Personalentwicklung und der Förderung weiblicher Führungskräfte in der Wirtschaft und in den Köpfen der Akteure zu verankern, bietet das Projekt begleitende Fachtagungen, Workshops und Informationsveranstaltungen an. Wenn es gelingt, innere und äußere Barrieren abzubauen, sollten endlich auch die vielen gut qualifizierten Frauen in die Führungsetagen gelangen.

Cornelia Schmidt

Kontakt: Schmidt@kwb.de

1) Vgl. dazu auch aktuell den DIW-Wochenbericht 03/2012: Das Managerinnenbarometer 2011 und insbesondere die Berichte von Elke Holst und Julia Schimeta. Link: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.391625.de/12-3.pdf

2) Vgl. dazu: Kohaut, Susanne/ Möller, Iris (2010): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. In: IAB-Kurzbericht, 06/2010. Link: <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb0610.pdf>

WOMENOMICS

Frauen führen erfolgreich



Informationen zum Projekt

Das Projekt wird im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ gefördert. Die Bundesinitiative wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds finanziert und wurde gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt.

Anmeldung und Informationen zum Projekt:

Tel. 040 334241-416

E-Mail womenomics@kwb.de

Homepage: <http://www.kwb.de/womenomics>

Aktuelle Informationen auf der Projektseite: <http://www.womenomics-hamburg.de/> und Link zum Projektflyer: <http://www.womenomics-hamburg.de/fileadmin/womenomics/pdf/Flyer-wom-0212.pdf>

Zur Autorin

Cornelia Schmidt ist Betriebsberaterin für familienbewusste und geschlechtergerechte Personalpolitik bei der Worklife Koordinierungsstelle Familie und Beruf in Hamburg – KWB e.V. und Mitglied im Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*.

Tagungsbericht: Befinden sich unsere Geschlechterrollen im Wandel?

6. HBS-Gleichstellungstagung

„Frauen in die Chefsessel – Männer in die Familie? Geschlechterrollen im Wandel“ unter diesem Titel fand am 29. und 30. September 2011 die 6. HBS-Gleichstellungstagung in Berlin statt. Das Umweltforum war mit 250 Teilnehmer/-innen gut besetzt, was auf ein reges Interesse an der Frage schließen lässt, ob und wenn ja, wo sich Geschlechterrollen gewandelt haben. Die geschickte Zusammenstellung multidisziplinärer Beiträge auf der von **Christina Klenner** organisierten Tagung ermöglichte sowohl einen guten Einstieg in die Ursachen der Geschlechterstereotype und einengenden Rollenbilder als auch eine vertiefende Diskussion über Möglichkeiten des Wandels und die Folgen für beide Geschlechter.

Den Auftakt bildete **Ute Klammer** – Vorsitzende der Sachverständigenkommission zum 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Sie stellte zentrale Ergebnisse der Kommission und Handlungsempfehlungen für die berufliche Gleichstellung dar. Der Bericht fokussiert ein neues Geschlechterleitbild unter Beachtung der Lebensverlaufsperspektive. Denn trotz erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren spielt das Zuverdienermodell in den Lebensentwürfen deutscher Paare immer noch eine dominierende Rolle.

Der Mangel an Konsistenz führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden oder dass die Unterstützung in der einen Lebensphase in der nächsten oft abbricht oder in eine andere Richtung weist. Diese Brüche, die vor allem Frauen betreffen, sind in Deutschland an vielen Stellen zu finden.

So seien die Möglichkeiten, nach familienbedingten Auszeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückzukehren, nach wie vor beschränkt. Dies zeige sich vor allem am Beispiel der Minijobs. Die Einführung von Minijobs als Flexibilisierungsinstrument des Arbeitsmarktes habe sich auf einen verbesserten Wiedereinstieg nach der Familienphase kontraproduktiv ausgewirkt. Rückblickend kann man sagen, dass sie eher zu einer Zementierung denn zu einer Flexibilisierung der bestehenden Geschlechterverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt geführt haben. Die Auswertung verschiedener Studien durch die Kommission zeigen, dass Frauen durch Minijobs in der Rolle der Zuverdienerin gehalten werden, ohne die Möglichkeit zu haben, sich ein eigenständiges Einkommen zu sichern. Da die Minijobs zu Lasten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zugenommen haben, bedeute dies auch eine wachsende Zahl von Frauen ohne ausreichende Alterssicherung. In der anschließenden Diskussion wurde gefordert, Rentenversicherung, Arbeitsagentur und weitere Sozialpartner mit einzubinden, um Minijobs und den Niedriglohnsektor abzuschaffen. Denn diese Institutionen sind von den fehlenden Einnahmen besonders stark betroffen.

Eva Maria Welskop-Deffaa nahm als Vertreterin des BMFSFJ die Gelegenheit wahr und verwies darauf, dass die von der Kommission vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Ob dazu auch die Abschaffung der Minijobs gehören wird, bleibt abzuwarten. Positiv wurde die Nachricht aufgenommen, dass dem ersten Gleichstellungsbericht weitere Berichte folgen sollen.

Der interessante und abwechslungsreiche Vortrag von **Ursula Kessels** erklärte aus psychologischer Perspektive wie eine selektive Wahrnehmung in unserer Gesell-

schaft eine positive Sicht auf Frauen in Führungspositionen erschwert. Den eigenen, unstrittig stets vorhandenen, Geschlechterstereotypen konnte man anschließend in vier Diskussionsgruppen auf die Spur kommen.

Die weiteren Vorträge des ersten Tages widmeten sich der zurzeit am häufigsten diskutierten Folge der reduzierenden Rollenvorstellungen: dem Mangel von Frauen in den Chefetagen. Da eine Erhöhung des Frauenanteils ein explizites Ziel der Politik sei, forderte **Elke Holst** vom DIW eine Verbindlichkeit durch klare Verantwortlichkeiten, Zielgrößen und Controlling zu erhöhen. **Marina Stangel-Meseke** von der BiTS Business and Information Technology School gGmbH Iserlohn verwies auf die Notwendigkeit, die Ausgestaltung von Führungspositionen zu verändern. Diese seien geprägt von männlichen Lebenswelten und zeugten darüber hinaus von einer restriktiven Arbeitszeitgestaltung durch ständige Verfügbarkeit. Präsentismus sei für Frauen nicht attraktiv. Sie plädierte für ein lebensereignisorientiertes Personalmanagement, um eine hohe Doppelbelastung durch Familie und Beruf abzufedern.

Auch in der nachfolgenden Podiumsdiskussion zum Thema „Was würde eine Quote für Aufsichtsräte und Führungspositionen ändern?“ wurde ein Wandel der Unternehmenskultur gefordert. „Die Quote ist nur Türöffner. Es bedarf eines Kulturwandels in Unternehmen und Gesellschaft“, so **Cornelia Creischer**, Geschäftsführerin der Colgate-Palmolive Deutschland Holding GmbH und ergänzte: „Frauen verweigern sich nicht aus Feigheit. Sie haben erkannt, was ein gutes Leben ist. Wir brauchen Arbeitsbedingungen, die dies ermöglichen.“ Auch **Renate Hold**, GBR-Vorsitzende und Aufsichtsrätin der Arubis AG, befand: „Über die Quote entsteht mehr Verbindlichkeit. Sie setzt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Männer um.“

Nicht ganz einig waren sich die Teilnehmer/-innen der Podiumsdiskussion über die Begründung für die Quote. **Lothar Schröder**, Mitglied beim ver.di Bundesvorstand und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Deutschen Telekom AG, sagte: „Wir brauchen die Quote aus Gründen der Gerechtigkeit. Wir wollen sie auch, wenn sie unwirtschaftlich wäre.“ **Detlef Wetzel**, zweiter Vorsitzender der IG Metall und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der ThyssenKrupp Steel AG, argumentierte dagegen, dass Gerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit auf jeden Fall zusammengehören und Demografie und Fachkräftemangel dabei Beschleuniger seien. „Wenn Freiwilligkeit nicht geht, zieht Wirtschaftlichkeit und wenn das nicht zieht, brauchen wir das Gesetz“, brachte **Cornelia Creischer** die grundsätzliche Zustimmung des Podiums für die Quote auf den Punkt.

Der zweite Tag begann mit einem kritischen Blick aus der Hirnforschung auf Geschlechterstereotype. Wer früh aufgestanden war, wurde belohnt, denn **Sigrid Schmitz** von der Universität Wien machte in ihrem abwechslungsreichen Vortrag auch Nicht-Biologinnen und -Biologen verständlich, wie aus minimalen Messunterschieden in der Hirnforschung ein Typisch Frau! bzw. Typisch Mann! wird.

Vor der Folie dieser Hintergrundinformationen entstanden bei den folgenden Vorträgen von **Stephan Höyng** und **Henning von Barga**n zum Thema „Geschlechterrolle von Männern im Wandel“ Fragen nach dem tatsäch-

lichen Ausmaß des Veränderungspotenzials: Wird sich dieser Wandel wohl lediglich auf einige wenige, gut ausgebildete Exemplare der Spezies Mann beschränken? Oder werden in Zukunft viele Männer den Wunsch verspüren, in Familie und Haushalt gleichberechtigt zu wirken? Und werden diese Männer die Hindernisse, die dabei auftreten, tatsächlich als Beschränkung männlicher Optionen sehen? Jedenfalls traf die Forderung, auch Männer bei ihrem Rollenwandel zu unterstützen, im Publikum nicht überall auf Zustimmung und rief die eine und andere Reaktion gegen sogenannte „Männerrechtler“ auf den Plan. Ob das, was Männer fördert, auch Frauen fördert, darf nach den Erfahrungen der letzten Jahrzehnte bezweifelt werden. Ob verhärtete Fronten die Entwicklung von Vielfalt bei den Geschlechterrollen unterstützt, allerdings auch.

Die praktischen Beispiele, wie das familiäre Engagement von Männern unterstützt werden kann, zeigten denn auch kaum neue Ansätze. Gerade in traditionellen Organisationen sind alternative Karrierepfade für Männer immer noch nicht möglich. Für einen tatsächlichen Rollenwandel reicht es noch nicht, wenn zwei Partnermonate bei einem gewissen finanziellen Ausgleich attraktiv und deswegen

dem Arbeitgeber gerade noch zu vermitteln sind. **Frank Meissner** vom DGB und **Eberhard Schäfer** vom Väterzentrum Berlin veranschaulichten in ihren Ausführungen, dass das Thema Väter und Vereinbarkeit in den Betrieben besser verankert werden muss. Eine gewisse Chance bieten neue Arbeitszeitkulturen, die als „Eisbrecher“ wirken könnten. Doch vor zu viel Optimismus sei gewarnt: Familienbewusste Arbeitszeiten könnten zwar alte Denkmuster langsam aufbrechen, mit der Erwartung, den Wandel von Geschlechterrollen demnächst zu befördern, sind alternative Arbeitszeitmodelle aber sicher überfordert. Vor allem wenn Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten in bestimmten Lebensphasen das „Karriereaus“ bedeuten. Diese interessante und abwechslungsreiche Tagung machte klar: Ohne eine politische Richtungsänderung, die mit klaren Gesetzen, eindeutigen Anreizen und finanziellen Unterstützungen konsistente Ziele setzt, werden wir auf den Wandel der Geschlechterrollen weiterhin warten müssen!

Cornelia Schmidt

Kontakt: Schmidt@kwb.de

Zur Autorin

Cornelia Schmidt ist Betriebsberaterin für familienbewusste und geschlechtergerechte Personalpolitik bei der Worklife Koordinierungsstelle Familie und Beruf in Hamburg - KWB e.V. und Mitglied im Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*.

Genderprofessuren

Schlüsselfiguren im Netzwerk der Frauen- und Geschlechterforschung und der Genderstudies

In den vergangenen 40 Jahren hat sich ein weitgespanntes nationales und internationales Netzwerk „Frauen- und Geschlechterforschung / Genderstudies“ entwickelt. Genderprofessor/inn/en sind Schlüsselfiguren in diesem Netzwerk, insofern als mit einer Professur Macht- und Entscheidungsbefugnisse verbunden sind. Sie spielen eine tragende Rolle im Prozess der Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre.

Im Internet steht allen Interessierten eine Datenbank „Genderprofessuren“¹ zur Verfügung. Es handelt sich um eine systematische Sammlung, die auf einer Vollerhebung der Genderprofessuren an allen deutschsprachigen Hochschulen (Deutschland, Österreich, Schweiz) basiert.² Mit dieser Datenbank wird dokumentiert, welche Hochschulen Frauen- und Geschlechterforschung als ein eigenständiges Lehr- und Forschungsfeld anerkennen und bereit sind, dafür entsprechend hoch dotierte Stellen zu schaffen. Neben den personenbezogenen Datensätzen bieten tabellarische Darstellungsformen eine schnelle Übersicht, in welchen deutschen Bundesländern, an welchen Hochschulen sowie in welchen Fachdisziplinen

Genderprofessuren eingerichtet wurden. Für Österreich und die Schweiz findet sich eine Systematisierung nach Hochschulen und Fachdisziplinen.

Genderprofessuren sind Professuren mit einer Voll- oder Teil-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung oder Genderstudies. Nur diese sind in der Datenbank registriert. Professuren, die so ausgeschrieben sind, dass „Vertrautheit mit Fragestellungen der Genderstudies“ unter „erwünscht“ oder „weitere Anforderungen“ erscheint, sind nicht aufgenommen worden. Solche Formulierungen

sind zu unverbindlich. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass es neben den Genderprofessor/inn/en inzwischen eine zwar unbekannte,

aber zunehmende Zahl von Professorinnen und (deutlich weniger) Professoren gibt, die die Genderperspektive als einen integralen Bestandteil eigener Forschung und Lehre betrachten, ohne dass eine entsprechende Aufgabenbestimmung mit ihrer Professur verbunden ist.

Im Sommer 2010 wurde die Datenbank zum ersten Mal quantitativ ausgewertet. Die Hauptergebnisse der Auswertung werden im Folgenden knapp zusammengefasst.³

GENDER STUDIES

1) Vgl. <http://www.zefg.fu-berlin.de/datensammlung/genderprofessuren/index.html>

2) Erstellt von der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (ZEFG) in Kooperation mit dem Center of Excellence Women and Science (CEWS) – Arbeitsbereich des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften (GESIS), Bonn.

3) Datenstand Juli 2010. Ausführlichere Darstellung in: Bock, Ulla/ Heitzmann, Daniela/ Lind, Inken (2011): *Genderforschung – Zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung*. Zum aktuellen Stand des Institutionalisierungsprozesses von Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen. In: *Gender*, Heft 2, S. 98-113.

Anzahl der Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen

Im Jahr 2010 existierten 167 Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen: 150 in Deutschland (114 an Universitäten und 36 an Fachhochschulen⁴), 14 an österreichischen und 3 an schweizerischen Hochschulen. Mehr als die Hälfte der 150 Genderprofessuren an deutschen Hochschulen verteilten sich zu der Zeit auf nur zwei Bundesländer: Nordrhein-Westfalen (47) und Berlin (35), die damit als regionale Zentren der Frauen- und Geschlechterforschung gelten können. Setzt man die absoluten Zahlen der Genderprofessuren zur Gesamtzahl aller Professuren im jeweiligen Bundesland ins Verhältnis, kommt man allerdings zu dem Ergebnis, dass an Berliner Hochschulen prozentual die meisten Genderprofessuren eingerichtet wurden, gefolgt von Hamburg, Bremen und Nordrhein-Westfalen.

Verteilung der Genderprofessuren auf Fachdisziplinen

Die Verteilung der Genderprofessuren auf Fachdisziplinen lässt eine hohe disziplinäre Vielfalt erkennen. Die insgesamt 167 Genderprofessuren verteilen sich auf 37 Disziplinen. Dieses Ergebnis korrespondiert mit der programmatischen Aussage, dass Frauen- und Geschlechterforschung in jedem Fach zu verankern sei. In Deutschland sind es nach wie vor die Sprach- und Kulturwissenschaften sowie die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in denen Genderprofessuren am häufigsten etabliert werden konnten. Ein detaillierter Blick auf die disziplinäre Zuordnung zeigt eine Konzentration der Genderprofessuren in den Fächern (1.) Soziologie, (2.) Erziehungswissenschaft, (3.) Literaturwissenschaft sowie (4.) Kunstwissenschaft und (5.) Soziale Arbeit. Die Zahl der interdisziplinären Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung, ohne eine explizite Zuordnung zu einem Fach, beträgt 14. Anzu-merken ist, dass solche interdisziplinären Professuren mit einer Volldenomination für Frauen- und Geschlechterforschung in der Schweiz und in Österreich prozentual häufiger vorkommen.

Besoldung und Vertragsstatus

An deutschen Hochschulen⁵ sind die Genderprofessuren mehrheitlich C3/W2-Professuren (98). Die Anzahl der höchstdotierten C4/W3-Professuren ist deutlich geringer (28) und ergibt nur einen Anteil von 18,7% an allen Genderprofessuren. Interessant ist in diesem Zusammenhang die hohe Quote in der Besoldungsgruppe W1: Während die Juniorprofessuren in Deutschland insgesamt nur 2,3% aller Professuren ausmachen, beträgt der Anteil an den Genderprofessuren 11,8%. Eine deutliche Differenz in der Besoldung ist zwischen den Fachhochschulen und Universitäten erkennbar. Bei Ersteren werden Genderprofessuren vorrangig mit C3/W2 besoldet. Bei den Universitäten zeigt sich hingegen eine breitere Verteilung über alle Besoldungsgruppen hinweg.

Das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Professuren liegt etwa bei 1:5. Das heißt, zum Zeitpunkt der ersten Auswertung waren von den 167 Genderprofessuren im deutschsprachigen Raum 32 befristet und 128 unbefristet; für sieben Professuren lagen keine Angaben vor.

Entwicklungstendenzen

Als positiv zu vermerken ist, dass seit der ersten quantitativen Auswertung (Datenstand Juli 2010) bis zum Stand im November 2011 die Gesamtzahl der Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen absolut um 24 Professuren, von 167 auf 191, angestiegen ist (vgl. Abb. 1). Allerdings handelt es sich bei den neu hinzugekommenen Professuren, sowohl an den Universitäten als auch an den Fachhochschulen, mehrheitlich um *befristete* Junior- und Gastprofessuren.⁶ Diese Entwicklung hin zu einer Ausweitung von befristeten Stellen läuft ähnlich der allgemeinen Stellenentwicklung in der Wissenschaft.

	Juni 2010	November 2011
Deutsche Universitäten	114	133
Deutsche Fachhochschulen	36	40
Hochschulen in Österreich	14	15
Hochschulen in der Schweiz	3	3
Σ	167	191

Abb. 1 Entwicklung der Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen

Wenn die Anzahl der Genderprofessuren in den letzten Jahren auch zugenommen hat, so spielen sie – setzt man sie zur Gesamtzahl aller Professuren an den Hochschulen ins Verhältnis – nach wie vor eine untergeordnete Rolle. Ihr Anteil beträgt gerade einmal 0,5%.

Qualitativ gesehen spielen sie jedoch eine tragende Rolle. Sie festigen das Netzwerk der Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen dadurch, dass die Stelleninhaber/innen vielfach weitere Aktivitäten zur Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen initiieren oder unterstützen. Zudem treiben sie durch ihre eigenen Forschungsschwerpunkte die wissenschaftlichen Diskurse im Feld voran und fördern in der Lehre und den weitergehenden Qualifikationsphasen den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Mit den vier kommenden Jahren (2012-2015) steht eine wichtige und problematische Phase an. Bis Ende 2015 enden die Verträge für insgesamt 53 (28%) der zurzeit gezählten 191 Genderprofessuren (vgl. Abb. 2). An den deutschen Universitäten sind es 45, an den Fachhochschu-

4) Hierunter werden Fach-, Verwaltungs-, pädagogische, künstlerische und Sporthochschulen zusammengefasst.

5) Die Besoldungsgruppen der Professuren in Deutschland sind nicht vergleichbar mit den Besoldungsgruppen in Österreich und in der Schweiz. So gibt es in Österreich z.B. noch Ao. Genderprofessuren („pragmatisierte Mittelbauprofessuren“), die zur Gruppe des Mittelbaus gezählt werden. Aus Gründen der fehlenden Vergleichbarkeit bleiben an dieser Stelle die 17 Genderprofessuren in Österreich und in der Schweiz unberücksichtigt.

6) Die Gastprofessuren werden in der Regel aus Sondermitteln für zwei bis vier Semester finanziert. Sie bieten den Stelleninhaber/innen, vor allem denjenigen, die keine feste Stelle im Hintergrund haben, zwar eine Chance zur berufsbiografischen Weiterentwicklung und vermögen institutionell Impulse für die Verankerung des Genderaspekts in Lehre und Forschung zu geben, schönen aber auch die Statistik. Schaut man hinter die Kulissen der Datenbank, so sind nicht wenige Arbeitsverhältnisse als prekär zu bezeichnen, worüber das reine Zahlenmaterial keine Auskunft gibt.

len 9, in Österreich werden bis Ende 2015 insgesamt 3 der 15 Genderprofessuren auslaufen.

Es handelt sich zum einen um das Ende von befristeten Verträgen und zum anderen um ein altersbedingtes Ausscheiden der Stelleninhaber/innen, womit ein ‚echter‘ Generationenwechsel verbunden ist.⁷ Welche Stellen mit gleicher oder vergleichbarer Denomination neu ausgeschrieben werden und wie viele Genderprofessuren noch neu hinzukommen, kann nicht abgeschätzt werden.

	Gast	W1	C3/W2	C4/W2	Σ
2012	9	1	10	2	22
2013	-	6	5	-	11
2014	-	5	5	2	12
2015	-	1	5	2	8
Σ	9	13	25	6	53

Abb. 2 Genderprofessuren, deren Verträge auslaufen

Ausblick

Eine nachhaltige Institutionalisierung von Genderprofessuren in den verschiedenen Fächern ist erst dann erreicht, wenn vermehrt eine personenunabhängige Verstetigung der

7) Der Generationenwechsel vollzieht sich bereits seit Anfang des 21. Jahrhunderts, als die ersten Genderprofessorinnen (Jg. 1937-45), die Mitte der 1980er Jahre ihre Professur bekamen, emeritiert wurden. Es sind knapp über 30 Stellen. Nur wenige dieser Stellen wurden mit gleicher oder ähnlicher Denomination wieder besetzt.

Stellen vorliegt. Die Informationen, die über die Jahre im Zusammenhang mit der Datenbank gesammelt werden konnten, deuten allerdings darauf hin, dass nahezu jede auslaufende Stelle zur Disposition gestellt wird. Der Weggang eines/r Stelleninhaber/in ist häufig der Anlass, die Genderprofessur wieder aus dem Programm zu streichen.

Um die Anzahl der Genderprofessuren nicht nur zu halten, sondern steigern zu können, ist ein nicht nachlassendes wissenschaftspolitisches Engagement der Handelnden in Wissenschaft und Politik notwendig. Nicht zuletzt kommen wesentliche Impulse (und finanzielle Mittel) zur Einrichtung von Genderprofessuren an den Hochschulen aus dem Bereich der Politik.⁸ Eine kooperative Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft *und* Politik ist deshalb eine wichtige Grundlage für die nachhaltige Verankerung von Genderprofessuren in den Hochschulen.

Ulla Bock

Kontakt: bocku@zedat.fu-berlin.de

8) Ein aktuelles Beispiel dafür ist die Entscheidung des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur in Niedersachsen: In Niedersachsen gab es von 2001-2010 die interdisziplinäre Maria-Goeppert-Mayer-(Gast) Professur, die jeweils für ein Semester vom Land finanziert wurde und zwischen den Hochschulen des Landes rotierte. Diese Gastprofessur gibt es nicht mehr. Stattdessen wurden vom Landesministerium im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms Mittel für 9 Genderprofessuren für die Hochschulen des Landes bereitgestellt. Nach einer Anfinanzierung für 4-5 Jahre sollen die Professuren durch das Ministerium bzw. das Maria-Goeppert-Mayer-Programm verstetigt werden. Zurzeit sind die Hochschulen dabei, die beantragten Professuren auszuschreiben und zu besetzen. http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6344&article_id=19046&psmand=19

Weitere Informationen

Die Datenbank der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (Zefg) und des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) – ein Arbeitsbereich des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften (GESIS) – zu „**Professuren mit einer Teil- oder Voll-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung / Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen**“ wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert: <http://www.zefg.fu-berlin.de/datensammlung/genderprofessuren/index.html>. Link zu der tabellarischen Übersicht: http://www.zefg.fu-berlin.de/datensammlung/genderprofessuren/tabellarische_zusammenfassungen/index.html. Link zur Tagung am 26.10.2012 in Berlin: http://www.afg-berliner-hochschulen.de/pdf/AFG_Genderprofessuren_26_10_2012.pdf

Zur Autorin

Ulla Bock hat Sozialpädagogik, Soziologie und Sozialpsychologie studiert. Im Jahr 1987 promovierte sie an der FU Berlin und erhielt den Titel Dr. phil.. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Geschäftsführerin der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin. Ihre Arbeitsbereiche sind Geschlechtersoziologie, Wissenschaftssoziologie und Kulturosoziologie.

Tagungsbericht „Diversity Ent-Decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Politics an Hochschulen“

Etwa 150 mit Gleichstellung an Hochschulen befasste Interessierte – in der Mehrzahl Frauen und Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte – waren nach Frankfurt¹ gekommen, um das Thema Diversity aus theoretischer und praktisch-organisationspolitischer Perspektive zu befragen und

1) Die Tagung am 10. und 11. November 2011 wurde veranstaltet vom *Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse* und dem Gleichstellungsbüro an der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Anregungen für eine Diversity Politik an der eigenen Hochschule mitzunehmen. Die verschiedenen Tagungsbeiträge machten vor allem deutlich, wie komplex das Thema Diversity ist. **Helma Lutz** fasste die wichtigsten Motive und Legitimationen für das wachsende Interesse an Diversity als „Dreieck der Begründungsmuster“ zusammen, bestehend aus den Ecken: Chancengleichheit/Zugangsgerechtigkeit – Antidiskriminierung/AGG – Ökonomie/Logik des Marktes. Dabei betonte sie, dass das analytisch Getrennte in der

Praxis meistens verbunden auftritt. **Gudrun-Axeli Knapp** stellte die problematischen Aspekte von Diversity in den Vordergrund, vor allem den Widerspruch zwischen den strukturellen Ursachen von Ungleichheit und den individualisierenden und identitätspolitischen Semantiken. Sie plädierte dafür, zwar auf Distanz zu Diversity zu gehen, sich aber nicht zu entziehen, sondern das Reflexionspotential feministischer Theorien für die Analyse von Mehrfachdiskriminierung zu nutzen. Konkreter wurde sie hier leider nicht. **Ute Sacksowsky** befragte aus juristischer Perspektive das Verhältnis zwischen dem bestehenden Antidiskriminierungsrecht und Diversity. Hervorzuheben ist ihre treffende Kritik an der Forderung nach einem „postkategorialen Antidiskriminierungsrecht“: Ohne Kategorien sei es nicht möglich, mittelbare Diskriminierung aufzudecken und zu bekämpfen. Zudem stelle sie infrage, dass Zuschreibungen überhaupt Essentialisierungen sind. **Maisha-Maureen Eggers** schlug vor, sich dem ‚Problem‘ Diversity von der anderen Seite, d.h. der Produktion von Homogenität und Zugehörigkeit zu nähern. **Mechtild Bereswill** belegte eindrucksvoll, wie vielschichtig und langwierig das Erlernen von Diversitykompetenz und -sensibilität ist und entlarvte damit 1-Tages-Diversity-Trainings als wenig sinnvolle Maßnahme.

Nach den stärker theoretisch geleiteten Reflexionen ging es im zweiten Teil der Tagung um konkrete Diversity Policies an Hochschulen. Gemeinsam war den vorgestellten praktischen Ansätzen der Goethe-Universität Frankfurt a.M. (**Anja Wolde, Saskia-Fee Bender**) und der Universität Bremen (**Anneliese Niehoff, Margrit E. Kaufmann**), dass sie sich auf die Gruppe der Studierenden richten und Chancengleichheit vor allem unabhängig von der sozialen Herkunft, einschließlich eines Migrationshintergrunds, anzielen. Bestehende Aktivitäten z.B. zur Integration von ausländischen Studierenden oder Studierenden mit einer chronischen Erkrankung oder Behinderung wurden unter dem Dach Diversity gebündelt und dann über eine entsprechende Öffentlichkeitspolitik breiter kommuniziert. Dem Problem der Reifizierung von Differenz, das sich unhinterfragt als roter Faden durch die gesamte Tagung zog, wird begegnet, indem eindeutige Adressierungen vermieden werden und stattdessen auf die Selbstattribution der Zielgruppen gesetzt wird.

Sünne Andresen

Kontakt: Suenne-Maria.Andresen@HTW-Berlin.de

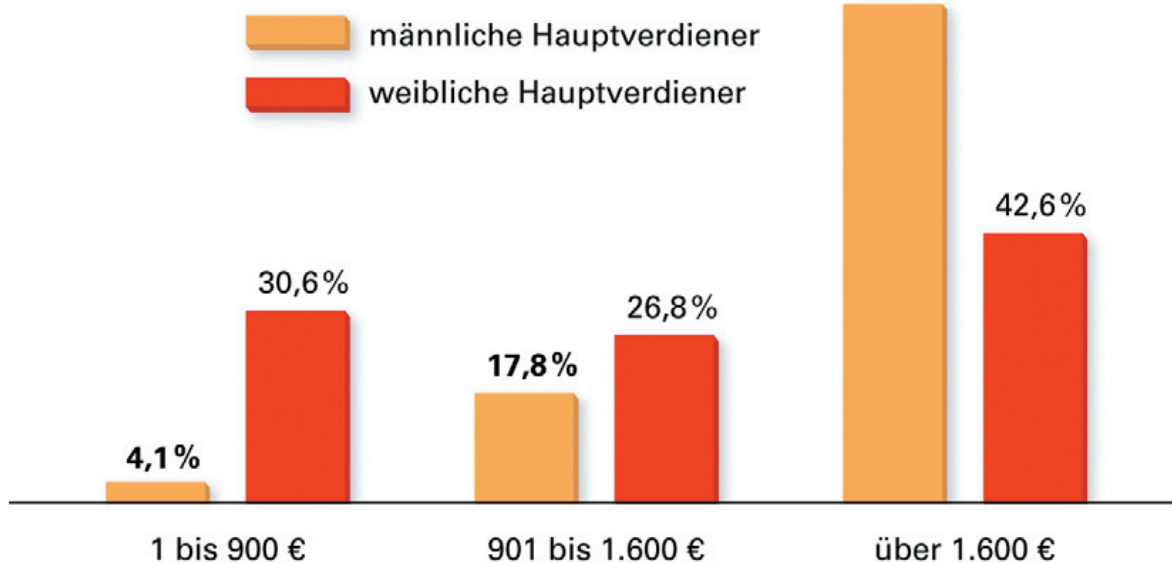
Zur Autorin:

Dr. Sünne Andresen ist Soziologin und als Zentrale Frauenbeauftragte an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin tätig. Sie ist Mitglied im Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*.

AKTUELLE STATISTIK

Familienernährerin trotz geringen Einkommens

In Paarhaushalten verdienen...



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, Daten für 2007, Berechnungen Brehmer, Klenner, Klammer 2010
© Hans-Böckler-Stiftung 2011

Sammelband zum Thema Intersektionalität erschienen!

Mit dem Begriff „Intersektionalität“ sind sowohl in wissenschaftlichen Diskursen als auch im politischen Feld innovative, aber auch kontroverse Auseinandersetzungen verbunden. Unter dem Titel „Intersektionalität zwischen Gender und Diversity“ widmet sich der von Sandra Smykalla und Dagmar Vinz herausgegebene Sammelband daher einem aktuellen Schwerpunkt in der Geschlechterforschung.

Ausgehend von einem wechselseitigen Bedingungsverhältnis von Geschlechtertheorien und Politiken der Chancengleichheit, stellt der Sammelband theoretische und methodologische Reflexionen vor und reflektiert diese in verschiedenen Forschungs- und Politikfeldern. Zielgruppe sind daher Wissenschaftler/innen ebenso wie Expert/en/innen in der politischen oder betrieblichen Praxis.

Die Autor/en/innen kommen aus den Disziplinen Politikwissenschaft, Soziologie, Betriebswirtschaftslehre, Erziehungswissenschaft und Gender Studies. Übergeordnetes Ziel der Beiträge ist es, starre Verständnisse der Konzepte Gender, Intersektionalität und Diversity aufzugeben und jeweilige Zugriffe und Verständnisse anhand von theoretischen und methodischen Überlegungen transparent zu machen. Um die eigenen Arbeitsergebnisse aufeinander abzustimmen, fand im Februar 2010 ein von den

Herausgeberinnen organisierter Autor/en/innenworkshop statt, in dem alle vorliegenden Beiträge gemeinsam diskutiert wurden.

Im ersten Teil des Sammelbandes werden konzeptionelle Grundlagen von Intersektionalität sowie verschiedene Ansätze ihrer Theoretisierung vorgestellt. Der zweite Teil behandelt methodologische und methodische Herausforderungen für eine intersektionale Forschungspraxis. Der dritte Teil reflektiert gleichstellungs- und antidiskriminierungspolitische Strategien und Instrumente – auch in internationaler und national vergleichender Perspektive.

Mit Beiträgen von Carol Hagemann-White, Bernd Ladwig, Dagmar Vinz, Gertraude Krell und Johanna Hofbauer, Lucy Chebout, Sybille Hardmeier, Ulrike Schultz, Brigitte Kerchner, Anja Lindau, Ingrid Jungwirth, Sabine Beckmann und Patrick Ehnis, Ulrike Hormel, Sandra Smykalla, Barbara Beham, Edelgard Kutzner, Katharina Schiederig und Johanna Kösters.

Sandra Smykalla, Dagmar Vinz

Kontakt: Sandra.Smykalla@fu-berlin.de,
Dagmar.Vinz@fu-berlin.de

Smykalla, Sandra/ Vinz, Dagmar: Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit.		
Reihe: Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Band 30. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.		
ISBN 978-3-89691-230-5	2011, 317 S.	Euro 29,90
Link zum Verlag: http://www.dampfboot-verlag.de/buecher/230-5.html		
Hinweis vom Verlag: Die 2. Auflage 2012 ist erschienen.		

Dr. Sandra Smykalla ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Dahlem Research School an der Freien Universität Berlin tätig. Ihr Aufgabenbereich umfasst vor allem das Postdoc Mentoring.

Prof. Dr. Dagmar Vinz ist Professorin für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Diversity am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin. Sie ist wissenschaftliche Leiterin des weiterbildenden Masterstudiengangs „Gender und Diversity Kompetenz“.

Rezension zu Brigitte Young/ Isabella Bakker/ Diane Elson (Hg.): Questioning Financial Governance from a Feminist Perspective.

Dieses Buch war längst überfällig, denn die Lücke, die es schließen will, besteht schon lange: die eklatante Geschlechterblindheit der vorherrschenden makroökonomischen Ansätze und wirtschaftspolitischen Grundprinzipien, die mit der aktuellen Krise – unter anderem, aber bei weitem nicht nur deshalb, weil sie Genderaspekte völlig ausblenden – gründlich in Misskredit geraten sind. Gleichzeitig hätte das Timing des vorliegenden Sammelbandes nicht besser sein können: Mit einem Erscheinungstermin mitten in der zweiten Welle der größten Krise seit den dreißiger Jahren des vergangenen Jahrhunderts – in der seit nunmehr fast zwei Jahren andauernden Staatsschuldenkrise, ausgelöst durch die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise, die 2007 ihren Ausgang nahm.

Drei Wissenschaftlerinnen geben diesen Sammelband

heraus, **Brigitte Young** (Universität Münster), **Isabelle Bakker** (York University Toronto) und **Diane Elson** (University of Essex): Allesamt international renommierte Wissenschaftlerinnen, die zusammen über den ökonomischen, politikwissenschaftlichen und soziologischen Hintergrund verfügen, der erforderlich für eine angemessene Konzeption und Schwerpunktsetzung eines solchen Sammelbandes ist, der eine feministische Perspektive auf die Makroökonomie sowie die bestehenden nationalen wie supranationalen Governance-Strukturen und deren Einfluss auf die Geschlechterordnung wirft: Und zwar nicht nur aus Sicht der Industrieländer, sondern auch unter Berücksichtigung der Entwicklungsländer-Perspektive. Und ebenso ausgewiesen sind die BeiträgerInnen zu diesem Sammelband, die die gemeinhin angenommene Gender-Neutralität von

Fiskal- und Geldpolitik sowie Finanz(markt)regulierung in Frage stellen. Verschiedene *biases* staatlicher Politiken und Regulierungen, die neben der Kategorie Gender auch Klasse und „Rasse“ berücksichtigen, werden von den AutorInnen herausgearbeitet: Neben dem *deflationary bias*, dem *male breadwinner bias* und dem *commodification bias*, die bereits in früheren feministischen Arbeiten identifiziert und näher beleuchtet wurden, sind dies ein *risk bias* und ein *creditor bias*, die eine gleichmäßige ökonomische und soziale Teilhabe der Frauen (sei es am Erwerbsarbeitsmarkt, sei es als Wohneigentümerinnen etc.) behindern.

Es ist hier nicht der Platz, um den in dem vorliegenden Band versammelten Beiträgen auch nur annähernd gerecht werden zu können. Daher muss sich die Rezensentin notgedrungen auf die Nennung der AutorInnen und der von ihnen bearbeiteten Themen und Fragestellungen beschränken. **Friederike Maier** beleuchtet in ihrem Beitrag den Zusammenhang zwischen makroökonomischen Regimes in OECD-Staaten und der Geschlechterordnung und zeigt, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen einen positiven Einfluss auf die makroökonomische Performance hat, aber keineswegs unbedingt mit einer egalitäreren Geschlechterordnung einhergeht. Ein Beispiel hierfür ist Kanada, wo – wie der Beitrag von **Isabella Bakker** zeigt – soziale Risiken zunehmend individualisiert werden und die Politik Genderaspekte immer mehr ignoriert. **Elisabeth Klatzer** und **Christa Schlager** widmen sich den jüngsten Entwicklungen auf der EU-Ebene, konkret der zunehmenden Stabilitätsorientierung, die andere wirtschaftspolitische Ziele wie Wachstum, Beschäftigung und Verteilungsgerechtigkeit zunehmend in den Hintergrund drängt, was überdurchschnittliche negative Auswirkungen auf die soziale und ökonomische Position der Frauen hat. **Elissa Braunstein** und **Caren Grown** zeigen, dass Höhe und Struktur der Steuereinnahmen der US-amerikanischen Bundesstaaten geschlechterdifferenzierte Beschäftigungswirkungen haben: So besteht etwa ein positiver Zusammenhang zwischen dem Anteil der Körperschaftsteuereinnahmen an den gesamten Steuereinnahmen und der Frauenbeschäftigung. Den Einfluss antiinflationärer Geldpolitik in Entwicklungsländern analysieren **Elissa Braunstein** und **James Heintz**, die finden, dass Zinserhöhungen zur Inflationsbekämpfung vor allem die Frauenbeschäftigung negativ beeinflussen. **Diane Elson** und **Tonia Warnecke** analysieren die *Poverty Reduction and Growth Facility* des *International Monetary Fund* und stellen heraus, dass die an die

unter diesem Programm an Entwicklungsländer vergebenen Kredite geknüpften Bedingungen die Gender-Dimension völlig ignorieren, insbesondere die Tatsache, dass Frauen zunehmend weniger bereit sind, den Großteil der unbezahlten Reproduktionsarbeit (deren Umfang aufgrund der Kreditvergabebedingungen oft zunimmt) zu übernehmen. Der weitgehende Ausschluss der Frauen aus der globalen Finanzarchitektur steht im Mittelpunkt des Beitrags von **Helene Schuberth** und **Brigitte Young**, die für eine stärkere Repräsentation von Frauen in den Entscheidungsstrukturen der Akteure auf den Finanzmärkten auch deshalb plädieren, weil sie von entsprechenden Reformen sehr stark betroffen sind. **Stephen Gill** und **Adrienne Roberts** schließlich widmen sich der entlang von Gender und „Rasse“ verlaufenden unterschiedlichen (Macht-)Position der individuellen AkteurInnen auf den Märkten.

Der Band zeigt deutlich auf, dass auch bezüglich der Geschlechterfrage die Gefahr besteht, dass die zu Beginn der Krise häufig beschworenen potenziellen Chancen einer solchen Krise nicht genutzt wurden bzw. werden. Vielmehr deutet sich an, dass im Gegenteil die genannten *biases* durch die Krise selbst, aber auch durch die wirtschaftspolitischen Reaktionen hierauf (Konjunktur- und Konsolidierungsprogramme) sowie durch die diversen *governance*-bezogenen Reformen (Finanzmarktregulierung, europäisches Regelwerk zur Stärkung der Haushaltsdisziplin) weiter verstärkt werden. Somit teilt die Geschlechterfrage das Schicksal der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit, deren Stärkung im ersten Schrecken nach Ausbruch der Krise von vielen Seiten als unabdingbare Notwendigkeit bezeichnet wurde, die aber inzwischen hinter der Dominanz der Austeritätsrhetorik fast verschwunden ist. Auch um die Stoßkraft fortschrittlicher Ideen und Ansätze zu stärken, wäre die Einbindung der in diesem Band präsentierten Analysen und politischen Überlegungen in einen breiteren, noch interdisziplinären Diskurs über eine nicht nur aus ökonomischer und Gender-Perspektive, sondern auch aus ökologischer Perspektive nachhaltige Entwicklung zu wünschen; über die Notwendigkeit und Optionen hin zu einer sozio-ökologischen Transformation der vorherrschenden Wirtschafts- und Gesellschaftsmodelle, die weder sozial noch ökologisch und letztlich auch ökonomisch nicht langfristig tragfähig sind.

Margit Schratzenstaller

Kontakt: Margit.Schratenstaller@wifo.ac.at

Young, Brigitte/ Bakker, Isabella/ Elson, Diane (Hg.): Questioning Financial Governance from a Feminist Perspective.		
Series: Routledge IAFPE Advances in Feminist Economics. Abingdon, New York: Routledge.		
2011, 184 pp.	ISBN 978-0-415-67670-0: \$54.95 (Paperback)	ISBN 978-0-415-67669-4: \$150.00 (Hardcover)
Brigitte Young war Professorin für Internationale / Vergleichende Politische Ökonomie (unter Berücksichtigung von Feministischer Ökonomie) am Institut für Politikwissenschaft der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und ist seit November 2011 emeritiert. Sie ist <i>efas</i> -Mitglied.		
Isabella Bakker ist Professorin für Politikwissenschaften und Women's Studies am Fachbereich Politikwissenschaften an der York University in Toronto, Canada.		
Diane Elson ist Professorin für Soziologie an der University of Essex in Großbritannien.		
Link zum Verlag und Bestellmöglichkeit: http://www.routledge.com/books/details/9780415676700/		

Die Rezensentin, **Dr. Margit Schratzenstaller**, arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Wirtschaftsforschung und Referentin für Öffentliche Finanzen am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) in Wien. Ihre Forschungstätigkeit liegt im Bereich der Makroökonomie und europäischen Wirtschaftspolitik. Sie ist Mitglied im Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*.

Lehrbücher zu Wirtschaft und Geschlecht

Sylvia Walby: „Globalization and Inequalities – Complexity and Contested Modernities“ (2009)
und „The Future of Feminism“ (2011)

In der Diskussion um Gender, Ökonomie, Gesellschaft ist die Soziologin Sylvia Walby für mich eine der anregendsten Wissenschaftlerinnen – gerade weil sie Soziologin ist, analysiert sie die Entwicklung unserer Gesellschaften, unserer ökonomischen Systeme und der Geschlechterverhältnisse in für mich ausgesprochen anregender Weise. Zwei ihrer jüngeren Bücher möchte ich heute deswegen vorstellen, beide eignen sich in Auszügen für die Lehre.

Globalization and Inequalities – Complexity and Contested Modernities, so der Titel ihres schon 2009 erschienen Buches, umfasst den Versuch, verschiedene gesellschaftliche Entwicklungen zu analysieren und zu fragen, wie eine moderne Gesellschaftstheorie heute formuliert werden müsste. Sie selbst beschreibt die Hauptfragen an eine theoretische Analyse wie folgt: „The future is contested. What are the implications of the different social models that might come into being? What is progress? Is it being richer, living longer, reduced inequality, or more human rights? What is modernity? Is modernity over, or is the project of modernity not yet completed? Social theory is challenged to take account of complex inequalities beyond class; how can they be included so that they are central, not marginal? Globalization challenges the notion of separate societies: how do global processes change social relations? What difference does the inclusion of complex inequalities and global processes make to the analysis and to social theory?“ (Walby 2009, S. 1). Diese Fragen und ihre eigenen Analysen dazu entfaltet sie auf den folgenden 450 Seiten des Buches, in insgesamt 12 Kapiteln. Ihre Arbeitsweise ist theoretisch-analytisch und empirisch, sie nutzt den internationalen Vergleich und die reichhaltige internationale Literatur, um Erkenntnisse zu entwickeln und Anforderungen an eine umfassende Gesellschaftstheorie zu formulieren. Die einzelnen Kapitel des Buches (1. Progress and Modernities, 2. Theorizing multiple social systems, 3. Economies, 4. Politics, 5. Violence, 6. Civil Societies, 7. Regimes of complex inequality, 8. Varieties of modernity, 9. Measuring progress, 10. Comparative paths through modernity: neoliberalism and social democracy, 11. Contested futures) sind in sich gut lesbare und nachvollziehbare Analysen. In ihnen wird der jeweilige Stand der gesellschaftskritischen wissenschaftlichen Diskussion resümiert, um daran anknüpfend Anforderungen an eine veränderte Analyse zu formulieren. Diese Kapitel können jedes für sich genommen als einführender Text in Lehrveranstaltungen eingesetzt werden.

Im Kapitel Economies greift Sylvia Walby zum Beispiel die Diskussion um die Fragen auf, was eigentlich Ökonomie ist, ob und in welcher Weise die Haushalts- und Care-Arbeit Teil der Ökonomie ist, welche Rolle der Staat und die staatliche Wohlfahrtsproduktion spielen, und wie ökonomische Ungleichheit definiert ist. Sie diskutiert den Stand der Debatte um ökonomischen Fortschritt und skizziert dann wie die „second transformation“, d.h. die Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit und die Transformation der Hausarbeit in bezahlte Arbeit, folgenreich für die Geschlechterverhältnisse ist. Dabei bezieht sie die

Globalisierung mit in die Betrachtung ein: „Globalization involves several different types of processes including: global flows of capital, trade and people, global financial institutions, global hegemony, and global waves.“ (Ders., S. 117). Im Abschnitt „global waves“ analysiert sie z.B. das Konzept des Neoliberalismus, den sie als „powerful global wave“ charakterisiert. Aber auch Gegenentwürfe zum Neoliberalismus wie die Menschenrechtsbewegungen oder der Feminismus werden als global waves angesprochen. In den weiteren Abschnitten des Kapitels Economies werden in international vergleichender Perspektive Veränderungen in den letzten Dekaden vorgestellt, wie in der Entwicklung der Wissensökonomie,

der Entwicklung der Arbeitsmärkte, oder in den Wohlfahrtsstaatsaktivitäten. Die Erkenntnisse aus diesen Analysen münden unter anderem in der Forderung nach einer anderen Art des „measuring progress“, den sie dann im 9. Kapitel wieder aufnimmt. Im 9. Kapitel wird – auch unter Bezug auf die Mängel der herkömmlichen ökonomischen Indikatoren – ein komplexes System zur Messung entwickelt. Sylvia Walby stellt dabei eine Reihe gängiger Indikatoren vor, diskutiert Vor- und Nachteile und zeigt dann, welche Erweiterungen notwendig sind, um zu einem umfassenderen Bild der gesellschaftlichen Entwicklung zu gelangen. Sehr anregend!

Kapitel 10, Comparative Paths Through Modernity: Neoliberalism and Social Democracy, bietet eine Reihe guter Analysen zu ausgewählten Ländern, mit dem Schwerpunkt auf anglo-amerikanische Länder (USA, UK, Ireland). Lediglich Schweden als Referenz für eine sozialdemokratische Form der Modernisierung heranzuziehen, bleibt etwas schwach. Was passierte in den konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaaten Zentraleuropas? Hier gibt es sicherlich noch Analysen, die Sylvia Walby hätte heranziehen können.

Ich habe das Kapitel Economies mit einer international gemischten Gruppe von Studierenden in unseren Masterstudiengängen diskutiert und fand, dass es sowohl ein hervorragender Ausgangspunkt unseres Seminars „Gender & Globalization“ als auch eine gute Zusammenfassung sein kann – es bietet viel Stoff zur Diskussion, zu vertiefenden Analysen und zum Literaturstudium. Die Breite der Themen und die analytische Vorgehensweise machen das Buch auch für andere Seminare interessant.

Das zweite, weniger umfassend argumentierende Buch von Sylvia Walby heißt „The Future of Feminism“ und ist 2011 erschienen. Sylvia Walby beginnt ihre Studie mit dem Satz „Feminism is not dead. This is not a postfeminist era“. Auf den folgenden 200 Seiten analysiert sie, warum Feminismus nicht nur nicht tot ist, sondern auch große Erfolge erreicht hat, welche neuen Herausforderungen es darstellt, wenn Feministinnen politischen Einfluss gewinnen und Machtpositionen innehaben. Des Weiteren beschreibt sie, wie feministische Interventionen parallel aber auch im Widerspruch zu anderen Entwicklungen entstehen können und welche großen Anforderungen sich stellen – angesichts

LEHRBÜCHER

von wachsender ökonomischer Ungleichheit, Gefährdungen demokratischer Prozesse und ökologischer Krisen. Das Buch ist eine komplexe und zugleich intensive Auseinandersetzung mit dem, was feministische Ideen und der Feminismus als soziale Bewegung erreicht haben, welche gesellschaftlichen Entwicklungen kritisch für Feministinnen sind (so widmet sie ein ganzes Kapitel dem Thema Gender Mainstreaming als Konzept und Politik, das leicht in Gegensatz zu feministischen Ansätzen geraten kann, da ihm ganz unterschiedliche Ideen von Gender Gleichheit

zugrunde liegen können) und wie die „contested future“ des Feminismus als Bewegung für Geschlechtergleichheit aussehen kann. Ihre Analyse ist – insgesamt – eine optimistische: sie sieht nicht nur viele Herausforderungen, sondern auch Bündnispartner, z.B. in den sozialen und ökologischen Bewegungen überall auf dem Globus.

Friederike Maier

Kontakt: Friederike.Maier@hwr-berlin.de

Walby, Sylvia: Globalization and Inequalities – Complexity and Contested Modernities.		
London: Sage Publications Ltd.		
2009, 520 pp.	ISBN 978-0-803-98518-6: £ 25.99 (Paperback)	ISBN 978-0-803-98517-9: £ 70.00 (Hardcover)
Link zum Verlag: http://www.uk.sagepub.com/books/Book204568		

Walby, Sylvia: The Future of Feminism.		
Cambridge, Malden: Polity Press		
2011, 224 pp.	ISBN 978-0-7456-4757-9: £ 15.99 (Paperback)	ISBN 978-0-7456-4756-2: £ 50.00 (Hardcover)
Link zum Verlag: http://politybooks.com/book.asp?ref=9780745647562		

Friederike Maier ist Professorin für Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Verteilung und Sozialpolitik und lehrt und forscht an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin. Dort ist sie die Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung und Vizepräsidentin der HWR. Friederike Maier ist Mitglied im Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas* und Gründungsmitglied.

LINKS 2: PUBLIKATIONEN UND GENDER NEWS

- **Klammer, Ute/ Motz, Markus (2012): Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.**
<http://www.springer-vs.de/Buch/978-3-531-18225-4/Neue-Wege-Gleiche-Chancen.html>
- **Data for the evaluation of the european semester process from a gender equality perspective: European Parliament. March 2012.**
Das Europäische Parlament identifiziert in dieser Studie 83 Indikatoren zur Bewertung der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der Strategie Europe 2020.
<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/studiesdownload.html?languageDocument=EN&file=72951>
- **Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung für Wirtschafts- und Sozialpolitik: Stiegler, Barbara (Januar 2012): Erfolgreiche Geschlechterpolitik: Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse.**
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08830-20120116.pdf>
- **BMFSFJ-Studie (Dezember 2011): Frauen in Führungspositionen: Entgeltunterschiede bei Vorständen.**
In deutschen börsennotierten Unternehmen liegt der Gender Pay Gap auf der Führungsebene bei 20,8%.
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Frauen-in-F_C3_BChrunungspositionen-Entgeltunterschiede-bei-Vorst_C3_A4nden.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf
- **World Development Report 2012: Gender Equality and Development.**
Geschlechtergerechtigkeit ist erstmalig Thema des Berichts, wobei sogar Ergebnisse der Internationalen Frauenbewegung mit einbezogen werden. Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist zum ersten Mal als ein eigenständiges Entwicklungsziel deklariert. Die besondere politische Dimension der Genderperspektive der Weltbank liegt in der Bezugnahme auf die Millenniumsentwicklungsziele (MDGs) und die Anti-Diskriminierungskonvention (CEDAW) begründet.

Überblick: <http://siteresources.worldbank.org/INT/WDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-English.pdf>

Komplette Version: <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTWDRS/EXTWDR2012/0,,contentMDK:22999750-menuPK:8154981-pagePK:64167689-piPK:64167673-theSitePK:7778063,00.html>

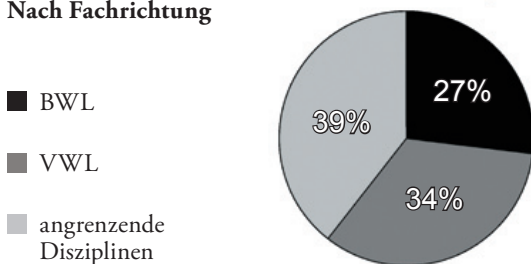
- **Heinrich-Böll-Stiftung:**
Wichterich, Christa (2012): Die Zukunft, die wir wollen: Eine feministische Perspektive.
 Ein Fazit des Essays von Christa Wichterich ist: „Feministinnen sollten als Bürgerinnen ökologische Themen politisieren und dabei das emanzipatorische Potential der Sorgeökonomie in den Vordergrund rücken, um die Wachstums- und Profitlogik des Marktes in der Ökonomie und in der Ökologie, in den Einzelnen und im System aufbrechen zu können.“ http://www.gwi-boell.de/downloads/Feministische_Zukunft-i.pdf
- **International Labour Organization (ILO) – Gender: Equality between men and women**
 Das „Bureau for Gender Equality“ hat sich die Realisierung der Chancengleichheit der Geschlechter, insbesondere von Maßnahmen des Gender Mainstreamings, zum Ziel gesetzt. Durch diese Strategie soll der soziale und institutionelle Wandel auf dem Weg zu Gleichheit und Wachstum unterstützt werden. Dazu hat die ILO für ihre Arbeit vier strategische Ziele benannt: grundlegende Gesetze und Rechte zu dem Thema Arbeit zu unterstützen, bessere Möglichkeiten für die Erwerbstätigkeit und das Einkommen von Männern und Frauen zu schaffen, den Anwendungsbereich und die Effektivität von sozialer Unterstützung zu erhöhen und den sozialen Dialog zu verbessern.
<http://www.ilo.org/public/english/gender.htm>
- **EIGE-Dokumentation zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking: Frauen und Wirtschaft. Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (2012)**
 Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) hat in dieser Dokumentation die zentralen Ergebnisse einer Studie und die daraus resultierenden Empfehlungen zusammengefasst. Der Ausbau formeller, zielgruppenspezifischer und (zeitlich) flexiblerer Betreuungsangebote für Kinder bis zum Alter von 12 Jahren soll neben der Schaffung von Anreizsystemen zugunsten einer stärkeren Beteiligung von Männern an Erziehungs- und Betreuungszeiten realisiert werden. Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und die Möglichkeit des schnelleren Wiedereinstiegs nach der Geburt muss künftig durch ein Maßnahmenbündel systematischer unterstützt werden. Die Überprüfung der aktuellen Ist-Zustände und künftiger politischer Maßnahmen ist verpflichtend über ein stärkeres Gender Mainstreaming der nationalen und internationalen statistischen Systeme durchzuführen. <http://www.eige.europa.eu/node/2305>
- **Projektbericht des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit SowiTra zum Projekt „Flexible Familienernährerinnen – Prekarität im Lebenszusammenhang ostdeutscher Frauen?“, hg. von Christina Klenner, Katrin Menke, Svenja Pfahl (Dezember 2011)**
 „[...]Auch wenn Familienernährerinnen weder eine besonders große Gruppe in der Gesellschaft sind, noch ein Modell darstellen, nach dem viele Menschen streben, sind mit ihrer Existenz doch einige Herausforderungen verbunden: Familienernährerinnen fordern erstens das Denken über Geschlechterverhältnisse heraus, sie irritieren gleich mehrere Leitvorstellungen, die in der gegenwärtigen Gesellschaft, in der Politik und im Recht gängig sind, und Familienernährerinnen offenbaren zweitens, dass es erheblichen politischen Handlungsbedarf gibt, da längst nicht mehr alle Familien in Konstellationen mit dem männlichen Familienernährer leben.“ (ebenda, S. 400)
http://www.boeckler.de/pdf/wsi_p_flexfam_endbericht_2011.pdf
- **Institute for Women’s Policy Research (IWPR): The Gender Wage Gap by Occupation by Ariane Hegewisch, Claudia Williams, Vanessa Harbin (April 2012)**
 Die Fakten zeigen erneut den Lohnunterschied: Frauen in Vollzeitarbeit verdienen im Jahr 2011 in den meisten Berufen immer noch weniger im Vergleich zu Männern in einem Vollzeitjob.
<http://www.iwpr.org/publications/pubs/the-gender-wage-gap-by-occupation-1>
- **IZA – Institute for Study of Labour:**
Johnston, David W./ Schurer, Stefanie/ Shields, Michael A. (2012): Maternal Gender Role Attitudes, Human Capital Investment, and Labour Supply of Sons and Daughters. IZA DP No. 6656, June 2012.
 Diese Untersuchung beruht auf der Britischen Kohortenstudie 1970 und belegt die Bedeutung von Geschlechterrollen und den damit verbundenen Einstellungen von Müttern und der Korrelation dieser – insbesondere bezogen auf die Töchter- und Schwiegertöchtergeneration und im Verhältnis zum Arbeitskräfteangebot. Je weniger traditionell die Einstellung der Mutter ist desto weniger traditionell orientiert scheinen auch das Verhaltensmuster der Tochter und die Partizipation dieser am Bildungssystem und Arbeitsmarkt zu sein. <http://ftp.iza.org/dp6656.pdf>
- **ITCILO – International Training Center of the ILO: Gender and Non-Discrimination Programme and Online Gender Campus:** <http://www.itcilo.org/en/the-centre/programmes/gender-coordination-unit>

efas-MITGLIEDERSTATISTIK

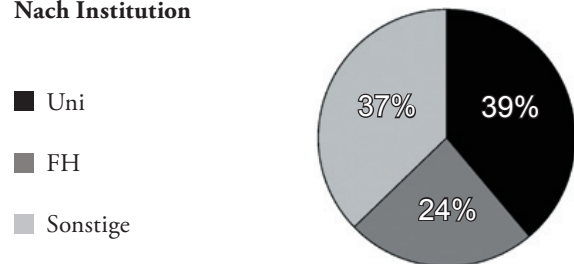
Mitglieder gesamt (Stand: 26. Juni 2012)	272
Website: http://efas.htw-berlin.de	
E-Mail: efas-netzwerk@htw-berlin.de	
Nach Fachrichtung	
BWL	73
VWL	91
angrenzende Disziplinen	107
keine Angabe	1

Nach Institution	
Universität	106
Fachhochschule	65
Sonstige	101
davon:	
öffentl. Verwaltung und Politik	10
Forschung	26
Vereine und Verbände	13
Sonstiges	21
keine Angabe	31

Nach Fachrichtung



Nach Institution



Geschlecht macht Karriere in Organisationen

Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen

Herausgegeben von Gertraude Krell, Daniela Rastetter und Karin Reichel, mit einem Beitrag von Heidrun Messerschmidt

Bei dem Sammelband handelt es sich um eine erweiterte Dokumentation der *efas*-Jahrestagung 2010 zum Thema „Geschlecht – Karriere – Organisation“. Diesem Themenfeld wird seit geraumer Zeit viel Aufmerksamkeit geschenkt. Vielfältig und widerstreitend sind zunächst die Argumente bzw. Begründungen für die Forderung nach mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen: Nicht selten wird ein höherer Frauenanteil als ökonomischer Erfolgsfaktor angepriesen (vgl. z.B. Oehmichen). Das wird wiederum unterschiedlich begründet: Ein gängiges Argument ist das des demographischen Wandels, der es erforderlich mache, im Rahmen des „Demographiemaneagements“ alle Talente zu fördern und zu nutzen (dazu kritisch: Reichel). Ein anderes Argument ist, dass Frauen angeblich besser bzw. anders führen (vgl. dazu Krell). Vielfältig und widerstreitend sind auch die Erklärungen dafür, warum es trotz vieler und auch guter Gründe für mehr Frauen in Führungspositionen so extrem langsam vorangeht. Gesucht und gefunden werden die Ursachen bei „den Organisationen“, weil deren Personalpraktiken weibliche Führungs(nachwuchs)kräfte benachteiligen oder zumindest nicht genügend unterstützen (vgl. z.B. Krell und Ulbricht). In den Fokus genommen wird auch

„der Staat“, unter anderem weil die aktuelle Regierung noch immer auf Freiwilligkeit und Selbstverpflichtung der Wirtschaft setzt und nicht per Gesetz Quoten vorschreibt, wie zum Beispiel in Norwegen, von dem Deutschland viel lernen kann (vgl. dazu Hansen/ Bührmann/ Heidenreich). Früher oder später geraten auch „die Frauen“ bzw. deren „Defizite“ als Erklärungsfaktoren in den Blick – obwohl Studien mit „virtuellen Zwillingspaaren“ gezeigt haben, dass auch bei gleichen Voraussetzungen von Frauen und Männern die Geschlechtszugehörigkeit einen Unterschied macht (vgl. Hermann/ Strunk und Ulbricht). Defizite konstatiert werden nicht nur hinsichtlich der Führungs-

kompetenz, sondern auch hinsichtlich der Aufstiegskompetenz, die durch Coaching verbessert werden kann (vgl. z.B. Cornils/ Rastetter). Nicht nur

die Unterrepräsentation von Frauen in (Top-)Führungspositionen, sondern auch die im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen deutlich geringeren Verdienste weiblicher Führungskräfte (vgl. dazu Busch/ Holst) werden unter anderem darauf zurückgeführt, dass Frauen nicht richtig verhandeln können oder wollen. Dass das so zu undifferenziert ist, zeigen Ruppert und Voigt. Angesichts dieser ganz unterschiedlichen Begründungen verwundert es nicht, dass auch die Vorstellungen darüber, was zu tun ist, um den Status quo (schneller) zu verändern, weit auseinanderklaffen. Irgendwie erinnert das Ganze an ein „Schwarzer-Peter-Spiel“. Wir plädieren eher für „Puzzle“

efas-PUBLIKATION

und betrachten die in den einzelnen Beiträgen angesprochenen Aspekte und Facetten als Ausschnitte bzw. Teile eines Gesamtbildes. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist nicht die Lösung aller gleichstellungspolitischen Probleme, aber dennoch eine ebenso alte wie aktuelle gleichstellungspolitische Forderung – und damit auch *ein* wichtiger Forschungsgegenstand für kritische Wirtschaftswissenschaftlerinnen. Für diese sowie für Lehrende und Studierende auch aus ande-

ren Disziplinen und nicht zuletzt für wissenschaftlich interessierte Praktiker_innen haben wir die Beiträge in diesem Band zusammengestellt.

Die Herausgeberinnen

Kontakt: gertraude.krell@fu-berlin.de
 Daniela.Rastetter@wiso.uni-hamburg.de
 kontakt@dr-karin-reichel.de

Krell, Gertraude/ Rastetter, Daniela/ Reichel, Karin (Hg.): Geschlecht macht Karriere in Organisationen. Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen.		
Berlin: edition sigma		
ISBN 978-3-8360-3583-5	2012, 203 S.	Euro 16,90
Link zum Verlagsflyer: http://www.edition-sigma.de/Flyer/Flyer3583.pdf		
Link zum Verlag: http://www.edition-sigma.de/index.htm/?Detailshow.php?ISBN=978-3-8360-3583-5		

Gertraude Krell ist pensionierte Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik, Freie Universität Berlin. Sie ist beratendes Mitglied für den Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*.

Daniela Rastetter ist Professorin für Personal, Organisation und Gender Studies an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg.

Karin Reichel ist freie Wissenschaftlerin und Beraterin in Berlin mit dem Schwerpunkt Betriebliches Demographiemanagement. Link zur Homepage: <http://www.dr-karin-reichel.de>. Sie ist Mitglied im Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*.

Link zu der *efas*-Tagung aus dem Jahr 2010: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=2255

CALL: *efas*-NACHWUCHSFÖRDERPREIS

CALL: Die Bewerbungsfrist für den efas-Nachwuchsförderpreis 2013 endet am 31.05.2013!

Jährliche Ausschreibung für den Nachwuchsförderpreis (in memoriam Angela Fiedler) des Ökonominnen-Netzwerks *efas*

Die erste Bewerbungsrunde für den *efas*-Preis 2012 ist beendet. Die Auswahl der Arbeiten erfolgt durch den Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*. Um eine möglichst breite Vielfalt an Arbeiten zu berücksichtigen, wurde die Ausschreibungsfrist bis zum **31. Juli** verlängert. So erhalten exzellente Absolventinnen der verschiedenen Statusgruppen weiterhin die Möglichkeit, sich mit im Jahr 2011 abgeschlossenen Arbeiten zu bewerben. Der Wissenschaftliche Ausschuss möchte die Tradition fortsetzen, im Vergleich der Arbeiten eventuell auch mehrere Preisträgerinnen zu nominieren.

Die Preisvergabe inklusive der Kurzvorstellung der Arbeit erfolgt im Rahmen der 10. *efas*-Jahrestagung am 15. und 16. November 2012, die an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin durchgeführt wird. Informationen zur Ausschreibung finden Sie unter dem LINK Nachwuchsförderpreis (http://efas.htw-berlin.de/?page_id=40). Der Preisträgerin wird zusätzlich die Option eröffnet, für den nachfolgenden *efas*-Newsletter einen Beitrag zu verfassen.

Wir möchten Sie parallel dazu darum bitten, sehr gute wissenschaftliche Abschlussarbeiten (Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten oder Dissertationen) von Studentinnen und Absolventinnen aus diesem Jahr für den *efas*-Nachwuchsförderpreis 2013 (in memoriam Angela Fiedler) einzureichen. Sowohl Vorschläge als auch Selbstbewerbungen sind möglich. Vorschläge von herausragenden Arbeiten durch die Gutachterin bzw. den Gutachter sind ebenfalls willkommen. Der innovative Preis ist in Höhe von 500 € für eine Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit und 750 € für eine Dissertation dotiert. Er wird für im Jahr 2012 abgeschlossene Arbeiten mit der thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen. Die Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte bis zum **31. Mai 2013** in elektronischer und schriftlicher Form an die *efas*-Geschäftsstelle.

Der *efas*-Nachwuchsförderpreis wird jährlich vergeben, so dass wir Sie bitten, potenzielle Kandidatinnen anzusprechen, die kurz vor Abschlussphase ihres Studiums oder ihrer Promotion stehen. Wir würden uns sehr freuen, wenn der Call Interessentinnen dazu anregt, ihr Thema so zu wählen, dass die Abschlussarbeit für den *efas*-Preis infrage kommen würde.

Wir freuen uns auf Ihre innovativen Vorschläge und Bewerbungen. Wenn Sie Fragen dazu haben, dann wenden Sie sich bitte an die *efas*-Geschäftsstelle.

Ansprechpartnerinnen:
Heidrun Messerschmidt &
Maria Puhlmann

Kontakt und Anfragen bitte über:
efas-netzwerk@htw-berlin.de

efas-Homepage:
<http://efas.htw-berlin.de/>

Schriftliche Bewerbungsunterlagen an:
efas-Geschäftsstelle an der Hochschule für
Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin
Treskowallee 8, 10318 Berlin

Elektronische Bewerbungsunterlagen an:
efas-netzwerk@htw-berlin.de
Informationen zu den Bewerbungsmodalitäten:
http://efas.htw-berlin.de/?page_id=40

efas-TAGUNGSANKÜNDIGUNG

Vorankündigung der 10. *efas*-Jahrestagung am 15. & 16. November 2012 „Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen = zunehmende Prekarisierung?“

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe *efas*-Mitglieder,

wir möchten Sie auf den schon feststehenden Termin zur *efas*-Jahrestagung 2012 aufmerksam machen: Die diesjährige Tagung wird am **15. und 16. November 2012 an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin** stattfinden, zu der wir Sie schon jetzt herzlich einladen.

In guter Tradition haben wir auch in diesem Jahr ein Forschungsforum geplant, auf dem abgeschlossene, aktuelle oder künftige Forschungsprojekte von NachwuchswissenschaftlerInnen mit dem Schwerpunkt auf Frauen- und Geschlechterforschung präsentiert werden können. Der Call for Abstracts und weitere Informationen zur Tagung werden in Kürze auf der *efas*-Homepage zum Download bereitstehen.

Ein weiterer Höhepunkt der Tagung wird die zum fünften Mal in Folge stattfindende Verleihung des *efas*-Nachwuchsförderpreises (in memoriam Prof. Angela Fiedler) an Nachwuchswissenschaftlerinnen für wirtschaftswissenschaftliche Abschlussarbeiten mit Genderaspekten sein. Weitere Informationen zu den Preisträgerinnen der Vorjahre finden Sie unter: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=1249.

SAVE THE DATE

10. *efas*-Jahrestagung am 15. & 16. November 2012

IMPRESSUM

Herausgeberinnen und Redaktion: Heidrun Messerschmidt & Wissenschaftlicher Ausschuss von *efas*

Layout: Maria Puhlmann

Anschrift der Redaktion: Geschäftsstelle *efas*, HTW Berlin, Treskowallee 8, 10318 Berlin

Kontakt: Telefon: 030 - 5019 2405, Fax: 030 - 5019 2702, E-Mail: efas-netzwerk@htw-berlin.de

Homepage: <http://efas.htw-berlin.de>

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Zeichnungen übernimmt die Redaktion keine Haftung.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Herausgeberinnen oder Redaktion wieder.